

О. А. Волкова,

кандидат педагогических наук, доцент, докторант кафедры теории и истории социологии факультета социологии СПбГУ

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ КОНТЕКСТ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ МАРГИНАЛАМИ

Многомерность социальной работы превращает ее в объект внимания многих наук – философских (философия социальной работы), экономических (экономика социальной работы) и др. Однако в новых условиях общественные науки оказались не готовы к рефлексии происходящих перемен, к конструированию позитивных программ разрешения острейших проблем субъектов культурно-исторического процесса. Сложилось явное противоречие между потребностью общественной практики в объяснительных принципах, специальных методах социальной работы, отраженных в научных теориях, и недостаточной методологической проработкой ключевых понятий, путей и средств реализации данной потребности.

Методы, применяемые специалистами социальной работы на практике, непосредственно связаны с социальными изменениями, что подтверждается результатами социологических исследований. Одним из наиболее значимых признаков специфики методов социальной работы является их интегративный характер. В социальной работе как науке нет своих способов познания, они заимствуются из других наук, в том числе, из социологии. Социологические данные, полученные в ходе исследования, являются одним из основных, но не достаточных источников получения информации. При рассмотрении вторжения социологии в социальную работу возникли два направления: приверженцы одного выступают против развития социологии социальной работы, другие считают, что социология социальной работы – основа конструирования современной социальной работы (4, С. 238-247). Вторая точка зрения видится более прогрессивной и подтверждается мнениями ведущих ученых. В 70-90-х гг. XX в. Херад, Хоув отмечали, что недальновидно не развивать социологию социальной работы; Вэбб, Эванс, Хардикер, Баркер, Роджек, Отто предлагали внес-

ти существенный социологический вклад в анализ социальной работы, подразумеваемая при этом существующую социологическую подготовку специалистов в области социальной работы; члены академических ассоциаций социальной работы (Стивенсон, Тимнес, Хоув, Харрис, Вэбб) участвовали в комплексных исследованиях совместно с социологами, социальными политиками, а затем осуществляли аналитический анализ полученных результатов с точки зрения социальной работы.

Активно прорабатывается теоретическое и методологическое обоснование социологии социальной работы в трудах С. И. Григорьева, Л. Г. Гусяковой, В. И. Жукова, В. И. Курбатова, П. Д. Павленка, С. В. Тетерского, В. И. Филоненко, Е. И. Холостовой.

Логика позитивной ориентации социальной жизни требует отработок социологической составляющей социальной работы и разработки на ее основе специальной социологической теории и социально-психологической модели подготовки специалистов, способствующей через процесс профессионального образования оптимизации социальных процессов в обществе, совершающем подход к рыночной экономике.

Историко-социологические, статистические, социально-экономические исследования второй половины XIX века и те, что были проведены в текущем столетии, свидетельствуют о выходе социально-бытовой проблематики в число приоритетных и глобальных, ее массовом возросшем влиянии на развитие экономических, политических и социокультурных процессов.

Это обуславливает необходимость разработки культурологического подхода к построению теории и практики социальной работы [12], что вызвано полисоставностью культурного облика России и сложными процессами социокультурной динамики, при которой возникает множественность культурных, социальных, профессиональных идентичностей, превалирует внешняя идентификация и провозглашается право членов общества на самоидентификацию.

В теории социальной работы необходимо учитывать возможности культурологического аспекта, возникшего благодаря социологической теории П. Сорочкина [19], создавшего учение о социокультурной динамике современного общества, развивавшего идеи интегральной социологии.

Традиции социокультурного развития России высоко оценил Н. Swedner. Он постоянно апеллирует к идеям и практике социальной деятельности Л. Толстого, И. Бунина, А. Чехова, Ф. Достоевского, высоко ценит идеи и научные труды С. Г. Струмилина, А. С. Макаренко, А. Коллонтай, И. И. Павлова [33].

Относительно социальной работы в современном обществе справедливым является замечание В. Аристова, одного из членов Санкт-Петербургского Славянского благотворительного общества «мы не должны и не можем и нам не следует устраниваться от усвоения себе исторических опытов жизни старых цивили-

зованных народов, не брать у них так называемой цивилизации. На этом пути нам предстоит великая задача, вполне достойная общепризнанной Русской даровитости, именно: выделять и отбрасывать в этой цивилизации национальные особенности, – английская, немецкая, французская – и брать только то, что действительно составляет мировое достояние. Но и на этом пути нам необходима великая и нелегкая забота – сохранять свою самобытность» (2, С. 755.).

Социальная действительность, система социальной защиты населения в настоящее время рассматриваются во всем многообразии социокультурных проявлений. Клиент социальной работы представляется как неотъемлемая часть той культурной среды, которая обуславливает его развитие и характерные для него социальные проблемы. Национальный, религиозный, региональный, поселенческий, профессиональный контекст жизни человека приобретает при этом важное значение.

Социальная работа в экономически развитых странах основана на культурологической компетентности – «контекстуальной компетентности», то есть понимании социокультурной среды, в которой осуществляется практика, – которая является неотъемлемой частью профессиональной компетентности социального работника наряду с концептуальной, интегративной, адаптивной и межличностной (20, С.17-18).

