ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК

РОССИЙСКОЕ ОБЩЕСТВО СОЦИОЛОГОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ГРУППЫ: СООБЩЕСТВА, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И КАРЬЕРА

Москва
2014

УДК 316.4
ББК 60.54
П84

Публикуется по решению Ученого совета
Института социологии РАН

Рецензенты:
М.Ф.Черныш, доктор социологических наук
А.А.Московская, кандидат экономических наук

Авторский коллектив: Р.Н.Абрамов, Ю.Е. Антонов, Д.М. Боррего, Н.П. Гришаева, Л.С. Гурьева, Е.Ю. Иванова, Е.М. Колесникова, Л.А. Лебединцева, В.А. Мансуров, С.Ю. Митрофанова, И.П. Попова, Е.И. Пронина, Е.П. Сало, А.Е. Чирикова, Л.М. Чеглакова, М.Р. Хуснутдинова, Дж. Эветтс, О.В. Юрченко, О.Н. Яницкий.

П84 **Профессиональные** группы: сообщества, деятельность и карьера: Коллективная монография / Отв. ред. В.А.Мансуров. – М.: ИС РАН; РОС, 2014.– 404 с. – CD ROM.

ISBN 978–5–89697–248–8
ISBN 978–5–89697–17–6

Анализ актуальной динамики социального и профессионального статуса профессиональных групп, исследование процессов формирования профессиональных сообществ и ассоциаций, фиксация проблем и направлений профессионализации в условиях реформирующегося общества – основные темы монографии. В фокусе внимания оказались различные профессии: экологи, целители, IT специалисты, гувернеры, воспитатели и педагоги. Особое место в коллективной монографии отведено вопросам трансформации профессионализма педагога дошкольного образования.

Монография предназначена для широкого круга специалистов, интересующихся данной проблематикой, а также для преподавателей и студентов, специализирующихся в области социологии. Материалы данной книги могут быть полезны в качестве учебного материала для преподавания курсов, посвященных изучению социологических концепций занятий и профессий.

УДК 316.4
ББК 60.54

ISBN 978–5–89697–248–8
ISBN 978–5–89697–17–6

© Институт социологии РАН
© Российское общество социологов
© Коллектив авторов

Содержание

Введение 4

Глава 1.
Профессиональные сообщества в реформирующемся обществе

1.1. Профессиональные экологические ассоциации: что они производят? 11
1.2. Готовы ли сегодня профессиональные медицинские организации обеспечить профессиональный рост врачей в России? 34
1.3. Роль коллективной памяти и ностальгии в воспроизводстве культуры профессионального сообщества: на примере советских IT–специалистов 72
1.4. Гибридизация профессионализма в организациях и высшем образовании (на англ. языке) 93
1.5. Интеллектуальная деятельность как профессия: особенности демаркации в социологическом поле..... 114
1.6. Профессионалы как социально значимая группа..... 135

Глава 2.
Актуальная динамика социального и профессионального статуса педагогических работников дошкольного образования

2.1. Воспитатели детских садов в период реформ: case–study..... 147
2.2. Динамика социального и профессионального статуса педагогов дошкольного образования, работающих с детьми с особыми образовательными потребностями..... 169
2.3. Гувернер–иностранец в России: социальная мобильность, профессиональный статус и культурно–политический ресурс..... 185
2.4. Воспитатели эпохи постмодерна..... 223
2.5. Воспитатель дошкольной организации: конфликты и пути взаимодействия . 246
2.6. Динамика профессии няни в современных условиях..... 260
2.7. Профессия педагога–дошкольника глазами родителей..... 275

Глава 3.
Профессиональная карьера: прошлое и будущее

3.1. Профессиональная карьера – традиции и перспективы Исследований..... 291
3.2. Профессия консультанта и карьера в консалтинге: возможности, ожидания и социально–демографические портреты молодых карьеристов..... 312
3.3. Профессиональные предпочтения младших школьников..... 338
3.4. Различные подходы к профессионализации деятельности практиков народной медицины и целителей в России 349
3.5. Учитель в инклюзивной школе: креативное формирование безбарьерной образовательной среды..... 374
Об авторах..... 397

Введение

Институционализация социологии профессий как самостоятельной дисциплинарной отрасли в России происходит в конце 1990–х гг. В это время в стране возникают несколько направлений и научных школ антропологических и социологических исследований профессий и занятий. Одна из них формируется под руководством профессора, доктора философских наук В.А.Мансурова в Институте социологии РАН в рамках работы сектора социологии профессий и профессиональных групп. Объектами исследования сектора становились занятия интеллектуального труда: врачи, научные сотрудники, инженерно–технические работники, учителя, традиционные специалисты и дошкольные педагоги. На базе Российского общества социологов в 2002 г. был создан исследовательский комитет социологии профессий, основной задачей которого стало изучение динамики социального статуса и стратегий адаптации различных профессиональных групп в современной России.

Под редакцией В.А.Мансурова в 2007 году на базе сектора социологии профессий и профессиональных групп Института социологии РАН был подготовлен первый сборник, посвященный проблемам антропологии занятий и профессий: «Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе». В 2009 году был подготовлен сборник «Профессиональные группы: динамика и трансформация». В 2013 году была выпущена коллективная монография «Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей».

Отечественные исследования и публикации по теме социологии и антропологии занятий и профессий, сделанные в последнее десятилетие, дают основание для оптимистических оценок дальнейших перспектив этой дисциплинарной области в России. В российской постсоветской реальности

социологи пришли к выводу о том, что сами понятия «профессии» и «профессионализации» тесно связаны с типом общественно–экономической системы, а также с историческими особенностями ее развития. Сегодня профессии рассматриваются и как коллективные акторы, способные монополизировать рыночные преимущества в собственную пользу, и как социальные институты, обеспечивающие нормативный социальный порядок.

Коллективная монография «Профессиональные группы: сообщества, деятельность и карьера», подготовленная в 2014 году представляет собой комплексное исследование актуальных проблем профессионализации на современном этапе социально–экономического развития реформирующегося общества. Структура монографии практически отражена в ее названии.

Первая глава монографии «Профессиональные сообщества в реформирующемся обществе», включает в себя разделы, посвященные истории становления, современным проблемам формирования профессиональных объединений в различных сферах человеческой деятельности. В разделе 1.1. речь идет «не только о собственно природоохранных профессиональных ассоциациях, но обо всём комплексе ассоциаций, имевших своей целью, как охрану природы, так и сбережение человека и среды его обитания». Раздел написан на основе анализа литературных источников, нормативных документов, а также вторичного анализа материалов эмпирических исследований, накопленных автором за период 1960–2013 гг. В разделе 1.2. приводятся результаты анализа глубинных интервью руководителей медицинских ассоциаций разного профиля, врачей, экспертов. Опираясь на мнение специалистов, автор суммирует трудности и проблемы, которые могут возникнуть в том случае, если медицинские ассоциации возьмут на себя труд регулировать работу медицинского сообщества. Соотношение концепций профессионализма, организационной культуры и профессиональной культуры на основе сравнительного анализа публикаций американских и британских

социологовсодержится в разделе 1.3. На примере профессионального сообщества IT специалистов анализируется роль коллективной памяти и ностальгии в воспроизводстве культуры профессионалов. В монографию также включены исследования известного английского социолога Джулии Эветтс (Университет Ноттингема), подготовившей материал по гибридизации профессионализма в организациях и высшем образовании. В разделе 1.5. обосновывается повышение роли интеллектуальной деятельности в современном обществе в целом, и в экономической сфере в частности. Делается акцент на актуальных вопросах определения ее сущности, характеристиках, истории становления. В рамках данного раздела дается определение интеллектуальному труду как теоретической категории, очерчивается круг профессий, которые могут быть отнесены к данному роду деятельности, анализируются процессы институциализации интеллектуальной профессии и возможные подходы к ее изучению. В разделе 1.6. представлены общие критерии профессионализации. Обосновывается статус профессиональной группы, основанной на возможностях экспертизы в публичной сфере и интеллектуальных достижениях. Характерные черты предполагают наделение профессионала превосходством в социальном статусе, но только в рамках определенного дисциплинарного поля. Таким образом, проблемы создания профессиональных формальных и неформальных сообществ объединяются в многоуровневую сложную систему взаимоотношений, базирующихся на профессионализме и социальной значимости.

Вторая глава монографии «Актуальная динамика социального и профессионального статуса педагогических работников дошкольного образования» содержит материалы по завершившемуся исследованию, поддержанному РГНФ (проект № 12–03–00490) и посвящена всестороннему изучению одной конкретной профессии – педагогическому работнику дошкольной образовательной организации. В разделе 2.1. представлены

основные результаты этой научной работы. На сегодняшний день практически нет социологических работ, в которых бы освещалась проблема реформирования системы дошкольного образования и динамики статуса профессионалов дошкольников. Изучение динамики социального статуса проводится в многомерном социальном поле, с учетом того, что сегодня на социальную позицию профессионалов дошкольников влияет не только государство, но и рынок: новые институты частного дошкольного образования, возросший платежеспособный спрос населения, смена установок родителей как потребителей услуг. Система дошкольного образования аккумулирует профессионалов различного профиля, в том числе и специалистов, работающих с детьми с особыми потребностями. Раздел 2.2. посвящен рассмотрению специфики статуса педагогов дошкольного образования, работающих с детьми, нуждающимися в специальном дошкольном образовании, в условиях современного реформирования образовательной системы России.

Являясь носителями образцов западной системы ценностей, культуры, языка, гувернеры–иностранцы, воспитывавшие детей российских элит начиная с XVII века, обладали и обладают рядом конкурентных преимуществ на рынке домашнего образовании. В разделе 2.3. выделяется 6 этапов развития института иностранного гувернерства в России, анализируется динамика профессионального и правового статуса в историческом контексте, характеризуется типический образ современного гувернера–иностранца, занявшего свою нишу на рынке образовательных услуг. В разделе 2.6. анализируются особенности профессии няни, а также проблемы, возникающие при осуществлении няней своей профессиональной деятельности, приведены требования, предъявляемые к профессиональным и личностным характеристикам няни.

Воспитатель дошкольных образовательных организаций является предметом анализа разделов 2.4., 2.5., 2.7. Рассматриваются некоторые

аспекты восприятия родителями воспитателя как профессионала, исследуются проблемы конфликта между родителями и воспитателями как глобальные проблемы общества в целом и самой системы образования. На базе анализа объемного эмпирического материала по разрешению конфликтных ситуаций в дошкольной сфере предлагаются практические методы и пути их смягчения. Современного воспитателя предлагается рассматривать как специалиста эпохи постмодернизма. Утверждается, что педагогика постмодернизма является «критической педагогикой». Ее представители подвергают резкой критике современную школу, сложившиеся методы воспитания и образования, а также постиндустриальное потребительское общество в целом.

Третья глава монографии «Профессиональная карьера: прошлое и будущее» посвящена различным идеологическим и практическим проблемам индивидуального и группового карьерного роста. В разделе 3.1 рассматриваются общие подходы к исследованию карьеры с позиций различных дисциплин и направлений, некоторые перспективы их фокуса в рамках социологии профессий и профессиональных групп. Особенности этих перспектив исследуются в применении к двум профессиональным группам, имеющим давние традиции в социологии профессий и профессиональных групп – ученым (научным работникам) и юристам. Делаются выводы о карьере как ресурсе профессионализации.

Интерес представляют данные эмпирического исследования представленного в разделе 3.3. по изучению профессиональных предпочтений младших школьников. В разделе 3.2. приводятся результаты эмпирического исследования карьерных возможностей в сфере консалтинга на примере компаний «Большой четверки», а также анализируются карьерные ожидания и социально–демографические портреты молодых карьеристов одной из крупнейших консалтинговых компаний. Раздел 3.4. посвящен рассмотрению различных подходов к профессионализации

деятельности практиков народной медицины и целителей в России. Анализируется процесс становления правового поля для легитимации этой деятельности; для определения их прав и возможностей цивилизованно работать в сфере оказания альтернативных медицинских и целительских услуг. И, наконец, проблемы профессиональной реализации в условиях практического отсутствия возможностей для карьерного роста анализируются на примере учителей, работающих с детьми–инвалидами (раздел 3.5.) Многие учителя не имеют специальной подготовки и квалификации для работы с детьми–инвалидами, но, тем не менее, продолжают трудиться, творчески формируются непосредственно в процессе практики новые методы и подходы для совместного обучения здоровых и больных детей. Именно доброжелательность учителей стала решающим фактором в успешной интеграции детей с особенностями в здоровье в систему общеобразовательной школы.

Широта интересов российских и западных социологов на поле изучения профессионализма, законов формирования профессиональных групп, исследования динамических процессов, формирования профессиональных ассоциаций и объединений и их роли, оценке культурных, экономических, социальных и политических ресурсов профессии реализуется в проведении глубоких эмпирических исследований, исторических экскурсов, теоретических обобщений. Результаты этой большой работы представлены в коллективной монографии.

Мы надеемся, что данная монография будет полезна для широкого круга специалистов, интересующихся проблемами профессионализма, профессионализации и социальных установок профессиональных групп в изменяющейся современной реальности.

Авторы: 1.1. – О.Н.Яницкий; 1.2. – А.Е.Чирикова; 1.3. – Р.Н.Абрамов; 1.4.– Джулия Эветтс; 1.5. – Л.А.Лебединцева; 1.6. – Л.С.Гурьева; 2.1. – В.А.Мансуров, О.В.Юрченко, Е.М.Колесникова; 2.2. – Е.М.Колесникова; 2.3.

– Е.Ю.Иванова; 2.4. – Ю.Е. Антонов; 2.5. – Н.П.Гришаева; 2.6. – Д.М.Боррего; 2.7. – Е.И.Пронина; 3.1. – И.П.Попова; 3.2.–Л.М.Чеглакова; 3.3. – С.Ю.Митрофанова; 3.4. – Е.П.Сало; 3.5.– М.Р.Хуснутдинова.

ГЛАВА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СООБЩЕСТВА В РЕФОРМИРУЮЩЕМСЯ ОБЩЕСТВЕ

1.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ АССОЦИАЦИИ: ЧТО ОНИ ПРОИЗВОДЯТ?

Постановка вопроса

В дореволюционной России, в СССР и в Российской федерации существовало и существует десятки профессиональных экологических ассоциаций. Простое их перечисление или описание их функций мало что дает социологической или исторической науке, потому что на протяжении более чем столетия их структура, функции и производимый ими (научный или общественный) продукт многократно менялись. Кроме того, деятельность этих профессиональных ассоциаций редко соответствовала их формальному статуту: были ассоциации с очень громкими названиями, но по сути выполнявшие чисто представительские функции. Но были и такие, которые возникали как временные рабочие (проблемные) группы, например, для экспертизы некоторого регионального или государственного проекта (например, высокоскоростной магистрали Москва–Санкт–Петербург), но по окончании работы сохранялись, развивались и трансформировались в общественно–политические организации. Но шёл и противоположный процесс: некоторые экологические движения или гражданские инициативы, первоначально возникая как общественные организации, со временем трансформировались в сугубо профессиональные.

Поэтому цель данного исследования – не перечисление и не классификация или таксономия этих ассоциаций, а попытка увидеть, что именно эти организации производили: научное или прикладное знание, некоторые функциональные

структуры (например, «Сеть спасения тайги») или же граждан с определенными профессиональными качествами и морально–этическими принципами. То есть производили некоторый социальный и человеческий капитал. С моей точки зрения, *развитие сети этих ассоциаций есть структура, производящая социально–экологическое знание и соответствующие ему практики охраны природы и здоровья человека*. Поэтому ниже речь будет идти не только о собственно природоохранных профессиональных ассоциациях, но обо всём комплексе ассоциаций, имевших своей целью, как охрану природы, так и сбережение человека и среды его обитания.

Раздел написан на основе анализа литературных источников, нормативных документов, а также вторичного анализа материалов эмпирических исследований, накопленных мною за период 1960–2013 гг. (см., например: [Экологический архив…, 2014]).

Краткий очерк истории

В начале XX века существовало три типа экологических ассоциаций: научно–исследовательские, природоохранные и собственно социально–экологические. К последнему типу я отношу самые разные общественные организации, имевшие своей общей целью оказание помощи бедным («недостаточным», как тогда их называли) слоям городского населения.

В царской России усилиями просвещенной интеллигенции было создано множество полупрофессиональных общественных организаций, сочетавших в себе исследовательские, просветительские функции и функции благотворительности и помощи «недостаточным» слоям.

Самым старшим из них было Вольное экономическое общество (ВЭО), основанное в 1765 г. Екатериной II. ВЭО было первой в России научно–общественной организацией. ВЭО издавало свои труды, устраивало

сельскохозяйственные выставки, распространяло оспопрививание. Общество имело также ряд комитетов и комиссий: Комитет грамотности, комиссии: почвенная, статистическая, по крестьянскому вопросу. При ВЭО действовал ряд музеев и коллекций и т.д. Членами ВЭО в разное время были такие выдающиеся личности как А.М. Бутлеров, В.В. Докучаев, В.Г. Короленко, Д.И. Менделеев, А.Н. Синявин, П.П. Семенов–Тян–Шанский, Л.Н. Толстой. Хотя ВЭО, находясь под официальным покровительством царской фамилии, занималось в основном профессиональной исследовательской и просветительской работой, оно также занималось благотворительностью. За что и было закрыто, когда оно вначале XX в. организовало помощь голодающим крестьянам [Орешкин, 1963].

Императорское географическое общество был создано в 1845 г. Среди его основателей и активных членов были выдающиеся русские учёные и первопроходцы: Ф.П. Литке, Ф.П. Врангель, И.Ф. Крузенштерн, К.П. Арсеньев и многие другие. Всех их отличала универсальность личностных качеств и высокий профессионализм повседневной деятельности: они были учеными, путешественниками, первооткрывателями, просветителями и одновременно – политиками в лучшем смысле этого слова [Русское географическое…,1995; Семенов,1896].

В конце XIX–начале XX вв. в России действовало 216 обществ взаимопомощи, 840 ссудно–сберегательных касс и 287 похоронных касс. Приведу названия только наиболее известных ассоциаций, которые соединяли профессионалов и благотворителей: «Общество взаимного вспоможения учащим и учившим», «Одесское общество самопомощь», «Санкт–Петербургское общество помощников врачей», «Московское общество взаимопомощи лиц интеллигентных профессий». Были общества взаимопомощи в среде рабочего класса, например, «Вспомогательные кассы» типографских наборщиков и ремесленников. К концу XIX в.в России было 1690 благотворительных обществ, а через 10 лет их число возросло до 45

тысяч! [Степанский,1980; Степанский, 1982]. Тогда для служилой интеллигенции просвещение и благотворительность были естественным продолжением их сугубо профессиональных занятий.

Центральная идея начала XX века, выдвинутая профессионалами–естествоиспытателями,–это создание эталонов нетронутой природы (заповедание) в научных, образовательных и эстетических целях. Носителями этой идеи, «сайентисты» (экологисты) были представители как естественнонаучной, так и гуманитарной интеллигенции [Анучин, 1914; Бородин, 1914; Докучаев, 1892]. Сильно было влияние европейских ученых и природоохранников. Детальный обзор этих и других работ российских естествоиспытателей второй половины Х1Х – начала XX веков см в: [Реймерс, Штильмарк, 1978; Круть, Забелин, 1988; Weiner, 1988]. Вторая ведущая идея: сохранение российского культурно–исторического ландшафта, памятников природы и культуры, носителями которой являются основатели краеведческого движения из элитарной среды русской интеллигенция – Н.П. Анциферов, Д.И. Шаховской, С.Ф. Ольденбург (см., например;[Анциферов, 1926; Шаховской, 1992]. Первый частный заповедник в России был создан в 1874 г. в Херсонской губернии бароном М.Э. Фальц–Фейном [Бабич, 1960].

Русская интеллигенция была обеспокоена состоянием среды обитания страны. «Естественные производительные силы почвы, – писал философ В.С. Соловьев, – не безразличны – *народ* рано или поздно *съедает землю*, если не перейдет от первобытного хищнического хозяйства к искусственному, или рациональному»…Эта «уже наступившая беда не есть частное и случайное явление, а роковое следствие общего (обнимающего по крайней мере большую половину России) стихийного процесса, который, несомненно, будет ускорен беспечно–хищническим отношением населения к природе (вырубание лесов), а также некоторыми благонамеренными, но необдуманными предприятиями (осушение болот), но который теперь уже не

может быть остановлен охранительными мерами… Медленно накоплявшиеся изменения климата и почвы, заметные и прежде отдельным более внимательным наблюдателям, достигли в настоящее время результата такой величины, которая бросается в глаза всем, переступает, так сказать, порог общественного сознания» [Соловьев, 1989:433–438].

Отношение к государства к идее заповедания было тогда нейтральным, иногда благожелательным. Что же касается среды социальной, сотворенной руками человека, то вслед за Англией и другими европейскими странами в России распространяется идея «города–сада», созданная английским экономистом Э. Говардом [Howard, 1902]. Ее адепты в России – либеральная интеллигенция (см., например: [Мижуев, 1916]), усилиями которой в стране создается движение за создание «городов–садов» (немалую роль в пропаганде этой идеи сыграли ученые и писатели). Основная масса городского населения практически обо всем этом ничего не знала и в движении не участвовала. Крестьянская экологическая культура оставалась в значительной мере «общинной», традиционной и даже архаической.

Первая мировая война, революция и последовавшие за ней гражданская война, разруха и голод были разрушительны для природы и среды обитания человека. Когда целенаправленно разрушалась нормативно–ценностная система общества, создаваемая в течение веков, трудно было предположить, что могут возникнуть креативные профессиональные социально–экологические практики. Миллионы людей погибли, земля была заброшена, города бедствовали. Тем не менее, два вида такой практики все же существовали, хотя и в ограниченных масштабах.

С одной стороны, старая гуманитарная и естественнонаучная интеллигенция старалась спасти, что было можно. Так, летом 1917 г. участники организационного собрания Ассоциации российских естествоиспытателей и врачей отмечали, что «трудно себе представить более неблагоприятные условия для дискуссий относительно охраны природы».

Тем не менее, их моральный императив их деятельности гласил: «Природа находится в опасности, и эмигрировать не может. Значит, мы должны остаться в России, чтобы защищать ее».

После издания в 1921 г. правительственного декрета «Об охране памятников природы, садов и парков» Народный комиссариат просвещения РСФСР стал официально институтом, ответственным за охрану природы. Фактически, охрана природы и памятников культуры, то есть *наиболее ценных* (в природном и культурном отношении) *мест и ландшафтов*, становилась элементом социальной и культурной политики большевизма. Та часть гуманитарной и естественнонаучной интеллигенции, которая осталась в Советской России, не только служила ей, но и создала в те годы *массу организационных ячеек (общественных комиссий, клубов, ассоциаций) для реализации этой задачи*. Вплоть до 1926–27 гг. научные и культурные связи с Европой и США в области естествознания, медицины и культуры продолжали развиваться.

Однако одновременно, это был период интенсивного поиска и выдвижения новых «конструктивных» идей в организации среды обитания быстро растущих индустриальных центров на научной основе. Требовался также культурный эталон, образец этой организации. Для «просвещенных большевиков» (А.Н. Луначарский, Г.М. Кржижановский, Н.К. Крупская, Д.Б. Рязанов и др.) и связанной с ними профессиональной интеллигенции таким эталоном стал «зелёный город», который доступными массам средствами должен был выразить идею «социалистического переустройства быта» (другое название соцгород) [Сабсович, 1929; Барщ, Гинзбург, 1930]. Естествоиспытатели выдвинули свою концепцию сохранения природы. Её основой стал заповедник как эталон нетронутой природы, необходимый для решения не только для научных целей, но и задач воспитания и просвещения. 1920–е гг. были также «золотым десятилетием» краеведческого движения, сочетающего цели историко–культурного анализа и сохранения памятников

культуры и природы [Смидович, 1930; Шмидт, 2004]. Профессиональная интеллигенция вовлекала городское население в массовые акции по сохранению природы («Дни Леса», «Дни птиц»), сельское силовым образом приобщалось к «колхозной», по сути феодальной, культуре. Так или иначе, но традиционная крестьянская культура начала разрушаться.

Вместе с тем, началась длительная полоса идейного противостояния: критики «голой идеи консервационизма» против адептов принципа «природа ценна сама по себе». Другая линия противостояния: сайентисты («рациональное использование природы») против утилитаристов («все ресурсы на службу социалистическому строительству»). Иными словами, эволюционные принципы подхода к проблемам среды обитания профессионалов–естествоиспытателей противопоставлялась политическому конструированию в соответствии с задачами «политического момента», а ценность «места» и знания о нем, его истории – включению в процесс революционной перестройки.

Период сталинизма

В 1928 г. В.И. Вернадский писал: «В такие эпохи истребления, разрушения было складывавшегося заботливого ведения хозяйства и на перевод … [любой ценой] всего, что возможно, в валюту (идущую в первую голову – идейно на мировую революцию, реально и на веселую жизнь господствующей группы), основы национального богатства должны быть затронуты, и это отражается на столь же быстром и разрушительном изменении природы, как разрушается и меняется социальный строй живущего в этой природе социального механизма» [Вернадский, 2001:82].

Весьма показательно, что разгром средоохранных организаций и их директивную перестройку И.В. Сталин начал в 1930 г. с краеведческого движения – движения гораздо более мощного в те годы, чем природоохранное. Краеведы были вдвойне опасны для тоталитарного

режима. Во–первых, это были ученые. Во–вторых, они были носителями памяти о прошлом страны, об исторической ценности «мест», что было опасно для тех, кто конструировал нового советского человека. «Место» как носитель исторической памяти народов, населяющих СССР, было помехой на пути социалистических преобразований.

Рассуждать о существовании того или иного типа производства социально–экологического знания можно лишь при наличии элементов самоорганизации социальной жизни. Если же жизнь не выходила за рамки налагаемой извне конструкции, безразлично фабрично–заводской, военной или лагерной, то *казарма и была средой обитания* – ценностного отношения к тому, что находилось за ее пределами, просто не существовало. Эта казарменная культура была достаточно агрессивной, постоянно стремилась расширить поле своего влияния (на сферу образования и воспитания, гражданский быт, сферу свободного времени).

Однако форсированная индустриализация и урбанизация породила процесс окрестьянивания городской жизни. Элементы крестьянского быта и образа жизни переносились в фабричные города, городского быта – в военные городки, а очаги элитарной научной мысли существовали, как мы теперь знаем, и в сталинских лагерях, в частности такими очагами были знаменитые «шарашки». В среде естественнонаучной интеллигенции таким хранителем экологического знания было Московское общество испытателей природы, МОИП. Подобно тому, как в XIX веке ссыльные декабристы оказали сильное цивилизующее влияние на жизнь сибирских городов, советские естествоиспытатели, которые выжили в лагерях и ссылках, создали в период 1950–60–х гг. в глубокой провинции очаги экологической культуры в виде новых заповедников, биологических станций и других ячеек охраны природы. И там помимо собственно её охраны занимались и наукой об охране природы.