М. Доэл и С. Шадлоу выделяют два аспекта культурологической компетентности: индивидуальный и институциональный. Индивидуальная компетентность – это понимание специалистом социальной работы особенностей культуры и их влияния на экзистенциальные, психологические, мировоззренческие, социальные, профессиональные характеристики, на смысложизненную и поведенческую организацию континуума повседневности. Институциональная компетентность характеризует культурологическую осведомленность социальной службы и ее способность работать в ситуациях поликультурности, адаптируясь к культурному разнообразию (5, С. 187-196).

Для приобретения профессионализма в социальной работе необходимы соответствующие способности, мотивация, готовность постоянно учиться и совершенствовать технологии оказания социальной помощи, оцениваемые в конечном счете с точки зрения эффективности их применения.

Профессионализм социальной работы требует точного анализа социальной ситуации и социальной проблемы. Нужно, чтобы специалисты по социальной работе владели методами и навыками диагностирования социальных ситуаций, чтобы, опираясь на его результаты, могли вырабатывать и осуществлять целенаправленные меры социальной защиты.

Профессиональная идентичность реальна, если она подтверждается другими факторами. Она – результат взаимодействия самоидентификации и идентификации с профессиональной общностью, в соответствии с которыми Э. Эрикссон

выдвинул три положения: во-первых, кроме психосексуальных, существуют и психологические стадии развития «Я», в ходе которых индивид устанавливает основные ориентиры по отношению к себе и своей социальной среде; во-вторых, становление личности не заканчивается в подростковом возрасте, а растягивается на весь жизненный цикл; в-третьих, каждой стадии присущи свои собственные параметры развития (23, С.11). В данном ракурсе профессиональное развитие человека – это непрерывная цепь профессиональных выборов.

Таким образом, стало возможным утверждение: построение идентичности – создание самим человеком собственной модели поведения, которая обладает двумя свойствами: она изменчива, в течение человеческой жизни, и является достаточно длительной для исполнения на практике. Процесс идентификации в рамках установленной человеком модели проходит через всю его жизнь и тождествен реальному миру. Множественность моделей идентичности есть отображение множественности исторических путей человечества при этом инстинкты «не несут в себе паттернов завершения, самосохранения, взаимодействия с каким-либо сегментом природы: их должны еще организовать традиция и совесть. Традиция и совесть есть логическое порождение культуры, которая развивает биологически данное... Традиция – то, что сохраняет целостность общества, создает возможность иметь идентичность, а значит не быть полным подобием других» (23, С. 27).

Исходя из «чувства идентичности эго», Эриксон характеризует как уверенность в том, что внутренняя тождественность и непрерывность, подготовленные прошлым индивида, сочетаются с тождественностью и непрерывностью значения индивида для других, выявляемого в реальной перспективе карьеры» (22, С. 367).

Процесс идентификации протекает в трех формах:

- 1) интроекция как примитивное вживание в образ;
- 2) идентификация, которая формируется путем интеракции с уважаемыми и значимыми представителями общества;
- 3) формирование индивидуальной идентичности как ансамбль социальных идентификаций и включение их в единое уникальное целое (23, С. 368).

Профессиогенез на разных этапах имеет свою специфику и определяется как социальной ценностью, так и потребностью персонализации. Каждый промежуточный результат выступает как итоговая характеристика движения на соответствующей фазе развития. Эта завершающая каждый этап характеристика является вместе с тем и начальной по отношению к последующей фазе развития. Смысл трудового пути состоит в созидании человеком всего человеческого мира, в творении собственных отношений с миром, в творении самого себя. Это составляет одновременно и суть человеческой деятельности, и суть культуры.

Однако эти смысл и ценность зависят от того, какой вклад в общество вносит работа, выполняемая человеком, а не от собственного положения, занима-

емого им в обществе. Труд, сам по себе, без этических начал может способствовать культурному осуждению личности. Подтверждением этого могут служить три подхода в понимании смысла труда. Первый восходит к древним римлянам, грекам, иудеям. Он оформился в раннехристианских доктринах. Труд – наказание за первородный грех. Ф. Аквинский утверждал, что своим трудом человек может обеспечить только свое биологическое существование и не способен достигнуть высокой цели. Второй подход обобщили М. Лютер и Ж. Кальвин, рассматривавшие труд как способ достижения физического и морального здоровья. Позднее в работах М. Вебера труд выступает как средство индивидуального преуспеяния, источник неограниченного самоудовлетворения и самосовершенствования. Концепции сложились в разные исторические эпохи и, конечно, имеют отпечаток отношения членов общества к труду. Исторически сложилось, что изначально люди были лишены свободы выбора трудовой деятельности, и ярким примером того может служить кастовая система, которая предполагала обязательное заимствование детьми профессии родителей. С отменой крепостного права появляется возможность выбирать сферу деятельности как получившими свободу крестьянами, так дворянами капиталистами. Видимо, обозначенные выше подходы – отражение возможности свободы и несвободы в выборе вида занятости и условий труда.

Особенно популярной в отечественной мысли социального познания стала тематика идентичности в связи с анализом кризиса идентичности в современных переходных условиях, а также национальной идентичности.