Как мне уже приходилось писать, в основе экологической культуры тоталитарного общества лежит «Парадигма системной исключительности», которая имплицитно содержит следующие императивы: (1) *аксиологический императив*: тоталитарная система – высший тип развития общества, к которому должны стремиться все другие общества. Эта система потенциально способна преобразовать весь социальный и природный мир; (2) *императив тотальной управляемости*: данная система способна управлять всем–природой, людьми, развитием культуры. Коммунистическая идеология, военно–промышленный комплекс и силовые структуры суть главные рычаги развития этой системы. «Общественность» и общественные организации суть приводные ремни системы управления; (3) *императив прогресса*: настоящее и будущее данной системы представляется как бесконечное прогрессивное развитие. Перманентная мобилизация людских и природных ресурсов позволяет преодолевать любые ограничения. Природа будет превращена в техносферу и приспособлена к нуждам развития данной системы; (4) *императив примата системы над средой:* мир есть бесконечный набор ресурсов для достижения целей системы и хранилище отходов ее жизнедеятельности. Чем территориально обширней система, тем она сильнее; (5) *императив примата идеологии над культурой:* человеческая природа, сформированная феодализмом и капитализмом, должна быть переделана в соответствии с коммунистической идеологией («создание нового человека»). «Положительная селекция» может быть произведена насильственно. Из культуры прошлого берутся только те элементы, которые служат данной цели. Объем «отходов» человеческого и культурного материала значения не имеет; (6) *геополитический императив:* тоталитарная система окружена враждебным миром. Поэтому наращивание военно–промышленного комплекса и силовых структур суть главные инструменты достижения господства над этой враждебной внешней средой (подробнее см. [Яницкий, 2007]).

Когда И. Сталин назвал писателей «инженерами человеческих душ», это была не пустая фраза. Фактически, «инженерия», конструирование всего и вся стали идеологией и политикой послевоенного периода. Восстановительный период 1946–50–гг., продолжение форсированной индустриализации в городе и на селе, разрастание военно–промышленного комплекса, лысенковщина, борьба с космополитизмом, дальнейшее огосударствление творческих союзов и добровольных обществ – все это были формы конструктивистского отношения к природе и обществу. Господствующая утилитаристская идеология: «все ресурсы природы на службу социалистическому строительству» дополнялась конструктивистской – амбициозным «сталинским планом преобразования природы» [Решения партии…,1968:531–549]. Ключевыми словами этого и многих подобных государственных и партийных документов были: «обязать», «довести задания», «установить», «создать», «закрепить» и бесконечное число раз «организовать». Территория заповедников сокращалась. Природоохранное движение, основанное и руководимое выдающимися учёными, которое много лет сопротивлялось государственному утилитаризму, постепенно было трансформировано в массовую организацию по благоустройству и озеленению городов и стало, таким образом, еще одним «приводным ремнем» партийной политики.

Старая интеллигенция («спецы») очередной раз была дискредитирована – наиболее значимым событием того времени была сессия ВАСХНИЛ 1948 г., закончившаяся разгромом отечественной генетики [Стенографический отчет.., 1948]. Ученые всё более вытеснялись партийными «выдвиженцами». «Научная экологическая общественность» как политически и культурно значимый институт прекратила свое существование. Связи с западной наукой были прерваны. Снова, как в 1930–х гг., экология, генетика и природоохранное движение оказались на одной линии фронта защиты природы от политического вмешательства. Тем не

менее, наиболее стойкая часть советской интеллигенции, участвуя в работе далеких от политики государственных и общественных организациях (Московский филиал Географического общества СССР, МОИП, постоянные экспедиции АН СССР и др.), продолжала борьбу за сохранение сети особо охраняемых участков природы (заповедников и др.), воспитывала молодое поколение защитников природы.

Войны, голод и репрессии произвели в очередной раз гигантскую «отрицательную селекцию» в интеллектуальной среде [Сорокин, 2003]. Кроме того, оргнабор на восстановительные работы и освоение Севера, призыв в армию, после которого молодежь оседала в городах, – все это приводило к перемещению, перемешиванию десятков миллионов людей и, тем самым, к отрыву их от своих культурных корней. В сельской местности выживание за счет личного подсобного хозяйства, охоты и собирательства, то есть за счет природы, были формами массовой экологической культуры.

Хрущевская оттепель и после неё

Со смертью И. Сталина и прекращением массовых репрессий инженерный подход к среде обитания, природной и урбанизированной, отнюдь не был сдан в архив. В этом смысле эпоха Хрущева (с середины 1950–х до середины 1960–х гг.) оказалась еще более «конструктивистской». В ходе продолжавшейся индустриализации и урбанизации (строительство каскада ГЭС на Волге, освоение Севера, целинных и залежных земель, «Великие стройки коммунизма», ликвидация личных подсобных хозяйств, рекрутирование «лимитчиков» в большие города) социально освоенная среда обитания в очередной раз расширялась и реструктурировалась, а природная подвергалась насилию. Население продолжало интенсивно перемещаться и перемешиваться, его отчуждение от привычной среды обитания усиливалось.

Власть очередной раз сократила число и размер заповедных территорий. Тем самым утилитаристская и конструктивистская идеологии получили дальнейшую практическую реализацию.

Однако начались и противоположные процессы: восстанавливалась связь советских экологов с западными научными центрами; в ходе публичных дискуссий и в форме временных и постоянных общественных комиссий (о Генплане Москвы, о строительстве ЦБК на Байкале) (см., например: [Лапин, 1987]). Снова возрождалась научная общественность; писатели – «деревенщики» вскрывали деградацию крестьянской культуры; заповедники силами уцелевших экологов превращались, по словам С. Залыгина, в «острова свободы»; старая интеллигенция готовила себе преемников в клубах молодых биологов. Населению была разрешена самоорганизация в сферах благоустройства, озеленения и самообеспечения продуктами питания. Формой массовой экологической культуры становится труд на огородах и садовых участках.

Тем не менее, период, начиная с середины 1950–х гг. и вплоть до перестроечных лет (конец 1980х–начало 1990–х гг.), был временем расцвета *профессиональных экологических ассоциаций*. Строго говоря, собственно экологических было не так много, но профессиональная общественная жизнь научного сообщества СССР всё глубже погружалась в экологическую проблематику.

Прежде всего, надо назвать Всесоюзное общество «Знание», добровольную общественную организацию, призванную широко распространять научные и политические знания. Учрежденное в 1947 г., оно получило свой официальный статус «Знание» (З) в 1963 г. Первым председателем её правления был выдающийся учёный, Президент АН СССР, акад. С.И. Вавилов, с 1966 г. – акад. И.И. Артоболевский. На 01.01.1972 г. общество З. насчитывало 2457 тыс. членов, в том числе, 1700 академиков и член – корреспондентов АН СССР и отраслевых академий.

Хотя декларированной целью общества Знание было «распространение научных и политических знаний», в действительности его деятельность носила далеко не только просветительский характер. Помимо всесоюзного лектория, это общество создавало вокруг себя множество местных ячеек, в которых как профессионалы, так и рядовые граждане, не только «приобщались», но и изобретали, творили, делились своими мыслями и проектами со всей страной. Общество Знание обладало мощной издательской базой, а издаваемые им (или совместно с другими профессиональными ассоциациями) журналы всегда содержали раздел, осуществлявший *обратную связь* местных рационализаторов, изобретателей и просто граждан, интересующихся наукой (а таких людей тогда было немало) с высокопрофессиональными научными сообществами. Так, с 1968 г. под крыло этого общества перешел научно–популярный журнал для молодежи «Знание–сила» (в действительности не только для неё). Его тираж в лучшие годы достигал 700 тыс. экземпляров. Популяризацией экологических идей в то время занимались такие выдающиеся ученые как Д.Л. Арманд, Д.С. Лихачев, Н.Н. Моисеев (см., например: [Лихачев, 1980; Лихачев, 1982]). Таким образом, *идея Просвещения была реализована в своем наилучшем и наиболее полном виде*.

Участвуя в 1960–70–х гг. в работе общества Знание в качестве лектора, консультанта и эксперта в области социально–экологических проблем градостроительства, я не только постоянно ощущал эту двустороннюю связь науки и практики. Но и сам, в ходе общения с представителями самых разных научных отраслей и городских служб приобретал такие знания и навыки по экологии города, которых не было ни в одном учебнике. Главные архитекторы городов, с которыми я общался в ходе своих лекционных поездок, были настоящим кладезем научно–практических знаний. Именно тогда, я сознательно стал стремиться узнать «как это было на самом деле», будь то очередная стройка коммунизма или же повседневная жизнь

маленького города. Этот, почти 40–летний период деятельности общества Знание был эпохой *настоящего диалога науки и заинтересованной общественности*. Как очевидно сегодня, разрушив это интеллектуальное сообщество, лидеры перестройки потеряли важнейший канал связи между высокой наукой и рядовой общественностью, заинтересованной в получении профессиональных знаний. Можно сказать, что эта работа положила начало crowd sourcing'у, хотя тогда такого термина не было и в помине.

Другой средой, порождавшей интенсивный обмен между наукой и практикой, средой явились университеты. Две гражданские инициативы того периода отмечу особо: «десант» студентов и молодежи на Алтай для строительства Кедрограда и возникновение студенческого природоохранного движения [Чивилихин, 1960; Парфенов, 2000; Мухачев, Забелин, 2001]. Именно МГУ и другие столичные и республиканские университеты породили уникальное (в новейшей истории страны) движение: Движение студенческих дружин охраны природы, которое активно жило и развивалось в течение почти 40 лет (1960–2000 гг.). Оно с самого начала, позиционировав себя как профессиональное природоохранное движение («Мы, дружинники, знаем лучше!»), постепенно эволюционировало в сторону социально–экологической политики. Как сказал вначале 2000–х гг. один из лидеров Движения, теперь наш слоган «Вместе с народом против засилья бюрократии и олигархов в деле сбережения среды обитания» (имея в виду среду природную и социальную).

Специфический профессионализм членов Дружинного движения во многих отношениях был пионерным. Дружинники первыми, ещё задолго до возникновения IT технологий, создали *сеть своих ячеек по всей стране;* они первыми (среди многих профессиональных союзов и клубов) вошли в тесный контакт с органами местной и центральной власти; они лидировали в освоении международных стандартов охраны природы; они раньше многих других профессиональных ассоциаций включились в дело реорганизации

природоохранного дела в стране и т.д. Наконец, следует отметить уменье лидеров этого движения сохранять его устойчивость на протяжении нескольких десятилетий, несмотря на то, что жизнь каждого поколения членов дружинных организаций не превышала 2–4 лет.

Покидая с возрастом ряды этого движения, его активисты не теряли связи с ним. Они стали настоящими профессионалами в деле охраны природы и всей среды обитания. Мало этого: они также становились сами и формировали вокруг себя «универсальных», то есть много знающих и много умеющих активистов, способных разрабатывать законодательные предложения, правила и нормы охраны природы и состояния среды обитания человека в целом. Фактически, возникшие на базе дружинного движения местные гражданские инициативы и большие «зонтичные» научно–общественные организации (Социально–экологический союз, Гринпис–Россия, российское отделение Всемирного фонда охраны дикой природы), становились *ячейками производства междисциплинарного социально–экологического знания*. Соответственно, социальный капитал их лидеров и рядовых активистов нельзя считать узкопрофессиональным. Это капитал был системным, комплексным, а его лучшие носители были «универсальными личностями», продолжившие (в новых социальных условиях) культурные традиции универсальных фигур эпохи Возрождения.

Наконец, бывшие члены Дружины, став профессионалами, придумали и воплотили на практике ещё один экосоциальный проект, который, распространившись по стране, стал ещё одним экологическим движением с чрезвычайно широкой палитрой целей и задач: от сугубо научных и до экологического воспитания детей и младших школьников [Брудный, Кавтарадзе, 1981; Яницкий, 1985].

Упадок национальных и местных профессиональных ассоциаций

Большинство ранее экологически активных профессиональных ассоциаций сегодня переживают не лучшие времена. МОИП или Союз архитекторов России сегодня всё чаще предоставляют свои помещения для выставок, школьных экскурсий (как, Дарвиновский музей) или клубной работы ученых старшего поколения (как, например, Дом Ученых в Москве).

Сегодня главными производителями социально–экологического знания являются междисциплинарные сети (или их кластеры), объединяющие профессионалов, практиков охраны природы и техногенной среды, публичных политиков и представителей местных сообществ. Именно в этих глобальных сетях, укорененных одним концом в международном сообществе экологов–профессионалов, а другим – в местных (территориальных) сообществах, дискутируются ключевые глобальные проблемы современности, вырабатываются общие стратегии и тактики охраны и воспроизводства среды обитания. Речь идет, прежде всего, о таких организациях, как ЮНЕП, ЮНЕСКО, ОЕСД, международный союз социальных наук [Яницкий, 1978; Яницкий, 2002; World social science report, 2013].

Что производится конкретно? – Прежде всего, *повестка дня* для обсуждения на международных встречах типа Рио–1992, но также и предложения для более серьезных международных политических клубов (G–8 и G–20). Результаты этих встреч, а также – специальных (целеориентированных) международных проектов суммируются в виде Международных докладов, каким, например, был вышеупомянутый доклад Международного союза социальных наук. Другой важный тренд – это *формирование международных сетевых междисциплинарных коллективов*, причем состав и конфигурация этих виртуальных ассоциаций постоянно изменяется. Социологам хорошо известны проблемно–ориентированные

исследовательские сети (research networks), являющиеся важным структурным элементом Европейской и Международной социологических ассоциаций. При этом прежние профессиональные ассоциации сохраняются, но они всё более играют подчиненную роль.

Однако, как представляется, несмотря на усилия упомянутых выше международных профессиональных и межпрофессиональных ассоциаций, локализация и даже парцеллизация производства социально–экологического знания в мире усиливается. В деятельности этих профессиональных международных сообществ всё большую роль играет (гео) политический фактор. В результате это сообщество разделилось на политически ангажированных экспертов (международных, национальных, отраслевых), тяготеющих к идеям консенсуса, главенства «международного права», «баланса интересов» (читай, императива согласия с политической позицией США или Европейского Союза). И независимых экспертов, тяготеющих к crowd sourcing'у и к анализу глобальных проблем с точки зрения интереса национальных государств и местных сообществ. Их ещё называют гражданскими экспертами (expert–citizen). Поэтому, несмотря на осознаваемую остроту социально–экологических проблем, в мире сегодня нет реально существующего профессионального социально–экологического сообщества. Мир разделился на «кластеры» государств, где первую скрипку играет не наука, а геополитические интересы (НАТО, ШОС, БРИК). Каждый из подобных «кластеров» имеет свой пул политически–ориентированных экспертов, отражающих интересы данного кластера. Международные доклады по социально–экологическим проблемам, как например, World social science report… (2013), представляет собой собрание национальных точек зрения и некоторую преамбулу, не являющуюся согласованной точкой зрения авторов национальных докладов [Doyle and MacGregor, 2014]. Так что рядоположенность точек зрения экосоциальных экспертных сообществ различных стран преодолеть пока не удается.

Заключение

С моей точки зрения, наличие большего или меньшего числа профессиональных экосоциологических ассоциаций – важный, но не главный вопрос. В отличие от «челноков» в бизнесе или дипломатии, лидеры и участники экологических движений, НКО и других типов социально–экологических ассоциаций выполняют важные научные и социокультурные функции в нашем обществе.

Во–первых, их положение «между», точнее на пересечении силовых линий взаимодействия заставляет их быть междисциплинарными и межсекторальными специалистами (между наукой и практикой, между властными структурами и местным населением, студентами и активистами, властью, населением и бизнесом и т.д.). Постоянное пребывание «в межкультурном поле» – весомое преимущество лидера и сильнейший мотив к действию, особенно для молодого поколения. Действительно, все сразу и вместе – живая и интересная работа, участие в выдвижении новых идей, возможность видеть ее результат (а не работа на полку, как в НИИ), профессиональный и карьерный рост – в прямой зависимости от индивидуальных качеств и усилий (а не от «выслуги лет»). И, конечно, более высокая, чем в академическом и тем более региональном НИИ, материальная обеспеченность. Сочетание исследовательской, просветительской и организационной работы. Плюс – самостоятельность и ответственность. Плата за это – масса организационной работы, но она носит гораздо более креативный характер, поскольку состоит в выработке правил и норм взаимодействия, пригодных для коммуникации с разными людьми и организациями. Конечно, этим лидерам сегодня не до глубокой теоретической рефлексии, но в действительности они своей посреднической (челночной) деятельностью закладывают фундамент практически ориентированного профессионального социально–экологического знания.

Во–вторых, посредничество заставляет лидеров знать множество специфических «языков» и «кодов», на которых говорят и/или которых придерживаются сотрудничающие или, напротив, конкурирующие группы. Сами себя лидеры часто называют популяризаторами или организаторами, но эти термины, взятые из прошлого, уже не соответствуют новым реалиям. То есть экологический лидер в гораздо большей степени, чем академический ученый, работает в межорганизационных сетях, что приносит новые знания и навыки. Отсюда, в–третьих, это уменье сформулировать и структурировать назревшую проблему. Совсем не случайно, что представители местных властей периодически просят именно лидеров движения «выступить с инициативой», «обрисовать проблему», обещая им потом «подключиться».

В–четвертых, это овладение навыками «посредника–переговорщика», помогающего разрешать социально–экологические конфликты. Таких специалистов у нас никто не готовит. Лидер НПО постоянно находится в гуще событий, в эпицентре конкретной социально–экологической проблемы или конфликта. Весь мой архив, касающийся российских социально–экологических конфликтов, начиная с 1985 г., свидетельствует, что активисты всегда начинали с попыток договориться с противниками или помирить конфликтующие стороны, и только потом они переходили к силовому давлению. За прошедшие почти 30 лет они накопили огромный арсенал средств коммуникации со своими союзниками и противниками (см., [Яницкий, 2014]).

В–пятых, что очень важно, при современной «вертикальной» структуре власти эти лидеры являются практически единственными накопителями, интерпретаторами и проводниками локального знания и требований местного населения «снизу–вверх». Именно их усилиями достигается участие местного населения в разрешении локальных социально–экологических проблем, трансляция «наверх» культурных норм и стереотипов «места». Их горизонтальные природоохранные сети есть накопитель и распространитель

уникального социального капитала [Яницкий, 2012]. Поэтому они не только посредники, но один из механизмов поддержания демократических институтов российского общества. Наконец, роль посредника значительно расширяет поле ресурсных возможностей лидера.

Наконец, лидеры и активисты экологических организаций выполняют чрезвычайно важную культурную, и я бы даже сказал, *патриотическую функцию поддержания контакта человека с российской природой,* подтверждения её самоценности, которая традиционно была одним из ключевых элементов русской культуры.

В самом деле, в ходе реформ отчуждение российского человека от природы значительно усилилось. Для одних природа стала недоступной роскошью – миллионы людей оказались запертыми в каменных мешках городов. Работа на огороде для выживания или хищническое разграбление пригородных лесов – это не норма культуры. Как не могут быть нормой хищнические рубки лесов или пиратские свалки повсюду. Путешествия по стране, в одиночку или группами, столь распространенные в советские времена, практически прекратились. Остался лишь экстремальный туризм для богатых и «сдвинутых». Основная масса богатых или привязана к своим особнякам в пригородах или же предпочитает отдых далеко–далеко – российская природа для них не слишком привлекательна. Нехватка средств у НИИ и вузов резко ограничила полевой сезон (научные экспедиции, летнюю практику), часть их сотрудников превратилась в проводников для богатых иностранных туристов и т.д. и т.п.

Поэтому все формы деятельности активистов (проекты, экспедиции, летние лагери, тренинги, поддержание местных инициатив в защиту природы), сочетающие моменты познания, эстетического наслаждения и нравственного воспитания являются сегодня чрезвычайно важными. Именно эти формы (понимать, разумно использовать, охранять), а не крайности гедонистического, экстремального или утилитарного отношения к природе,

являются способами сохранения нормы взаимоотношений человека с российской природой. В этом смысле авангард российского экологического движения выполняет чрезвычайно важную социальную и культурную роль [Яницкий, 2007].

Естественно, есть особенности российской ситуации – она заставила этих лидеров быть «хозяйкой за все». Сопоставляя тип российского и, скажем, американского лидера общественной экологической организации, мы увидим много общего. И те, и другие включены в международные сети защитников природы и, следовательно, придерживаются не только некоторых общих правил игры, но и репертуар действий у них сходный. И те, и другие периодически входят в конфликты с деятельностью государственных и бизнес структур, нарушающих природоохранное и иное законодательство. И здесь, и там лидеры всё более вовлекаются в решение общих глобальных и трансграничных экологических проблем. В их становлении как личностей огромную роль играет их прошлый опыт и заслуги именно как профессиональных активистов и обеспокоенных граждан.

Библиографический список

*Анучин Д.Н.*1 *Охрана памятников природы*. М.:.,1914.

Анциферов Н.П. Пути изучения города как социального организма: опыт комплексного подхода. Л.1926.

Бабич А.Д. Степной оазис Аскания–Нова. Харьков: Изд. ХГУ, 1960

Барщ М.О.,Гинзбург М.Я. Зеленый город. *Современная архитектура.1930.* .№ 1–2.

Бородин И.П. Охрана памятников природы. СПб.,1914.

Брудный А.А., Кавтарадзе Д.Н. 1981. *«Экополис». Введение и проблемы.* Препринт. Пущино,1981

Вернадский В.И. Дневники 1926–34 гг. М.: Наука, 2001

Докучаев В.В. Наши степи прежде и теперь (первое издание 1892 г.), в: Докучаев В.В. *Сочинения.* Т. 6. М.–Л.: Изд–во АН СССР,1951

Круть И.В., Забелин И.М. Очерки истории представлений о взаимоотношении природы и общества. М.: Наука,1988

Лапин Б.Ф., сост. *Слово в защиту Байкала.* Иркутск: Восточно–Сибирское книжное издательство,1987

Лихачев Д.С. Экология культуры, в: *Памятники Отечества. Альманах.* № 2. (см. его же: Экология культуры // *Знание–сила*. № 6.,1982. с.с.22–24).

Мижуев П.Г. Сады–города и жилищный вопрос в Англии. Пг.,1916

Мирзоян Э.Н. Московское общество испытателей природы. 1805–1995. М.: Изд–во Московского государственного горного университета.–1996

Мухачев, Забелин. И мир пройдёт по нашим вехам. М.: Изд. ЦОДП,2001

Орешкин В.И. Вольное экономическое общество в России (1765–1917). Историко–экономический очерк. М.: Наука, 1963.

Парфенов В.Ф. Эксперимент в тайге. Кедроград и устойчивое развитие. М.: НИА–Природа.,2000.

Реймерс Н.Ф. и Штильмарк Ф.Р. Особо охраняемые природные территории. М.: Мысль, 1978.

Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам.Т. 3. 1941–1952. М.: Политиздат, 1968

Русское географическое общество. 150 лет. М.: АО Прогресс, 1995.

Сабсович Л. 1929. *Города будущего и организация социалистического быта.* Москва,1929.

Семенов П.П. История полувековой деятельности Императорского Русского географического общества. Часть 1–3. СПБ, 1896

Смидович П.Г. 1930. Краеведение на путях социалистического строительства, в кн.: Смидович П., Кржижановский Г., ред. *Социалистическое строительство и краеведение.* М.: ОГИЗ, 1930

Соловьев В.С. Враг с Востока, в кн.: *Соловьев В.С. Сочинения в двух томах.* М.: Правда. Т. 2, 1989.– сс. 432–444.

Сорокин П. Голод как фактор. Влияние голода на поведение людей, социальную организацию и общественную жизнь. М.: Academia & LVS,– 2003

Стенографический отчет о сессии Всесоюзной академии сельскохозяйственных наук им. В.И. Ленина. 31 июля –7 августа. М.: ОГИЗ–Сельхозгиз, 1948

Степанский А.Д. Самодержавие и общественные организации России на рубеже XIX–XX вв. М., 1980.

+Степанский А.Д. Общественные организации России на рубеже XIX–XX вв. М., 1982.

Фальц–Фейн Ф.Э. 1995. в кн.: *Словарь деятелей охраны природы. Изд. 2–е.* Киев: Киевский эколого–культурный центр, 1995.–сс. 430–435.

Чивилихин В.А. Шуми, тайга, шуми! М.: Изд–во Правда, 1960.

Шаховской Д.И. Письма о братстве, в сб.: *Звенья. Исторический альманах*. Вып. 2. М.–СПб: Феникс,1992

Шмидт С.О., отв. ред. *Краеведение в России: История. Современное состояние. Перспективы развития*. М.: АНО ИЦ «Москвоведение», 2004.

Экологический архив О.Н. Яницкого / Институт социологии РАН, Яницкий О.Н. /Официальный сайт ИС РАН. – 2014, 2233 с. [Электронный ресурс] URL: http://www.isras.ru/publ.html?id=2983 (дата доступа 01/11/2014).

Яницкий О.Н. 1978. Взаимодействие человека и биосферы как предмет социологического исследования // *Социологические исследования.* № 3. сс.75–83.

Яницкий О.Н. Экополис: желаемое и достигнутое // *Социологические исследования* 1: 1985, сс. 65–76.

Яницкий О.Н. Россия: экологический вызов (общественные движения, наука, политика). Новосибирск: Сибирский Хронограф, 2002.

Яницкий О.Н.. Экологическая культура. Очерки взаимодействия науки и практики. М.: Наука. , 2007

Яницкий, О.Н. Природоохранные сети России и их социальный капитал. М.: ИС РАН, 2012.– 185 С.. Официальный сайт Института социологии РАН [Электронный ресурс]. URL: http: //www.isras.ru/publ/html?id=2446 (дата доступа 01/11/2014).

Howard E. The Garden Cities of Tomorrow. London, 1902

Doyle, T. and S. MacGregor, eds.. Environmental Movements around the World. Shades of Green in Politics and Culture. Oxford: Praeger. – in Two Volumes, 2014

Weiner, D. Models of Nature: Ecology, Conservation, and Cultural Revolution in Soviet Russia, Bloomington, Indiana University Press, 1988

World social science report, 2013. Changing global environments. Paris: ISSU, UNESC.–2013.

1.2. ГОТОВЫ ЛИ СЕГОДНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЕСПЕЧИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ВРАЧЕЙ В РОССИИ[1]?

Введение

В последние годы в России все чаще можно услышать мнение о необходимости изменить регулирование и контроль, связанные с обеспечением профессионального роста врачей. [Рошаль, 2013:75].

Актуальность этой темы стала особенно очевидной после того как Правительством РФ было принято решение о переходе к эффективному контракту. Этот шаг повлек за собой обострение дискуссии среди специалистов и лиц, принимающих решения, о возможной роли профессиональных ассоциаций в этом процессе.

Как справедливо отмечает одна из российских исследовательниц профессионализма и профессиональных ассоциаций Ирина Попова «Исследование профессиональных ассоциаций в России – назревшая задача Количество их растет, растут также неясность в отношении представлений об их функциях и специфике деятельности в реальности...» [Попова, 2013:64]. Нельзя также не согласиться с ней в том, что: «Сильные и влиятельные профессиональные ассоциации являются проводниками, основными механизмами профессионализма как контроля в организации занятости и в положении на рынке труда высокоорганизованных профессиональных групп, предоставляющих экспертные услуги. Эта форма контроля отлична от контроля со стороны государственной бюрократии и рынка. Ее специфика – в высокой степени профессиональной автономии и свободы действий, которой обладают профессии в принятии решений и самоорганизации [Попова,2013: 64].

[1] Статья написана в рамках проекта «Направления и механизмы формирования интегрированной, транспарентной и эффективной системы здравоохранения», выполненного в Центре фундаментальных исследований НИУ-ВШЭ в 2013 году.

1.2. Готовы ли сегодня профессиональные медицинские организации обеспечить профессиональный рост врачей в России

Некоторые из экспертов и исследователей настаивают на все возрастающей необходимости передачи части функций государства по контролю профессионализма врачей общественным организациям, в лице профессиональных ассоциаций. Однако пока до сих пор неясным остается вопрос: могут ли ассоциации реально взять на себя подобные функции? Как следует распределить подобные функции между ассоциациями и государством? Ответы на эти вопросы очень сложны. Хотя бы потому, что пока ни профессиональные ассоциации, ни само государство в лице Министерства здравоохранения РФ не определились с тем, как следует действовать в том случае, если каждому из названных акторов, придется вступать в коалицию друг с другом, для решения поставленных задач.