Масштабы новой информации, поступающей из инокультурной среды, столь интенсивны, что могут вызывать у ее представителей частичную утрату культурной идентичности, в предельном случае – культурный шок. Кризис идентичности всегда чреват явлениями маргинализации. Источником конфликтов нашего общества в ближайшее время будет рост социальной, профессиональной дифференциации и соответствующая культурная специализация. На протяжении десятилетий советская культура воспитывала поведенческую и ментальную однородность общества, представление о едином для всех представителей одной профессии образе жизни. Складывающийся сегодня культурный полиморфизм воплощается во множестве образов жизни, культивируемых различными социально-профессиональными и этнокультурными группами. Отсутствие традиций организации и регуляции жизни у новых сословных и социально-профессиональных групп вызывают на личностном уровне проблемы самоидентификации, дезадаптации, психопатологии, а на групповом – проблемы коммуницирования и консолидированности в условиях культурного изменения.

А. Маслоу выделял низшие и высшие потребности человека: физиологические, безопасности, потребности в любви, в уважении, независимости, информации, понимании, потребности в прекрасном и потребности в самоактуаль-

ном, как самой высокой в иерархии [11]. Э. Ро считает, что уже сам выбор профессии предопределяется структурой потребностей человека. Поэтому главное для успеха и удовлетворенности трудом – нахождение такой профессиональной деятельности, в которой потребности человека будут реализованы наиболее полно. Так, для одних главным является самоактуализация, самореализация в профессии (что можно осуществить в творческих профессиях), для других гораздо важнее безопасность, для третьих – уважение и любовь.

П. М. Якобсон подчеркивает полимотивированный характер профессиональной деятельности, отмечая, что в выборе соответствующей трудовой деятельности и в характере ее выполнения оказывается комплекс мотивов – тут играет роль и будущая перспектива (благополучие своё и близких) и социальное признание, связанное с деятельностью (профессия, вызывающие к себе уважение), и гражданские мотивы [24]. Большое значение имеет при этом свободно избранная занятость, основанная на исключительном праве граждан распоряжаться своими способностями к труду.

М. Вернон выделяет следующие группы мотивов выбора и пребывания в профессии: безопасность (стремление к самосохранению в физическом смысле и экономической безопасности), удовольствие (стремление к возможности отдыхать, расслабляться, развлекаться), активность (стремление наиболее полно раскрыться в профессиональной деятельности, реализовать свои физические и интеллектуальные способности и возможности), уверенность в себе и независимость (реализация этих потребностей в деятельности), превосходство (стремление к превосходству над другими с помощью своих собственных достижений или принадлежности «высшему» социальному классу), господство, или доминирование, стремление приобрести авторитет, возможность управлять другими людьми), «выставление на показ, хвастовство» (стремление выделить из группы, вызвать восхищение), социальная конформность (стремление быть в согласии с группой, коллективом, обществом), гуманизм (стремление к оказанию помощи другим, демонстрации из своего расположения и симпатии) [24].

Об активном участии индивида в построении собственной жизни, так или иначе, интересовались практически все исследователи. К примеру, А. В. Петровский и В. А. Петровский сходятся в своём взгляде на активность как деятельностное состояние живых организмов как условие их существования в мире [15].

Указываются некоторые важнейшие направления такой активности: - сверхнормативная активность, отличающаяся превышением, обогащением, обобщением поставленных извне требований к выполняемой им деятельности; - инициативная активность, проявляющаяся в инициации и развёртывании той или иной деятельности без побуждения к этому извне; - волевая активность, обеспечивающая мобилизацию ресурсов индивида на преодоление осознава-

емых им объективных и субъективных препятствий на пути осуществляемой им деятельности; - творческая активность, проявляющаяся в решении задач, для которых ни способ решения, ни возможные результаты заранее субъекту не известны; - надситуативная активность, то есть выход за рамки ситуации подразумеваемой организатором деятельности, которая задаётся социокультурной нормой или соответствует прежнему опыту самого субъекта.

Высший уровень активности – надситуативная – выступает как форма проявления динамики активности в профессионализме: действие над порогом требований ситуации, поиск оригинального решения. Среди проявлений надситуативной активности особое место отдается феномену неадаптивной активности человека. Человек в таком случае вполне сознательно ставит перед собой цели с не предрешенным исходом, иногда постановка такой цели мотивирована самой возможностью неудачи. Хотя успех достижения цели не гарантирован, человек чувствует себя подлинным субъектом всего происходящего [15]. Но не каждый человек готов к принятию подобных решений.

Неадаптивная активность в профессиональной деятельности, на наш взгляд, связана с профессиональной компетентностью специалиста в какой-либо сфере как необходимый компонент приобщения человека к культуре. Культура – высшее проявления человеческой образованности и компетентности. Критерием уровня компетентности становится способ поведения человека в проблемном пространстве. Уровень компетентности повышается в двух случаях:

- 1) если прежние проблемы разрешаются более эффективно (за более короткое время и с меньшими затратами);
- 2) если число разрешаемых проблем становится больше и включает новые, в том числе ранее недоступные данному человеку.