Сторонники повышения роли ассоциаций в обеспечении уровня профессионализма врачей часто ссылаются на западный опыт, согласно которому вопрос о необходимости распределения функций между государством и профессиональными ассоциациями медиков решен в пользу сотрудничества между этими двумя акторами, а иногда и в пользу медицинских ассоциаций, которым принадлежит большая власть в процессе обеспечения врачебного профессионализма. Делается это в первую очередь ради повышения качества оказания медицинской помощи и обеспечения роста профессионализма врачей.

По мнению многих зарубежных исследователей, западные профессиональные медицинские ассоциации пользуются непререкаемым моральным авторитетом как внутри врачебного сообщества [Hawkins, Lipner; Ham; Wagner, Holmboe,2013] так и общества в целом, и играют важную роль в определении и активном продвижении среди медицинских работников высоких стандартов оказания медицинской помощи [Holmboe,2013].

1.2. Готовы ли сегодня профессиональные медицинские организации обеспечить профессиональный рост врачей в России

Зарубежные исследователи, размышляя о роли профессиональных ассоциаций в становлении профессионалов, обращают внимание на то, что профессиональную ассоциацию можно рассматривать как источник власти группы в целом: даже если индивидуальный профессионал имеет только ограниченное влияние, большая ассоциация может иметь в руках широкие полномочия, [Halliday, 1987:XIII].

Функции медицинских ассоциаций за рубежом в обеспечении роста профессионализма врачебного сообщества достаточно разнообразны. Это и организованные профессиональными медицинскими ассоциациями научные конференции и симпозиумы, курсы повышения квалификации [Lipner, Hess, Phillips, 2013], профессиональная сертификация и ресертификация врачей [Brennan, Horwitz, Duffy, Cassel, Goode, Lipner, 2004], создание практических руководств, формулировка и следование жестким этическим профессиональным нормам. Действия профессиональных ассоциаций на этом поле высоко оцениваются врачами, руководством медицинских клиник, а также государством в лице и правительственных структур, ответственных за организацию и финансирование здравоохранения.

В России роль медицинских профессиональных ассоциаций в обеспечении роста профессионализма врачей широко обсуждается как внутри самих медицинских ассоциаций, так и в Министерстве здравоохранения РФ. Не обходит эту проблему стороной и экспертное сообщество, которое смотрит на перспективы передачи части функций по наращиванию профессионализма врачей от государства к ассоциациям весьма противоречиво. Однако большинство экспертов убеждено в том, что в перспективе оправданно решиться на подобный шаг при соблюдении определенных условий. Большее участие российских врачей в решении профессиональных вопросов на национальном уровне, по их мнению, можно

считать благоприятным как для самой профессии, так и для общественности в целом [Мансуров, Юрченко,2011].

Одновременно признается, что передача подобных функций ассоциациям пока произойти не может в силу неготовности как самого государства, так и ассоциаций к подобному шагу. [Мансуров, Юрченко, 2011; Присяжнюк, Собирай,2010; Попова, 2013 и др.]

В последние три года были сделаны продуктивные шаги по формированию актора подобных перемен в лице Национальной медицинской палаты (НМП) [Краснопольская, 2010]. В качестве основной цели этой организации заявляется переход к саморегулированию профессиональной деятельности. В этом случае государство должно поделиться с членами медицинской ассоциации функциями контроля обеспечения профессионального роста врачей, и передать в ее руки такие вопросы как сертификация и аттестация специалистов, контроль их деятельности, юридическую защиту профессионалов.

Несмотря на то, что как сторонники, так и противники передачи части функций по обеспечению условий для роста профессионализма врачей медицинским ассоциациям убедительны каждый по своему, было решено получить и консолидировать в ходе исследования оценки самих ключевых акторов планируемых перемен в лице руководителей профессиональных ассоциаций, врачей различного профиля и экспертов.

В ходе данного исследования мы попытались ответить на ряд важных вопросов,– готовы или не готовы центральные и региональные медицинские организации взять на себя новые функции по обеспечению роста профессионализма врачей? Применим ли западный опыт работы медицинских организаций к российским реалиям?

Ответы на поставленные вопросы искались путем решения следующих исследовательских задач:

•Опираясь на позиции руководителей медицинских ассоциаций и экспертов, оценить применимость и целесообразность использования опыта деятельности западных ассоциаций в обеспечении профессионализма врачей к российским реалиям

•Проанализировать условия и институциональные механизмы, препятствующие сегодня передаче всей полноты функций по обеспечению роста профессионализма врачей медицинским ассоциациям, в том числе региональным

В контексте данного исследования важным было то, чтобы оценки происходящего давались в приватном режиме самими руководителями медицинских ассоциаций, а также ведущими экспертами в данной области, которые, тем не менее, не носили публичного характера, во избежание «подстройки этих позиций» под распространенные точки зрения

С этой целью для исследования использовался метод глубинного интервью. Опираясь на позиции руководителей медицинских ассоциаций разного профиля, врачей и экспертов, мы попытались суммировать те трудности и проблемы, которые могут возникнуть в том случае, если медицинские ассоциации возьмут на себя труд регулировать работу медицинского сообщества. Кроме того, мы стремились не просто указать на возможные проблемы в этом движении, а сформулировать те меры, которые необходимо предпринять, чтобы трудности оказались преодолимыми.

Материалы, на которых строятся сделанные обобщения, были получены в ходе качественного исследования, Всего было проведено 25 интервью с руководителями ведущих медицинских ассоциаций, врачами из разных регионов и известными в этой области экспертами.

Применим ли сегодня западный опыт деятельности профессиональных медицинских организаций к российским условиям?

Оценки руководителей и экспертов относительно того, применим ли опыт деятельности западных ассоциаций к российским условиям, оказались весьма противоречивыми. Тем не менее, они скорее констатировали невозможность применения этого опыта в России, чем настаивали на его активном использовании в российской практике. Противников использования западного опыта оказалось намного больше, нежели сторонников

Сторонники привнесения западного опыта в российские реалии убеждены – отдельные институциональные механизмы деятельности западных ассоциаций с небольшой коррекцией вполне могут быть использованы сегодня, особенно учитывая тот факт, что и в России все более настойчиво звучат голоса о необходимости переоценки роли государства в обеспечении профессионального роста медиков и передачи части этих функций российским профессиональным медицинским ассоциациям. Одновременно в своих высказываниях они особо подчеркивают, что речь может идти лишь о частичном, а не полном заимствовании действующих практик: *«В европейских странах тоже все непросто. Взять что–то отдельное из их опыта и приложить к России, нельзя. Такой способ передачи опыта не работает. Но это не означает, что их практики нельзя адаптировать к нашим условиям»*, – замечает эксперт.

В России, по мнению экспертов, уже сложился негативный опыт прямого копирования западного опыта, который не принес должного результата. И в этой ситуации важно не повторить прошлых ошибок: «*Я думаю, что западный опыт использовать можно, но делать это надо здраво. А не как у нас. Достаточно вспомнить систему семейных врачей.*

Нельзя делать кальку с западного опыта», – замечает эксперт, длительное время занимающийся изучением медицинских ассоциаций у нас в стране и за рубежом.

Сторонники идеи расширения участия врачебных ассоциаций в обеспечении профессионального роста врачей выглядит в оценках некоторых информантов как наиболее практичная и эффективная, при полном понимании того, что государственные системы, в которых действуют, к примеру, американские и российские ассоциации, весьма различны. По крайней мере, именно такой точки зрения придерживается Президент Национальной Медицинской Палаты (НМП): «*С точки зрения профессиональной разработка стандартов, контроль их соблюдения – всем этим должно заниматься не государство, а профессиональное медицинское сообщество. Так или иначе, отличие западной медицины от нашей помимо финансирования и лучшей материально–технической базы только в одном: качеством профессиональной деятельности занимается не государство, а медицинское сообщество. И оно оказалось более эффективным, чем административная система. Думаю, что такая система при определенных усилиях вполне приживется и у нас*».

Включение медицинских ассоциаций в процесс контроля профессионального уровня врачей дает позитивные результаты и позволяет существенно повысить качество оказания медицинских услуг в ряде европейских стран, таких, например, как Германия: «*В европейских странах органы саморегулирования профессиональной деятельности в здравоохранении уже давно и успешно функционируют. Например, в Германии, членство во врачебной палате обязательно для всех врачей. Если ты нарушаешь строгие этические нормы или не отвечаешь высоким требованиям специалиста, тебя исключают из палаты, и ты не имеешь права продолжать заниматься врачебной деятельностью. Это очень*

высокое требование, поэтому в Германии 80% населения довольны врачами, а в России только 30%», – продолжает свои размышления Президент НМП.

Можно попытаться использовать применительно к России и опыт формирования коллективной субъектности, когда в процесс принятия ключевых решений включены не только государство и медицинские ассоциации, но также и ассоциации пациентов, что делает процесс принятия ключевых решений в сфере здравоохранения прозрачным и свободным от скрытых интересов отдельных акторов: *«Идея объединения субъектов при принятии решений в сфере медицины работает в нескольких западных странах. Наиболее близок нам опыт Германии. Там ассоциации очень авторитетны. Кроме того действует много пациентских организаций. Опыт Великобритании также интересен. Я надеюсь, что со временем идея объединения субъектов может сработать и в России*», замечает один из экспертов.

Формы контроля, в которые могут включаться медицинские ассоциации могут быть весьма многообразны, а некоторые из них предполагают кардинальное изменение привычных практик профессиональных форм повышения квалификации врачей. Однако замена такими практиками привычных способов профессиональной переподготовки врачей вполне может дать хорошие результаты: *«В Америке существует очень правильная практика: когда врач приходит на обучение, он прикрепляется не к учреждению, а к конкретному доктору. Докторов, которые имеют право учить, выбирает ассоциация. И когда врач сдает экзамен, его принимает не учреждение, где он проходил обучение, а профессиональная организация. Его наставник при этом ставит личную подпись: да, человек под моим руководством стал хорошим клиницистом, практиком и т. д. Но я не призываю полностью копировать западную*

систему», – замечает Президент Национальной медицинской палаты Леонид Рошаль.

Вполне приемлемым для России, по мнению одного из руководителей медицинской ассоциации, может оказаться и чикагский опыт создания многоступенчатой системы контроля, где медицинским ассоциациям отводится весьма важное и достойное место: *«Существует частная структура, которая за проведение аккредитации получает деньги. От тех, кто хочет ее получить. Этот механизм создает условия для работы врачей. Аккредитация в больнице включает три этапа. На первом этапе внутри больницы создается комиссия, которая сама проводит аккредитацию. На втором этапе приезжает внешняя комиссия, которая проверяет условия. И на третьем этапе опрашиваются пациенты и врачи. В этом процессе роль медицинских профессиональных организаций может быть очень значимой. Почему у нас так не сделать? Чем плоха такая система? Так весь мир живет…»*

Описывая многочисленные практики, которые могут быть перенесены в Россию без угрозы их существенного искажения в наших условиях, эксперты, в первую очередь говорят о необходимости включения профессиональных медицинских ассоциаций в согласовательный процесс при принятии Министерством здравоохранения базовых постановлений, влияющих на деятельность медицинского сообщества. Формирование подобного механизма принятия решений Минздравом РФ выглядит как попытка отобрать у него привычные ресурсы влияния, но западный опыт свидетельствует о том, что это дает вполне хорошие результаты

Также, на взгляд одного из руководителей медицинской ассоциации «1000 – коечная больница», в российский опыт деятельности профессиональных ассоциаций могут быть включены практики аттестации и переаттестации врачей, принятые в западных странах, особенно если речь

идет об ассоциациях, куда входят главные врачи многопрофильных больниц: *«Применимы у нас из западного опыта обычные вещи.<…> Аттестация врачей, переаттестация врачей, это вполне осуществимо силами ассоциаций. Кто лучше, чем главные врачи знают, какие требования должны предъявляться к лечащим врачам. Может быть создана комиссия из авторитетных и уважаемых людей.<…> Есть какая–то профессиональная общность. И братство, когда мы говорим о медиках».*

Предложения экспертов также ориентированы на возможность выбора медицинского сообщества проводить сертификацию в обязательном или добровольном режиме: «*Можно ввести в России, не сертификацию вообще, а добровольную сертификацию. Как это сделали врачи традиционной медицины. В результате будет существовать официальная сертификация и добровольная. Если ты хочешь– то ты ее проходишь. Это гарантирует тебе некий уровень. Можно начать преобразования именно с введения практики добровольной сертификации*».

Подобающее место в деятельности медицинских ассоциаций по типу западных, может занять также процесс повышения квалификации врачей. Важным моментом здесь является то, что ассоциации не просто организуют профильные курсы повышения квалификации, но и определяют экспертным путем, в каких именно направлениях данному врачу следует повышать свою квалификацию, особенно в тех случаях, когда он совершает врачебную ошибку: «*Повышение квалификации отдать в руки ассоциаций? Такое в принципе возможно. Это делается в некоторых странах. И это вполне оправданно. Врачи могут определить лучше, не дожидаясь исков пациентов, какого врача, и по какому направлению надо доучить. Врачебные ошибки – это серьезно.<…> Столько ошибок, столько некачественной работы…», –* замечает вице – президент российской медицинской ассоциации врачей.

В Норвегии, к примеру, эта практика хорошо работает и норвежское правительство даже выделяет ассоциациям специальные средства для проведения подобной работы: «*…В Норвегии, медицинские врачи сами выбирают врачей, которые нуждаются в переаттестации. Это те врачи, у которых много ошибок, нареканий.<…> Они при этом еще решают, куда его направить. Ассоциации направляют на это деньги, которые им выделяются правительством»,* – замечает один из руководителей российской медицинской организации.

Как возможный вариант экспертами обсуждается возможность создания внутри ассоциаций этических комиссий, по опыту западных стран, которые будут заниматься разбором спорных ситуаций между пациентом и врачом, между руководителем медицинской организации и врачом.