Социальные перемещения, изменения социоэкономического, профессионального статуса являются предметом теории социальной дистанции, а исследования культурной мобильности и позволили Парку сформулировать понятие маргинального человека (31, С. 881-893).

Таким образом, первоначально рассмотрение проблем маргинальности связано с «культурологическим подходом» Роберта Парка, давшим немало плодотворных идей современным исследователям (31, С. 881-893). Он рассматривает маргинального человека как ключевую личность в контактах культур. Маргинальная среда — это область, где две культуры переплетаются и где осваивающая пространство культура комбинирует, объединяет особенности обеих культур.

Вордвелл рассматривая явления профессионального маргинализма, пишет, что человек не является маргиналом по отношению к двум различным культурам, где обычно мог бы примениться термин «маргинальный специалист», а просто исполнитель той роли, которая является маргинальной. С тех пор, как человек исполняет свою профессиональную роль, он не настолько постоянен

в ней в течение всей жизни, как, например, в роли гражданского маргинала негритянской национальности. Профессиональный маргинал не имеет своего статуса, предписанного ему обществом, которое имеет, например, негр. В некоторый момент жизни человек принял решение добровольно войти в свою профессиональную роль. Но это не явилось еще необходимостью и не помещает его навеки в страту, которая производит только маргинальные роли. Этот факт может причинить чувство отвращения, которое вырастает из необходимости в приспособлении к маргинальной роли (негру его роль может быть противна, а профессиональному к маргиналу - нет). Предполагается, что тип ролевой маргинальности обсуждается как превалирующее и широко распространенное явление в современном обществе, обязанное отчасти частоте и быстроте, с которой случаются изменения в исполнении ролей и появляются новые роли. В дальнейшем может случиться, что лица, работающие в сфере, известной как социология профессий, найдут изучение ролевой маргинальности в качестве темы для особой теоретической и практической ценности (34, С. 55).

Американская «традиция» по-прежнему акцентирует внимание на культурном конфликте при переходе из одной социальной общности к другой как источнике формирования маргинального типа личности. К примеру, традиции Парка и Стоунквиста, обозначивших направление исследования «культурной маргинальности», продолжили Антоновски, Гласс, Гордон, Вудс, Херрик, Харман и другие исследователи, сосредотачивающие внимание, прежде всего, на уровне психосоциального влияния на личность двусмысленности статуса и роли, которые возникают при столкновении культур. В то же время формируются новые подходы. Так, Хьюз обратил внимание на трудности, с которыми сталкиваются женщины и негры в процессе овладения профессиями, традиционно ассоциирующимися с мужчинами и/или белым и (например, профессией врача) [29].

Воск, обсуждая женское духовенство, отмечает, что оно является классической иллюстрацией способа, при помощи которого индивиды могут занимать маргинальное положение внутри какой-либо профессии из-за обладания ими атипичными характеристиками (случае с духовенством просто являясь женщиной). Подобная модель может быть отнесена ко всем профессиям, которые традиционно были мужскими как по составу, так и по контролю за ними. Следствием этого является то, что женщины, поступая в любую из традиционных мужских профессий, автоматически сталкиваются с проблемами маргинальности, но эти случаи отличны от тех, которые описываются для женщин – представителей духовенства. Публика менее жестко настроена по отношению к изменению первых (36, С. 66-77).

Хьюз использовал свои наблюдения, чтобы показать, что маргинальность следует рассматривать как продукт не только расовых и культурных смешений, но и социальной мобильности. Он отмечает: «маргинальность... может иметь

место везде, где происходит достаточное социальное изменение и обуславливает появление людей, которые находятся в позиции неопределенности социальной идентификации, с сопровождающими ее конфликтами лояльности и разочарования (фрустрации) личностных или групповых стремлений» (29, С. 63).

Развивая концепцию маргинальности, Хьюз отметил важность переходных фаз, часто отмечаемых ритуалами перехода, которые переводят нас «от одного образа жизни к другому... от одной культуры и субкультуры к другой» (29, С. 63) (субкультура студенческая – субкультура профессиональной группы).

Судя по публикациям, появившимся в 90-е годы, исследования маргинальности развиваются за рубежом в указанных традициях. Среди аспектов: маргинализация в странах «третьего мира» [25, 26]; маргинальные окраинные, депривированные группы [8, 35]; маргинальность как культурный феномен [27, 28].

Будучи принятой в западноевропейской социологии преимущественно как структурная, концепция маргинальности служит в основном для обозначения явлений, связанных с изменениями в социальной структуре в результате социальной мобильности, и употребляется в основном для обозначения социальных групп, исключенных из системы общественного разделения труда и находящихся «на краю» общества, для исследования социальных условий, приводящих к образованию таких групп.

Интересно привести выводы о характерных чертах и тенденциях маргинальных процессов в Западной Европе: - основная причина развития маргинальных процессов — кризис занятости; - маргиналы в Западной Европе — это сложный конгломерат групп, в который наряду с традиционными (люмпен-пролетариями) входят новые маргиналы, характерными чертами которых являются высокая образованность, развитая система потребностей, большие социальные ожидания и политическая активность, а также многочисленные переходные группы, находящиеся на различных этапах маргинализации и новые национальные меньшинства; - источник пополнения маргинальных слоев — нисходящее социальное перемещение групп, еще не отторгнутых от общества, однако, постоянно теряющих прежние социальные позиции, статус, престиж и условия жизни; - в результате развития маргинальных процессов вырабатывается особая система ценностей, для которой, в частности, присущи глубокая враждебность к существующим общественным институтам, крайние формы социального не терпения, склонность к упрощенным максималистским решениям, отрицание любых видов организованности, крайний индивидуализм и т. д. [14].

При характеристике феномена культурной маргинальности акцентируется внимание на «включенности субъекта (индивида, группы, сообщества и т.д.) в социальную структуру общества, в политические институты, экономические механизмы и «нахождения» его, в то же самое время, в пограничном, пороговом состоянии по отношению к культурным ценностям данного социума» (21,

С. 14). Главными недостатками социологического подхода В. Шапинский считает сведение проблемы маргинальности к проблеме существования индивида или группы на границе двух или более социальных структур данного социума и локализации феномена маргинальности в рамках определенных групп, субкультур. Автор предлагает культурологический подход к маргинальности как к определенному типу отношений, «что и обуславливает подвижность категории, которая поэтому не может быть «фиксированным» качеством той или иной группы» (21, С. 7).

Говоря о проблемах культурной и профессиональной маргинальности, нельзя не учесть те ситуации, в которых люди оказываются не только в новой для них социокультурной, но и профессиональной, среде. В поисках заработка люди выезжают из собственной страны, испытывая при этом проблемы адаптации как к новой культуре, так и профессии (чаще всего ее статус гораздо ниже того, который предполагает имеющееся образование). Привлечение иностранных работников не оказывает существенного влияния на российский рынок труда. Удельный вес иностранных работников общей численности занятых в экономике РФ в 2003 г. Составил менее 0,4 %. По прогнозу Минэкономики РФ после 2005 года, когда в трудоспособный возраст начнут входить поколения родившихся в период низкой рождаемости 1990-х годов, произойдет не только количественное сокращение трудоспособного населения, но и его качественное ухудшение – начало старения экономически активной части населения. В условиях складывающейся демографической ситуации вопрос привлечения и использования иностранной рабочей силы будет приобретать все большую значимость [13]. Видимо, этот факт внесет новые моменты в исследование профессиональной идентичности, поскольку к ней будут приобщены особенности идентичности культурной. Совмещение профессиональной и культурной идентичностей индивида, скорее всего, приведет к массовой культурно-профессиональной маргинализации, поскольку иностранным гражданам необходимо идентифицировать себя с новой профессионально-культурной средой.

В настоящий момент экономико-политические и социальные изменения в нашей стране затрагивают профессиональную сферу, что неизбежно приводит к развитию масштабных социогенных профессиональных кризисов. Означенная проблема анализируется в двух взаимосвязанных аспектах – феноменологическом и концептуальном:

а) изучение профессионального маргинализма как социального феномена, полярного по отношению к профессиональной идентичности, действенность которого имеет негативный знак – деструкция, разрушение социально-значимых профессиональных структур и отношений:

б) построение концептуальных моделей явления, определение его внутренних к внешним связей [6, 7, 18].

Маргинализм в сфере профессиональной деятельности определяется рядом дополнительных факторов: - появление новых рыночных профессий, связанных с необходимостью обеспечения специфических процессов и решения специфических задач; - появление новых специализаций, форм профессиональной деятельности в рамках уже существующих профессий; - появление новых видов деятельности, имеющих профессиональный характер, но не предъявляющих жестких требований к уровню профессиональной подготовки; - институализация различных видов занятости в форме индивидуальной деятельности.

Привычные ценностно-нормативные стереотипы в сфере занятости ориентировали на стабильность, неизменность, гарантированность. В современных условиях одним из главных факторов, определяющих профессиональную идентичность, становится негарантированная занятость.

Как замечает М. Аргайл, тем, кто привык всю жизнь трудиться, временная безработица причиняет сильные страдания. Он также отмечает влияние культурных ценностей, принятых в той или иной стране, и интериоризованной личностью. Ориентируясь на специфику культуры западных стран, он замечает, что особенно уязвимыми оказываются те, кто усвоил так называемую протестантскую трудовую этику и полагает, что ценность личности определяется выполняемой работой [1].

В России основными клиентами органов службы занятости продолжают оставаться лица, которым трудно самостоятельно найти работу в связи с низкой квалификацией, малым трудовым стажем, а также граждане, не способные справиться с жизненными переменами и профессиональными трудностями.

Доминирующее положение в структуре регистрируемых безработных продолжает сохраняться за гражданами, добровольно уволившимися с постоянного места работы или потерявшими работу более года назад [13]. Люди теряют идентичность с профессией в темпоральном аспекте: чем больше времени проходит со дня потери работы, тем слабее связь с профессиональной группой и представление себя как члена этой группы.