Противники использования западного опыта в России применительно к медицинским ассоциациям, приводят достаточно разносторонние аргументы, которые исходят, прежде всего, из разности государственных систем и обеспечивающей деятельность общественных организаций правовой базы: «*В нашей стране опыт западных стран не применим. В силу авторитарной власти, и в силу некомпетентности, как государства, так и самих медицинских организаций. Решить эту проблему, путем перекидывания сырой картошки из одной холодной сковородки в другую, нельзя. Нужно развиваться. Существующие законы об общественных организациях не дают развиваться ничему. Само же правительство, в лице его специализированного министерства, категорически не хочет развиваться. И не компетентно для этого. Мы все разные, наша страна особенная. У Европы совершенно особенная история.<…> Всякие попытки одеть на себя опыт стран, которые 100 лет были нормальными, не приемлемо. Это не серьезно*».

Для некоторых экспертов реальным ограничителем использования западного опыта в России является не только устройство государственной системы, но и российский менталитет: «*Россия по сути своей страна монархическая, прежде всего по способу мышления. Кто–то должен все решать, а мы будем выполнять. У нас отличная ситуация от многих европейских стран. Американские ассоциации – это равноправные партнеры государства. И государство соответственно к ним относится. У нас в России все функции у государства. За исключением функций, связанных с моральными оценками*».

Говорит о российском менталитете, как о реальном ограничителе возможных преобразований, и один из руководителей ассоциации частных многопрофильных клиник: *«Сколько времени на Западе возделывался этот газон? Дело все в этом Мы опять возвращаемся к психологии, и к тому, что у людей в головах. Я могу провести аналогию с дорожным движением. Оно зависит не только от тех правил, которые установлены государством. Многое зависит от людей, которые эти правила исполняют. Ведь правила дорожного движения остались одни и те же. У людей должна поменяться психология, у них должно поменяться понимание того, как надо себя вести».*

Тот факт, что ассоциации могут вырабатывать свои этические кодексы и с помощью их влиять на ситуацию в медицинском сообществе, вовсе не означает, по мнению эксперта–социолога, что подобное влияние может привести к необходимым результатам: «*У наших профессиональных ассоциаций есть свои этические кодексы. И именно в ассоциациях врачи могут высказать свое отношение по поводу поведения врачей. Но это никак не повлияет на профессиональный статус врача, даже если он осужден профессиональной ассоциацией. Это не имеет никакого значения в плане юридическом. Юридически все правовое поле отдано государственным структурам. Как гражданин он может обратиться к праву, но как*

профессионал он полностью зависит от тех, кто над ним. К сожалению. А в Америке государство часть функций передает в ассоциации».

И другой наш эксперт присоединяется к высказанной точке зрения о невозможности переноса западного опыта на российскую почву из–за различий в государственном управлении: *«Эти модели очень перспективны, но пока они не воспринимаются в России. Ассоциации пока не воспринимаются в качестве возможных социальных акторов. У нас всегда все смотрят на министра, на государственную структуру. По своему основанию у нас общество выстроено по бюрократическому принципу. У нас всегда бюрократическая организация стоит выше.<…>А общественные организации – всего лишь бантики*».

Подтверждает высказанную точку зрения эксперта и руководитель одной из медицинских ассоциаций, который склонен видеть в качестве ограничителя не только российский менталитет, но и самих российских врачей с их мотивацией и отношением к работе. В этом случае допускать ассоциации к подобной работе можно только в том случае, если она ограничивается защитными функциями по отношению к врачам, но никак не больше: «*В Западных странах это многолетняя традиция, когда сами врачи оценивают и контролируют врачей же. У нас на 60% в медицине работают случайные люди.<…> Совершенно случайные, которым даже не место в медицине. Если таких врачей поставить на оценку, то это будет коррупция».*

Но не только это сдерживает от переноса западного опыта в российские реалии. Многое зависит и от устройства самих ассоциаций. Сегодня ассоциации, по мнению экспертов, носят во многом декоративный характер, благодаря чему они из демократического инструмента превратились в инструмент манипулятивный, со стороны государства: «*Это чужеродная для нашего состояния идея. Сегодня вопрос о передаче каких–либо серьезных*

функций, когда мы имеем в большинстве случаев декоративные медицинские ассоциации, не стоит. Это инструмент, который характерен для демократического общества, а нам до него пока далеко», – считает один из экспертов.

Невозможность передачи российским ассоциациям функций западных медицинских организаций исходит также из финансовой зависимости лидеров российских ассоциаций от государства: «*Сторонники передачи медицинским ассоциациям более широких функций контроля ссылаются на международный опыт, когда государство передает часть своих функций по сертификации, стандартам, оказанию медицинской помощи и контролю за ними в руки профессиональных ассоциаций. Но на Западе существуют независимые врачи и эксперты, а у нас врачи на 99% – бюджетники. По идее ассоциация может иметь противоположное мнение, чем у государства. Но какое мнение может быть у НМП, которую возглавляет человек, являющийся руководителем крупного государственного НИИ? Все прекрасно понимают – начать спорить, и государство перестанет финансировать работу подвластных им медицинских организаций*», – убежден один из наших экспертов.

Таким образом, противоречивость сделанных оценок, свидетельствует о том, что простого копирования западного опыта для российских реалий осуществить невозможно. Как невозможно переносить этот опыт частями без учета той ткани, в которую ее помещают.

Для подавляющего большинства информантов, ситуация с уровнем развития гражданского общества в России, является главным препятствием для передачи части функций профессиональным медицинским ассоциациям. Однако даже последовательные противники передачи такого опыта убеждены – следует искать новые формы функционирования российских медицинских организаций, хотя бы потому, что моносубъектность

регулирования качества оказания медицинской помощи, когда основным институтом контроля выступает государство и только, явно не отвечает современным условиям.

Если признать, что полисубъектность обеспечения профессионального роста медиков назрела сегодня, то именно с профессиональных ассоциаций ее следует начинать формировать.

Однако вслед за этим тезисом звучат всяческие опасения, связанные с устройством государства, с неразвитостью гражданского общества, с отсутствием должного уровня демократического сознания, но это не свидетельствует о том, что не следует совсем модернизировать существующие институты контроля, и тем более уходить в этом вопросе от излишней централизации.

Проведенный анализ позволяет убедиться в том, что это не могут быстрые перемены, сделанные по мановению волшебной палочки. Это не могут быть перемены, перенесенные на российскую почву только потому, что на Западе они хорошо работают. Необходимо совершенствование и укрепление действующих общественных институтов, с одной стороны, с другой – готовность государства, в лице Минздрава РФ работать с этими общественными организациями как с равными партнерами.

Готовы ли российские медицинские ассоциации взять на себя функции по обеспечению профессионального роста врачей: ограничения, функции, механизмы развития?

Движение «снизу» инициированное НМП, предполагает, что в России может быть использован западный опыт работы ассоциаций, согласно которому процессы сертификации и ресертификации во многих зарубежных

странах осуществляются самими врачами, объединенными в общественные или частно–государственные организации.

Настаивают на необходимости передачи части функций по обеспечению профессионального роста врачей собственно ассоциациям, подавляющее большинство опрошенных респондентов. Их аргументация подобного шага вполне убедительна: «*Профессиональные сообщества очень нужны. Это мое глубокое убеждение. Мы много лет проводили исследования с врачами и убедились в том, что сами врачи своей референтной группой считают свих коллег. Это не медицинская администрация, это не государство, которое платит им деньги, – это коллеги*».

Однако и позиции оппонентов выглядят вполне убедительно: *«Тоталитаризм нашего прошлого сильно недооценен. В действительности такого тоталитарного общества, как советское общество, вероятно нигде не было в течение последних 200 лет. Так что этот сценарий вполне своевременный, только страна у нас сильно отстала*. Подтверждение этому есть. *Наши медицинские ассоциации имеют во главе бессменных царей – президентов. Это самый первый признак того, что они не эффективны. Организации, в которых происходит смена, можно по пальцам пересчитать»,* – замечает эксперт.

Ссылается на характер политических процессов в стране, как ограничитель для включения в процесс профессионализации врачей, и руководитель одной из небольших медицинских ассоциаций, который видит выход в отказе от политизации общества: *«Мое мнение – необходим решительный отказ от сохраняющегося верховенства политического аспекта над всеми другими, от политизации всей жизни общества. Необходим решительный отказ от монополизации и централизма административного управления, от полной зависимости от Минздрава всей медицинской науки и практики, включая Академию медицинских наук».*

Схожая настороженность присутствует в оценках респондентов относительно степени готовности существующих российских ассоциаций к проведению подобной деятельности. Доминирующая позиция – на этом пути много не просчитываемых рисков, хотя бы потому, что заранее невозможно ответить на вопрос: «*А чем ассоциация врачей будет лучше, чем существующая система надзора»*? В этом случае, по мнению респондентов, можно идти вперед, учитывая мнение профессионального сообщества, но для этого оно должно сформироваться. Тем более что подобная конструкция весьма зависима от лидера.

Не менее важный аргумент – отсутствие необходимой законодательной базы к осуществлению подобной деятельности: *«Пока у нас есть законодательство о профсоюзах и Закон об общественных организациях, говорить о некой роли профессиональных медицинских ассоциаций не приходится. Они в хороших условиях могли бы там во что–то развиться. Но в нынешних обстоятельствах нет»,* – замечает эксперт.

Подтверждает законодательную неготовность ассоциаций к подобной деятельности и Президент НМП: «*Нужны, прежде всего – законы. Государство должно передать профессиональным ассоциациям вопросы аттестации и сертификации. Они в свою очередь должны работать над созданием стандартов лечения и контролировать, каким образом эти стандарты исполняются. Без подобного шага изменить ситуацию сложно».*

Существующая неготовность ассоциаций к осуществлению необходимых функций, безусловно, лежит также в сфере финансового обеспечения, которое сегодня нуждается в заметном увеличении. Из этого следует, что ассоциации нуждаются в системной, а не разовой государственной поддержке.

Но не только финансы и законодательство предопределяют слабость российских медицинских ассоциаций. Прежде всего, им не хватает мотивированного кадрового ресурса для осуществления столь сложной функции: *«Не готовы ассоциации к расширению функций и ответственности. Для этого надо целенаправленно готовиться и подбирать кадры в эти медицинские ассоциации.<….> Должна быть определенная специализация, этого у нас нет. У нас кто в лес, кто по дрова…»,* – заявляет один из руководителей старейшей медицинской ассоциации.

Важными ограничениями являются также как неготовность самого врачебного сообщества к признанию власти ассоциаций, так и недоверие государства относительно того, что эти функции могут уйти из стен министерства. Сегодня многие медики колеблются между необходимостью государственного контроля и передачей части функций в сфере поддержания профессионализма медицинским ассоциациям. Это создает неопределенность и не вселяет уверенности в тех, на чьих плечах лежит принятие этого непростого решения: «*На самом деле на сегодняшний день едва ли ассоциации могут взять на себя функцию обеспечения профессионализма врачей. Думаю, что основная причина – это отсутствие единства среди глав даже крупных ассоциаций. В отношении того как и куда двигаться. То ли двигаться в сторону саморегуляции, то ли в сторону усиления государственного контроля. Но это не все. Пока даже нет доверия к медицинской профессии, к ассоциациям со стороны общества. Пока к ним нет доверия, государство никогда не даст ассоциациям возможности контролировать врачебное сообщество по линии профессионализма»,* замечает один из экспертов[2].

[2] Prisyazhnyuk D. Professional status of physicians in Russian Federation/ Developing Country Perspectives on Public Service Delivery/ Ed. by A.Gurtoo and C.Williams.Springer Publications, 2014 [в печати]

Серьезными ограничителями могут стать и сложившиеся практики взаимодействия между врачами, когда у врачей–звезд существует недоверие к молодым врачам, что может увеличивать необъективность принимаемых решений комиссиями из профессиональных ассоциаций: *«Препятствием для объективности может служить конкуренция между врачами, между рядовыми врачами и звездами. Данные исследований свидетельствуют о том, что врачи с именем далеко не все стремятся обучать молодых и передавать им свои технологии лечения. Однако именно врачи с именем должны будут заняться сертификацией и лицензированием. Здесь может появиться неожиданно много подводных камней»,* – замечает эксперт – социолог.

Это не означает, что все респонденты без исключения отказываются от идеи бесповоротно, но считают необходимым дать ассоциациям возможность подготовиться и нарастить ресурсы для подобной работы: *«Нужен подготовительный период. Я думаю, что ассоциация все равно заинтересована в проведении объективной сертификации врачей и объективном лицензировании медицинских организаций. Ассоциация не намерена в дальнейшем платить штрафы за плохо проведенную сертификацию или лицензирование. Они будут не заинтересованы в том, чтобы плохие врачи продолжали свою врачебную деятельность»,* – уверен эксперт.

Последовательными сторонниками постепенной передачи контрольных функций ассоциациям из–за их сегодняшней неготовности, являются руководители ассоциаций частных клиник, которые так и говорят, что пока к осуществлению всего спектра функций ассоциации частных клиник просто не готовы*: «Несмотря на то, что у нашей ассоциации есть на сегодня много функций, мы не рассматриваем вопроса о расширении функций за счет сертификации, лицензирования и прочего.<…> У нас задача одна –*

представление интересов частных клиник, разработка программ частно–государственного партнерста по лоббированию интересов частных клиник и пр. На сегодняшний день мы не готовы, и не хотим брать на себя эти функции», – заявляет руководитель региональной ассоциации частных клиник.

Присоединяются к этой точке зрения и эксперты, плохо веря в то, что российские чиновники способны осуществить кардинальные перемены в российской медицине. *«Естественно я считаю, что не должно быть аврала в передаче функций. Сразу резко что–то передавать нельзя. Я не верю в то, что это будет жизнеспособно. Двигаться по этому пути все равно надо. Ведь чиновники из министерства ничего не изменят. Они все нововведения проводят из–под палки»*.