Толчком для нарушения профессиональной идентичности можно считать вынужденную смену профессии, которая нередко сопровождается ситуацией фрустрации. Существующая система профессионального переобучения не способна бороться со стрессами обучающихся и не удовлетворяет потребности людей найти себе новое место в социуме по ряду причин: ограниченность услуг, предлагаемых центрами занятости населения; неготовность людей к переобучению, новая система переподготовки специалистов ещё не сформирована. Задача социальной работы при этом состоит в преподнесении профессиональной переориентации как расширении собственных возможностей клиента.

К нарушениям профессиональной идентичности и возникновению маргинализма может привести необходимость в совместительстве, когда человек вы-

нужден в целях получения дополнительного заработка совмещать одновременно две или несколько должностей, порой противоречащих друг другу по требованиям, предъявляемым к ним.

Одновременное выполнение работником трудовых функций, относящихся к различным профессиям, специальностям могут в некоторых случаях повлечь за собой профессиональную деформацию личности. При этом неблагоприятное протекание профессиогенеза проявляется внешне в снижении производительности труда, работоспособности, негативных изменениях психических качеств человека, утрате профессиональных ценностей.

Нарушения могут затрагивать механизм профессиональной адаптации: профессиональную деятельность, профессиональное общение, профессиональное самосознание.

Нарушения в деятельности могут состоять в том, что выпадают отдельные ее звенья (целеполагание, постановка профессиональных задач, достижение результата, анализ). К примеру, человек не использует имеющиеся у него средства для достижения поставленной цели – снижается результативность труда.

Идентичность предполагает зрелое профессиональное общение, состоящее в постановке человеком широкого спектра задач профессионального общения, в знании профессиональных менталитетов и норм общения в своей профессии, в способности и готовности к сотрудничеству в профессиональной общности и вне ее. Деформация профессионального общения заключается в сужении круга общения, отсутствии навыков корпоративного сотрудничества, нарастании конфликтности.

Профессиональная идентичность предполагает наличие объективных (успешность профессиональной карьеры) и субъективных (построение адекватного стиля профессионализации) показателей, одним из определяющих ее элементов является развитое профессиональное самосознание. Человек следует профессиональным ценностям, использует приемы профессионального мышления, адекватно сочетает личностные черты с профилем профессии. Нарушение профессиональной идентичности может состоять в том, что человек перестает соответствовать социальной профессиональной норме (требованиями профессии к человеку) или индивидуальной профессиональной норме (требования человека к самому себе).

Исследование, проведенное нами в 2002-2004 гг. среди 130 безработных г. Балашова (население около 100 тыс.) Саратовской области, показало взаимозависимость между неадекватностью самооценки людей и отсутствием работы. 70 % безработных имеют неадекватную – заниженную или заниженную – самооценку (тогда как среди работающего населения это всего лишь 27 %). Кроме того, исследование безработных показало, что виды занятости, выбранные людьми с завышенной самооценкой, соответствуют их профессиональным

предпочтениям, но не соответствуют высоким требованиям, предъявляемым человеком к уровню заработной платы выбранной профессии, которая не является высокооплачиваемой. Чем выше у человека самооценка, тем меньше он желает изменять свои профессиональные предпочтения, ориентируясь на специфику рынка труда. Это приводит к социальной дезадаптации личности и к безработице. Люди с заниженной самооценкой, напротив, ориентируются на рынок труда, часто игнорируя собственные профессиональные предпочтения. Это приводит к профессиональной неудовлетворенности, снижению адаптивных способностей личности, что часто влечет за собой потерю работы.

Нарушения профессиональной идентичности приводят как к депрофессионализации, так и к десоциализации (10, С. 151), выпадению человека из профессионального и, как следствие, из социально-культурного контекста.

Отсюда необходимость изучения и определения идентификационных закономерностей формирования массового профессионального маргинализма [18], а в целях его нейтрализации в нашей стране предполагается многофакторное моделирование поведения профессиональных маргиналов, в том числе при помощи профессиональной ориентации и переориентации.

Профессионализм, являясь свойством конкретного специалиста и полностью отражая его индивидуальность, одновременно реализуется как качество «надиндивидуальное», поскольку формируется с учетом профессиональных требований конкретной социально-производственной системы и обеспечивает ее воспроизводство и развитие. Иными словами, очень важно, чтобы человек выбирал профессию: а) соответствующую его интересам и способностям; б) приносящую удовлетворение от работы; в) приносящую пользу обществу.

Общая функция профессиональной ориентации заключается в адаптации человека к изменениям в социально-трудовой сфере. При этом предпочтительен акцент на образование, ориентирование в сферах профессиональной трудовой деятельности, социального и личностного развития в рамках единой системы профориентации. Такой комплексный подход особенно актуален для условий социальной и экономической нестабильности, когда профессиональную ориентацию нельзя выделить из социального ориентирования.

В качестве исходного в социально-профессиональной ориентации [3] принимается подход, согласно которому личность характеризуется как особое качество, приобретаемое индивидом в совокупности общественных по своей природе отношений [9], подход, который характеризует индивида со стороны его связей с другими индивидами [15]; в общении с другими людьми.