Необходимым условием для того, чтобы ассоциации взяли на себя широкий круг функций, по мнению некоторых руководителей, является объединение действующих ассоциаций в одну крупную национальную ассоциацию: «*Первое, что надо сделать для того, чтобы это стало реальностью, – надо объединить ассоциации. Когда существует много организаций, занимающихся одним и тем же, это плохо. Государство должно каким–то образом содействовать объединению, стать посредником в этом процессе. Тогда это будет мощная организация, внутри которой можно будет выделить группы, каждая из которых будет заниматься одним направлением. И не надо бояться, что генералы – руководители не договорятся между собой. Если государство снимает с постов министров, то с генералами это будет легко»,* – замечает один из руководителей ассоциации.

Выделяют фактор напряженности в отношениях между руководителями медицинских ассоциаций как существенный и ряд опрошенных экспертов, однако связывают они ее, не с личностными, а с

системными социально – правовыми причинами: *«Существует некая напряженность в отношениях между руководителями ассоциаций. Важным социальным фактором этого положения дел является неопределенность. Статус самих сообществ и статус руководителей очень не определен. Тогда как на самом деле эти права должны быть делегированы и обозначены юридически очень четко. Иначе человек теряет мотивацию работы в подобной организации. Если бы были четко определены права и обязанности ассоциаций, взамен существующих нечетких и размытых, и они бы точно знали, что есть тот кусок работы, за который они отвечают, то на этом фоне можно было бы сделать выборы*».

Подобная раздробленность на руку чиновникам, потому что она ослабляет ассоциации и не дает действовать с консолидированных позиций. Это избавляет от перемен, которые назрели, выступая объективной причиной для их старта: *«Ситуация раздробленности на руку государственным чиновникам. Поэтому остается такое большое число ассоциаций. Эта раздробленность нужна государству, чтобы ничего не менять. Кто – то должен начать нормально работать»,* – убежден один из руководителей ассоциации.

Размышляя о круге тех функций, которые могут выполнять профессиональные ассоциации, руководители и эксперты сходятся во мнении, что на первом этапе нецелесообразно ассоциациям или объединенной ассоциации передавать весь спектр задач, которые в перспективе могут взять на себя ассоциации.

Наибольшее единодушие среди респондентов вызывает признание необходимости выполнения ассоциациями, прежде всего, защитной функции. По крайней мере, именно так считает Президент НМП: «*Одна из функций палаты – защита врачей Медицинское сообщество сегодня не защищено. И в нашем уставе есть целый раздел, посвященный защите врача. Это создание*

третейских судов, досудебное разбирательство, страхование профессиональной ответственности и т. д. Сегодня растет вал претензий к медицинским работникам. И нам надо постараться этот вал остановить».

Также довольно часто упоминается необходимость делегировать ассоциациям право допуска к профессии и возможность официально вести образовательные программы. Это позволит сделать подобные программы более практически ориентированными и даст возможность повысить мотивацию врачей к повышению своего профессионального уровня:

Но далеко не все видят в профессиональном обучении ключевую задачу для ассоциаций. Некоторые из экспертов настаивают на том, что ассоциации должны заниматься не образованием, а независимой социальной экспертизой врачебного сообщества, не стремясь при этом находиться «под крышей» министерства «*Ассоциации должны быть независимыми экспертами. Они должны независимо от государства подсказывать ему, что здесь можно улучшить. И оценивать деятельность существующей государственной системы. Они не должны набирать преподавателей и заниматься только функцией образования. Это не основное. За ними – контроль и социальная экспертиза».*

Часть информантов выступает за осуществление таких функций как аттестация и сертификация врачей, а также лицензирование медицинских учреждений. Но с таким расширенным набором функций согласны далеко не все. Основной аргумент, который приводится экспертами, – отсутствие продуктивного опыта у одной из сторон в проведении столь сложных и ответственных для сообщества процедур: *«Пока трудно говорить о том, что реально сегодня могут ассоциации. Государство сегодня живет на одном острове, а ассоциации,– на другом. Кода появляется мостик, то надо еще научиться по нему ходить. Если сегодня отдать ассоциациям функции*

сертификации и лицензирования, то этот мостик просто обрушится. Первые шаги по взаимодействию надо делать очень осторожно»

Особую тревогу в этой связи у информантов вызывает именно лицензирование. По мнению некоторых из них, лицензирование медицинских учреждений не должно быть отдано ассоциациям, так как его осуществление требует более широкого управленческого профессионализма, которым часто не владеют врачи: «*Я считаю, что врач занимается лечением, он не может заниматься лицензированием деятельности клиник. Оценивать организацию, помещения, финансирование, это не дело врача. Это дело главного врача, АХЧ и др. Врач даже хороший, не обладает нужными компетенциями»,* – убежден один из руководителей ассоциации частных клиник

Президент НМП предлагает решить данную проблему схожим образом, – не за счет лицензирования медицинских учреждений, а лицензирования самого врача, используя для этого механизм индивидуального лицензирования: *«Мы пытаемся сейчас ставить вопрос о лицензировании не учреждения, а доктора. В этом есть здравый смысл. Например, сейчас много есть примеров, когда больница имеет лицензию на лечение онкологических больных, при этом единственный доктор–онколог может заболеть, уехать в отпуск, уволиться, а лицензия будет продолжать действовать. В процессе работы палаты, мы должны понять, достаточно ли сертификации, или нужно вводить индивидуальное лицензирование».*

Таким образом, проделанный анализ позволяет говорить о том, что на пути передачи новых функций ассоциациям больше трудностей, нежели благоприятствующих факторов. Трудности эти таятся как в устройстве государственной системы, с ее недемократическим профилем, недостаточностью правового обеспечения, слабой кадровой политикой, так и внутри самого врачебного сообществ. И это, пожалуй, труднее всего

преодолеть на пути к переменам. Тем не менее, и руководители ассоциаций, и эксперты убеждены – двигаться по пути децентрализации необходимо. Инициатором подобного движения вперед, как это видится респондентам, должно вновь выступить государство. Сами себе врачи доверяют плохо. Именно поэтому они говорят о необходимости постепенной передачи функций от министерства к ассоциациям. Важно то, что ассоциации при этом не собираются воевать с министерством, а согласны с ним сотрудничать. Пока такие площадки для сотрудничества работают плохо, но по мере старта проекта их можно будет усовершенствовать.

Безусловно, если опираться на прагматическую логику, то можно утверждать, что имеется слишком много «но», для того, чтобы проект реально был осуществлен. Однако общественный запрос на подобные перемены все–таки назрел, и отказываться от них вряд ли правомерно. Хотя нельзя однозначно предсказать, будет ли подобное движение движением вперед, или мы будем вынуждены вернуться к исходным позициям, разочаровавшись в общественных структурах.

Готовы ли региональные отделения медицинских ассоциаций взять на себя новые функции?

Если исходить из того, что идея передачи ряда функций по поддержанию профессионального уровня врачебного сообщества может быть постепенно реализована в ближайшие годы, то неизбежно возникает вопрос: «Готовы ли к подобным преобразованиям региональные ассоциации или отделения московских медицинских ассоциаций, расположенные в регионах»? В противном случае дискуссии о том, готовы ли к реализации подобной идеи одна, две или три столичные ассоциации теряет свой смысл. Хотя бы потому, что одна Москва или Санкт–Петербург не в состоянии

преодолеть все возникающие на этом пути трудности, связанные с нехваткой креативного, финансового и кадрового дефицита.

Оценки информантов относительно степени готовности региональных ассоциаций к возможным переменам за некоторым исключением весьма однозначны. Сегодня, как и в ближайшее время, региональные отделения ассоциаций вряд ли смогут полноценно участвовать в обеспечении профессионального уровня врачей, работающих в регионах, так как единственное, что можно встретить сегодня на региональном уровне *«какие–то зеленые побеги на помойке, о которых даже не стоит говорить»*.

О фактическом умирании региональных ассоциаций, как общественных структур, свидетельствует и другой наш эксперт–социолог: «*Мне сложно судить о происходящих процессах количественно. Но многие мои респонденты, с которыми мы разговаривали в ходе исследования, отмечали тот факт, что региональные ассоциации просто отмирают. У них часто случаются сильные конфликты между практиками и политиками. Иногда эти конфликты являются просто непреодолимыми. Благодаря чему региональные ассоциации часто раскалываются. Но дело не только в этом. Чем, как правило, занимаются ассоциации? Достают деньги для поездки на конференцию.<…> И то, очень редко*».

О недостатке ресурсов и отсутствии четких целей собственной деятельности у региональных ассоциаций свидетельствуют и другие информанты, хорошо знающие ситуацию в регионах: «*Я думаю, что у региональных ассоциаций для обеспечения профессионального уровня врачей сегодня просто нет ресурсов. В тех регионах, с которыми мы работали, это были достаточно номинальные структуры, некоторые из них создавали просто под выборы. Некоторые из них собирались пару раз, непонятно для чего».*

Основания для подобных оценок весьма серьезные. Прежде всего, руководители ассоциаций и эксперты отмечают, в дополнении ко всему, и высокую зависимость от своих московских патронов: *«Нет, не готовы региональные ассоциации к такому повороту дел. На самом деле они являются отделениями московских ассоциаций. Они не самостоятельны, потому что это отделения. И все зависит от того, как в президиуме той или иной ассоциации решится вопрос»*, – убежден вице – президент российской ассоциации врачей.

Некоторые респонденты недвусмысленно говорят о «местечковости» и мелкомасштабности деятельности региональных ассоциаций, наполненности их необоснованными интригами, что делает процесс привлечения региональных ассоциаций к масштабным проектам в этой сфере весьма сомнительным и не рациональным: *«Региональные ассоциации часто тонут в местечковости. А что могут сделать местечковые ассоциации? Мне кажется, что надо работать с крупными, а не с региональными ассоциациями»,* – замечает в своем интервью один из руководителей московской ассоциации.

Высказанной точке зрения, однако, противостоит позиция руководителя региональной ассоциации частных клиник, который убежден: «*В регионах интриги и ссоры между врачами выражены меньше. Если ты поругаешься, то, как ты работать то будешь? В Москве можно поругаться и не здороваться, а в регионах, если ты поругаешься, то тебе завтра будет сложно работать».*

Большие проблемы у региональных ассоциаций связаны также с низким уровнем доверия к ним врачебного сообщества в регионах. Но не только это. У врачей, и даже руководителей региональных ассоциаций, нет сложившегося видения относительно того, что в этой связи должны делать ассоциации и должны ли вообще. Хотя нельзя сказать, что здесь позиции

респондентов однозначны. По крайней мере, именно об этом напоминает один из наших экспертов: *«Я опрашивала специализированные ассоциации, типа эндокринологов, кардиологов.<…> У них нет единой точки зрения. Одни верят в профессиональную саморегуляцию снизу. И даже считают это необходимым условием сохранения российской медицины. Но для этого все врачи, по их мнению, должны вступить в медицинские ассоциации. Созданные общественные организации должны заниматься, по мнению одних, ростом профессионализма врачей в разных формах. Другие же говорят о том, что функции ассоциаций должны быть сведены к повышению квалификации и защите врачей, а все остальное не нужно. Третьи говорили о том, что ассоциации для обеспечения профессионализма не нужны совсем. Все надо отдать в руки государства, которое это должно организовывать и контролировать. И таких мнений было большинство»*

Многие из тех врачей, кто не хочет передавать эти функции ассоциациям, воспринимают работу в ассоциациях как «карьерный лифт» для их руководителей или возможность поездок за рубеж, а совсем не как общественную профессиональную деятельность, которая может быть полезна медицинскому сообществу: «*Мы вступали в ассоциацию когда–то, чтобы получить журнальчик.<…> Или получить приглашение на следующий съезд, но ничего больше я там не вижу. Я где–то в глубине своей души думаю, что если доктор состоялся как доктор, то он лечит, а не вступает во всякие ассоциации…»*, убеждена заместитель главного врача одной из городских больниц города Калуги.

Столь же осторожную оценку деятельности профессиональных ассоциаций дает и другой врач: ««*Для большинства врачей состоять в ассоциации – это просто членство. Можно написать в визитке «Член ассоциации такой–то». Это номинальное членство.<…> А в жизни это*

никак. Пока отдачи от ассоциаций мы не видим. Мы и без них ориентируемся в ситуации .<…> Часто ассоциация для конкретных людей выступает стимулом для продвижения себя.<…> Но для врача, который работает, это никак. Это важно только для вице–президента <…> заместителя и секретаря.<…> Это важно в плане поездки за рубеж…», – убеждена одна из опрошенных врачей из Вологды.

Хотя некоторые из врачей признают,– региональные ассоциации нужны для защиты врачей от неоправданных претензий со стороны пациентов и руководителей медицинских учреждений.

Потребность врачей в защите со стороны региональных ассоциаций как первоочередную цель подтверждает и наш эксперт: *«Основная потребность рядовых врачей лежит в сфере защиты, а не в сфере повышения профессионализма. Они нуждаются в защите от жалоб, от неоправданных ожиданий пациентов, это главная проблема на сегодня, которая никем пока не решена».*

Серьезным ограничением для полноценной деятельности региональных отделений ассоциаций, помимо всего прочего, по мнению руководителей московских ассоциаций, является во многом формальный характер многих созданных региональных отделений ассоциаций. В первую очередь, настаивая на формальности происхождения и работы подобных отделений, респонденты вспоминают механизм создания отделений НМП, который полностью повторяет советский опыт создания отделений «по приказу сверху*»: «На сегодняшний день только НМП имеет региональные отделения и развивается через сеть отделений. В каждом регионе создано такое отделение с помощью приказов Минздрава. При их создании была использована административная машина. Губернатор вызвал министров. Министры экстренно вызвали авторитетных и хороших главных врачей. Министр выбрал среди них лучшего друга и сказал: «Будешь председателем*

регионального отделения». Но это фикция»,– замечает в своем интервью один из руководителей региональной ассоциации.