Социально-профессиональная ориентация при воплощении модели личностно-ориентированной дидактики В. А. Петровского опирается на три стратегических принципа: 1) вариативности; 2) синтеза интеллекта, аффекта и действия; 3) приоритетного старта: начало работы зависит от того, какие виды

деятельности самоценны для каждого конкретного человека [15].

У каждого времени свое понимание целей, критериев, субъектов профессиональной ориентации, которое транслируется в соответствующие структуры, предписания и направления деятельности. Например, печально известное постановление Совнаркома СССР 1936 г. «О педологических извращениях в системе Наркомпросов» было направлено, в первую очередь, на свертывание профессиональной ориентации в стране. Это было обусловлено потребностью в молодых людях, способных трудиться на государственно важных объектах, в тяжелых условиях; при такой постановке вопроса профессиональная ориентация не нужна. В 80-е годы (накануне перестройки) появилось постановление «О реформе общеобразовательной и профессиональной школы» (1984 г.), которое вновь дало значительный импульс для развития профессиональной ориентации. Основной акцент был сделан на школьной профориентации. В «Кратком словаре системы психологических понятий» К. К. Платонова (1984 г.) профессиональная ориентация - это «система государственных психолого-педагогических, медицинских и экономических мероприятий, предусмотренных Конституцией СССР, помогающих человеку, вступающему в жизнь, научно обоснованно и устойчиво выбрать профессию с учетом нужд общества и своих способностей и призвания» (16, С.105-106). Немногим более чем через 10 лет, в нормативном документе Министерства труда и социального развития Российской Федерации профессиональная ориентация – «это обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, проявляющегося в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований, а также проведения комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда» (17, С. 1). Если сравнить первое и второе определение, то можно обратить внимание на расширение представления о главном субъекте профессиональной ориентации, она уже не ограничивается только выбором профессии, ее критерии задаются рынком труда, она рассматривается в качестве компонента культуры. Согласно последнему документу, профориентация осуществляется посредством оказания «психологической поддержки» как системы социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций и самосознания, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры [17].

В настоящее время факторами, тормозящими развитие профориентации является то, что:

- 1) она, как правило, рассчитана на некоторого усредненного человека;

2) отсутствует индивидуальный, дифференцированный подход к личности выбирающего профессию;

3) используются в основном словесные, декларированные методы, без предоставления возможности каждому попробовать себя в различных видах деятельности;

4) многие города и районы не обеспечены текущей информацией о потребностях в кадрах;

5) слабо осуществляется подготовка квалифицированных специалистов – профориентаторов.

Отсюда острая постановка вопроса о невостребованности молодежи на рынке труда. По данным обследования 2003 года в составе общей численности безработных граждан РФ преобладают лица, потерявшие работу по разным причинам (79 %), среди которых каждый пятый уволен в результате сокращения численности штата работников; остальные 21 % - граждане, которые ранее никогда не работали (выпускники учебных заведений, домохозяйки и др.). В последнее время наблюдается незначительное увеличение доли лиц, не имеющих опыта работы, то есть выпускников [13].

Причины данного явления мы попытались изучить на примере г. Балашова. Исследование (2002-2004 гг.) показало, что среди безработных выпускников вузов г. Балашова у 59 % респондентов профессия не соответствует склонностям исследуемых, у остальных 41 % профессия не соответствует потребностям рынка труда. То есть, что всеми безработными выпускниками вузов профессия была выбрана неправильно изначально, а неправильный выбор профессии явился важным фактором безработицы среди выпускников вузов города.

Что касается работающих выпускников, то в подавляющем большинстве профессия соответствовала их склонностям и соответствовала потребностям рынка.

В ходе опроса работающих и безработных опрашиваемых с высшим образованием были получены интересные данные: на момент выбора профессионального учебного заведения никто из опрашиваемых не знал о стратегии выбора профессии; как работающие, так и безработные выпускники недостаточно были информированы о потребностях рынка труда города, региона и страны; на момент выбора профессии с трудом определяли свои склонности и интересы даже работающие сейчас выпускники.

Причинами выбора профессии безработные назвали: соответствие профессии их склонностям (40 %); получение высшего образования (42 %), в качестве следующего аргумента, определяющего выбор профессии, были названы: «выбрала ту профессию, что и подруга», «поступил туда, где меньше конкурс», «выбрала более новую профессию и, как следствие, в будущем более востребованную». 80 % на момент выбора профессии не имели четко выраженных интересов, которые могли бы определить выбор профессии, среди них 60 % вообще

не могли выделить в то время какие-либо профессиональные наклонности.

Работающие выпускники вузов причинами выбора профессии назвали: ответственность профессии собственным склонностям (97 %); будущая востребованность профессии, по их мнению, на рынке труда в (98 % случаев, при этом перспективность профессии в 20 % случаях исследуемые связали с тем, что выбранная ими профессия является новой и имеет широкую гуманитарную направленность, 40 % исследуемых выбрали профессию, связанную с работой на компьютере в связи с массовой компьютеризацией большинства профессий, в 10 % исследуемые предполагали конкретное место работы).

Как показало исследование, неудовлетворенность профессиональной деятельностью обуславливает риск приобщения молодежи к наркотическим веществам, что, в конечном счете, приводит к потере не только профессиональной, но и социальной идентичности.

Подводя итог, наметим один из путей выхода из сложившейся в обществе ситуации. В социальной работе все клиенты традиционно рассматриваются дифференцированно, в зависимости от принадлежности к одной из трех подгрупп:

- 1) социально незащищенные;
- 2) девиантные;
- 3) маргинальные.

Следовательно, профессиональные маргиналы изначально являются объектами социальной работы, а грамотная профориентационная деятельность специалистов может сыграть позитивную роль в профессиональной и культурной идентичности населения.

Литература:

1. Аргайл, М. Психология счастья / М. Аргайл. – М., 1990.
2. Аристов, В. Первые 115 лет существования С.-Петербургского Славянского благотворительного общества / В. Аристов. – С.-Перербург, 1883.
3. Веревкин, Л. П. Социально-профессиональная ориентация молодежи / Л.П. Веревкин. - Ашхабад, 1988.
4. Гусякова, Л. Г. Основные подходы к формированию парадигмы социальной работы в XX XXI вв. / Первый всероссийский научно-педагогический социальный конгресс. Материалы выступлений на пленарном заседании, секциях и «круглых столах». В 2 т. – Т.1. / Л. Г. Гусякова – М., 2001.
5. Доэл, М. Практика социальной работы / М. Доэл, С. Шадлоу. М., 1995.
6. Ермолаева, Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и

реальность (Статья первая) / Е.П. Ермолаева. – Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4.

7. Ермолаева, Е. П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда (Статья вторая) / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Том 22. – № 5.

8. Занятость маргинальных слоев в индустриальных странах. Сборник обзоров. – М., 1996.

9. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М., 1977.

10. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М., 1996.

11. Маслоу, А. Г. Дальние пределы человеческой психики / А. Г. Маслоу. – СПб, 1997.

12. Митина, И. В. О необходимости культурологической ориентированности теории и практики социальной работы / И. В. Митина // <http://home.novoch.ru>

13. Мониторинг регистрируемой безработицы. Январь-июнь 2003 года. Выпуск первый. – М., 2003.

14. На изломах социальной структуры/ Рук. авт. коллектива А. А. Галкин. М., 1987.

15. Петровский, А. В. Индивид, личность, потребность в персонализации / А. В. Петровский, В. А. Петровский // Личность в системе общественных отношений. – Ч.1. – М., 1983.

16. Платонов, К. К. Краткий словарь системы психологических понятий. 2-е изд., перераб. и доп. / К. К. Платонов. – М., 1984.

17. Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации. Приложение к постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 27 сентября 1996 г. N1.

18. Попова, И. П. Маргинальность. Социологический анализ / И. П. Попова. – М., 1996.

19. Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество / П. А. Сорокин. – М., 1992.

20. Хиндука, Ш. К. О возможных путях развития системы подготовки социальных работников в России / Ш. К. Хиндука // Обучение социальной работе: Преемственность и инновации. – М., 1996.

21. Шапинский, В. А. Культурная маргинальность как социально-философская проблема / Автореферат дисс... канд. филос. наук. / В. А. Шапинский. – М., 1990.

22. Эриксон, Э. Детство и общество / Э. Эриксон. – СПб, 1996.

23. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. – М., 1996.

24. Якобсон, П. М. Психология чувств и мотивации / П.М. Якобсон; Под ред. Е. М. Борисовой. – М.-Воронеж, 1998.

25. Banerjee N. Modernisation and marginalization // Social scientist. Trivandrum, 1985. Vol. 13.

26. Bazin G., Roux B. Resistance to marginalization in Mediterranean rural regions // Sociologia ruralis. Assen, 1995. Vol. 35.

27. Dormon J. H. Louisiana's «creoles of color»: Ethnic-ity, marginality and identity // Social science quart. Austin, 1992. Vol. 73. № 3.
28. Grant G. K., Breese J. R. Marginality theory and the African American student // Sociology of education. Wash. 1997. Vol. 70. № 3.
29. Hughes E. C. Social change and status protest: An essay on the marginal man // Phylon-Atlanta, 1945. Vol. 10, № 1.
30. Le Mons Walker K. Economic growth, peasant marginalization and the sexual division of labor in early twentieth-century China: Women's work in Nantong county // Mod. China. Newbury Park; L., 1993. Vol. 19.
31. Park R.E. Human migration and the marginal man // American Journal of Sociology. Chicago, 1928. Vol. 33. № 6.
32. Stonequist E.V. The Marginal Man. A Study in personality and culture conflict. New York: Russel & Russel, 1961.
33. Swedner H. People's welfare and investigation of problems of life-provision. N.Y., 1986.
34. Wardwell. A marginal Professional Role: The chiropractor // Sociological perspectives on occupations edited by Ponal. M. Pavalko. Florida State University. 1972.
35. Whelan Ch.T. Marginalization, deprivation and fatalism in the Republic of Ireland: class and underclass perspectives // Europ. Sociol. Rev. Oxford, 1996. Vol. 12.
36. Wilbur Bock E. The Female Clergy: A case of Professional Marginality // Sociological perspectives on occupations edited by Ponal. M. Pavalko. Florida State University. 1972.