Однако руководитель НМП считает, что проведена большая организационная работа в регионах, и она дает право надеяться, что со временем эти усилия дадут необходимые результаты: «*Мы многое делаем для того, чтобы идеи НМП распространялись в регионах. Сегодня у нас уже действует 72 региональных отделения НМП. Мы проводим с ними большую информационную работу, мы работаем одновременно на законодательном поле. Для того, чтобы регионы нормально вошли в изменения, с ними надо много работать. Это дело не одного дня».*

Несмотря на сдержанный оптимизм руководителя НМП, ситуация с отделениями в регионах совсем не однозначно воспринимается нашими респондентами: *«В одном регионе, где я недавно был, есть филиал НМП. Штаб отрасли боится этих горлопанов, которые чуть что – «в газету быстро».<…> Эти люди, которые именуют себя филиалом НМП, они реализуют свои цели. Пошуметь для них главное…».*

Множество усилий, направленных на формирование отделений НМП, не отменяют того, что вновь созданные отделения вновь будут обладать теми недостатками, которые характерны для давно действующих организаций, и от которых не так легко избавиться, в принципе: «*В России нет ассоциаций, нахождение в которых дает какие–либо преимущества. Они не продвигают своих членов. У них нет свободы.<…> Подобные организации очень быстро подпадают под влияние чиновников из министерства. Дело не в деньгах, а в политике. Надо заставить врачей работать за 7 тысяч рублей в месяц. Если есть независимые профсоюзы и ассоциации, тогда сделать это сложно. Заставить врача выписывать неэффективные лекарства, если он авторитетен и независим, практически нельзя. А если зависим,– то можно. Это облегчает работу по управлению»,*

– замечает в своем интервью молодой заведующий отделением из Калужской области».

Однако, несмотря на все ограничения и даже на административное происхождение вновь созданных региональных отделений НМП, это не означает, что образованные отделения при соответствующей поддержке не смогут выполнять функции по обеспечению роста профессионального уровня региональных врачей. По крайней мере, именно такой позиции придерживается руководитель региональной ассоциации частных клиник: *«Москва часто недооценивает регионы. Это ошибка. В регионах готовность очень высокая для того, чтобы начать сотрудничество между всеми организациями различных форм собственности в здравоохранении. Регионы готовы к созданию нормальной структуры, типа Агентства, в которую войдут представители различных форм собственности для выполнения расширенных функций».*

Возникает вопрос, можно ли не административными методами повлиять на ситуацию, сложившуюся в регионах. Какие пути здесь могут быть предложены экспертами и руководителями ассоциаций?

Несмотря на сложности, которыми сопровождается работа региональных ассоциаций, эксперты видят несколько возможных путей по оптимизации деятельности региональных ассоциаций.

Первый из возможных путей,– наращивание ресурсной базы ассоциаций, которая бы позволила им работать не от случая к случаю, а системно.

Второе важное предложение – оптимизация руководящего состава действующих ассоциаций, более активное привлечение к руководству ассоциациями действительно авторитетных врачей, с целью повышения доверия к ним со стороны врачей.

Размышляя о путях повышения авторитета региональных ассоциаций, один из экспертов предлагает расширять состав региональных ассоциаций за счет научных обществ, действующих в регионах, благодаря чему могут быть созданы не региональные, а межрегиональные ассоциации: «*Региональные ассоциации не единственные объединения врачей в регионах. Существуют еще научные общества. Они весьма сильные в регионах.<…> Их врачи очень уважают. Например, врачи могут поехать в другой город, чтобы послушать какого–то ведущего специалиста в своей области. Это научное сообщество тоже может составлять, скорее всего, межрегиональную ассоциацию. Это уважаемое и референтное сообщество».*

Другое предлагаемое решение – объединение действующих региональных ассоциаций: «*Есть ли выход? Первое, что надо делать – это способствовать объединению таких ассоциаций в регионах.<…>Ведь они занимаются одними и теми же вопросами. Особенно тех ассоциаций, которые повторяют функции друг друга», –* замечает один из руководителей московской ассоциации.

Еще одно рациональное предложение – не стремиться привести любой ценой все региональные ассоциации к общему знаменателю, а опираться на начальном этапе на «точки регионального роста», вступая во взаимодействие с другими общественными организациями: «*У нас есть точки роста. Это Москва, Санкт–Петербург, Нижний Новгород. Начало положено. В остальных городах ассоциации могут развиваться с использованием ресурсов региональных отделений «Опоры», «Деловой России», торгово–промышленной палаты*», – считает председатель комитета по здравоохранению организации «Опора России», председатель московской ассоциации частных клиник.

Важным условием для совершенствования деятельности региональных ассоциаций и передачи им части функций по обеспечению

профессионального роста врачей, может быть работа по мотивированию главных врачей, которые сегодня не всегда заинтересованы в том, чтобы менялись привычные правила игры. Тем более что многим главным врачам удалось сегодня выстроить заинтересованные отношения со своими региональными министерствами, и изменение условий деятельности подвластных им медицинских учреждений, вполне вероятно могут восприниматься как невыгодные: *«Чтобы получилось с региональными ассоциациями, требуется начинать работу с главных врачей. Их сопротивление может приостановить любую инновацию. У главных врачей сегодня нет стимулов для изменений. Скорее всего, все требуемые изменения у них придется выкупать. Как это было с вертикалью власти, которую Центр практически выкупил у региональных элит, послав туда большие трансферты на региональные нужды, в обмен на согласие действовать по новым правилам. Но государству тоже все отдавать не хочется. Как не сделать, все плохо. Но главных врачей и их готовность или не готовность обойти нельзя в любом случае», – убеждена одна из наших экспертов.*

Таким образом, проведенный анализ свидетельствует о том, что оценки наших информантов относительно возможностей региональных ассоциаций к расширению существующих функций весьма пессимистичны. Тем не менее, следует признать, что последовательный путь по наращиванию их ресурсной и кадровой базы может дать вполне позитивные результаты.

Единый центр формирования региональной структуры в лице НМП уже предпринял в этом направлении определенные шаги, но пока говорить о том, что вновь созданные региональные отделения обладают должным авторитетом нельзя. Здесь требуются дальнейшие усилия со стороны заинтересованных региональных акторов, направленные на пересмотр привычных схем деятельности, с одновременным поиском для них необходимых финансовых средств для содержательной, а не для

декоративной деятельности. Убежденность некоторых экспертов в том, что подобная конструктивная работа вполне может дать позитивные результаты со временем, вселяет определенный оптимизм, но между тем однозначно свидетельствует о том, что само по себе развитие региональных ассоциаций для решения новых задач происходить не будет. Предлагаемая информантами линия развития «точек роста» в регионах представляется в данном случае вполне рациональной, так как позволяет выстроить необходимые приоритеты в требуемой работе.

Заключение

Вряд ли данное исследование может дать окончательный ответ на вопрос о том, какие условия и институциональные механизмы могут обеспечить выполнение медицинскими ассоциациями новых для себя функций.

Сложность ответа на поставленные вопросы обусловлена тем, что озвучиваемые респондентами требуемые изменения носят слишком масштабный, а иногда противоречивый характер. Не помогают в данном случае и ссылки на западный опыт, который, как показывают данные исследования, не может быть скопирован без учета политической, экономической, правовой и гражданской составляющих планируемых перемен с учетом западных моделей.

Основные условия, которые озвучиваются респондентами для возможности движения по новому пути – развитие в России гражданского общества, изменение законодательной базы, перестройка менталитета, как врачей, так и чиновников, необходимость изменения привычных практик деятельности врачебного сообщества. Даже одно из называемого ряда

условий не может быть реализовано в обозримом периоде времени. Но это не означает, что двигаться по этому пути невозможно совсем.

Если оценивать имеющиеся риски, то они, по мнению респондентов, концентрируются, прежде всего, в министерских структурах, которые не захотят делиться своей властью. По крайней мере, прошлый опыт диктует заинтересованным в переменах фигурам совсем не радостные воспоминания о прошлом. Какие бы решения не принимались на уровне министров, они всегда могут быть заблокированы чиновниками в том случае, если принятые новые правила противоречат их интересам. Поэтому правы те, кто настаивает на том, что это должна быть добровольная передача министерствами своих функций ассоциациям, что поможет снизить невидимый уровень сопротивления со стороны данного института. Приказы сверху не отменяют действующей системы интересов, поэтому только одних приказов мало.

Риски кроются не только в министерских коридорах, но и в низкой интегрированности российского медицинского сообщества, которое в активных действиях кого–либо всегда видит скрытые мотивы, и склонно помнить обо всех предшествующих неудачах, которые обязательно повторятся при каждом новом шаге. Предполагать, что эта ситуация изменится завтра в лучшую сторону вряд ли правомерно. Поэтому начинать надо «с малых дел», результат которых окажется настолько убедительным, что позволит превратить противников в сторонников.

Это тем более справедливо, что функции, которые могут быть переданы ассоциациям по контролю врачебного профессионализма, пока дебатируются. Участники исследования предлагают *«начинать с малого»* и постепенно двигаться к расширению и усложнению этих функций, однако пока не будут продуманы институциональные механизмы и не подготовлен кадровый ресурс, расширение возможностей ассоциаций в этом направлении не является оправданным. О низкой готовности ассоциаций для

осуществления широкого набора функций, говорят практически все, в том числе, и сторонники, и противники данной идеи.

Как это ни парадоксально, медицинские ассоциации сегодня конкурируют между собой за выбор пути, по которому надо будет идти ради позитивных перемен в российском здравоохранении. Иначе не объяснить тот факт, что большинство руководителей медицинских ассоциаций склонны отмечать, прежде всего, недостатки тех, кто пытается двигаться вперед, нежели их достоинства и перспективы. Конкуренция среди претендентов на место лидера заметно ослабляет ассоциации, и делает возможность их совместной работы, как этого требуют правила игры, весьма проблематичной. Именно поэтому путь объединения действующих медицинских ассоциаций в один пул пока представляется проблематичным. Хотя это не исключает того, что подобное объединение может при определенных условиях произойти «*особенно, если «генералам удастся договориться между собой*»

Таким образом, безусловного доверия со стороны врачей к ассоциациям нет, а это означает, что любые проблемы, которые могут возникнуть по ходу работы, будут интерпретироваться многими как не объективные, или, что еще хуже, как скрыто–коррупционные. Все это, безусловно, не прибавит энтузиазма членам ассоциации, который вполне может угасать по мере движения по этому пути.

Именно поэтому вполне обоснованно звучат предложения экспертов и руководителей ассоциаций о налаживании рабочего партнерства между всеми акторами данного процесса, ради смягчения ограничений каждого из них. Однако для того, чтобы «ходить по мостику» между государством и ассоциациями», необходимо согласие обеих сторон на выполнение подобной работы, и доверие к усилиям каждого. Но именно доверия пока заметно не хватает.

Столичная и провинциальная медицина живут по–разному. Нельзя ожидать, что готовность московских или санкт–петербургских ассоциаций к переменам будет означать сформированность системы в целом к расширению своих функций. Региональные контексты в этой ситуации чрезвычайно важны, однако, как показывают результаты исследования, готовность региональных структур к подобным изменениям очень низка. Несамостоятельность региональных отделений, дефицит ресурсов, ориентация на решение местных задач, – вот та реальность, в которой придется действовать. Наиболее оптимальным в этом случае вариантом, является опора на региональные «точки роста», который позволит отработать тестовый режим для новых задач.

Безусловно, нельзя говорить о то, что перемены будут быстрыми. Надежды, связываемые сегодня с НМП и ее лидером Леонидом Рошалем, как считают некоторые эксперты «*явно завышены*». Хотя бы потому, что для организации своей деятельности НМП пользуется административным ресурсом, а это явно противоречит идеологии общественных организаций. Однако пока столь активно действующих на этом поле структур со стороны врачебного сообщества нет. Одна из ассоциаций имеет свой план действий по созданию Национальной медицинской организации, которая позволит сделать врача субъектом права, и тем самым, разрешит ряд правовых противоречий на этом пути. Но согласования, которые нужно будет пройти проектантам, чтобы реализовать свою идею, столь велики, что для этого потребуется еще более долгое время, чем нужно для становления НМП, и не факт, что они будут достигнуты.

Но и НМП, являющаяся лидером перемен, несмотря на определенное организационное и законодательное опережение, не может по мановению волшебной палочки превратиться в действующую структуру, которая умеет все. Нужны инвестиции со стороны государства в тех людей, и в те

методики, которые позволят продвинуться вперед по этому пути. Нужна последовательность действий по постепенному овладению ассоциациями новых функций. Нужен объективный контроль подобной работы со стороны СМИ, без повышенного внимания к выдуманным скандалам и внутренним распрям. Недоброжелательность СМИ способна похоронить любую идею.

И последнее. О неспособности лидеров договариваться между собой, которое было четко зафиксировано в ходе исследования. Представляется, что данное ограничение вполне может быть преодолено с помощью принятия четких правил игры, которые могут быть предложены государством. Так проще их принять как руководство к действию. Сработает сложившаяся привычка. Перемены нужны, поэтому ради них можно пожертвовать статусами. Ведь профессиональный авторитет при этом все равно никуда не исчезнет.

Библиографический список

Мансуров В., Юрченко О. Российские врачи: профессионализация сверху или саморегулирование профессии? // Антропология профессий или посторонним вход разрешен. Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской–Смирновой. М:, 2011.

Краснопольская И. Ума палата // Российская газета. №5082. (3)2010. 13 января.

Присяжнюк Д., Собирай Е. Новые контуры социальных отношений в сфере профессиональной занятости// Социологические исследования. № 9. 2010

Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей. Под ред. В.А. Мансурова. М:, ИСРАН, РОС, 2013.

Попова И.П. Профессиональные ассоциации: тенденции исследований в западной социологии профессий. / Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей. Под ред. В.А. Мансурова. М:, ИСРАН, РОС, 2013.

Рошаль Л. Просто надо честно работать. // Бизнес России №10 (152) октябрь 2013.

*Brennan, T.A., Horwitz, R.I., Duffy, F.D., Cassel, C.K., Goode, L.D., Lipner, R.*S. The role of physician specialty board certification status in the quality movement Journal of the American Medical Association, 292 (9), 2004. pp. 1038–1043.

Halliday T. Beyond monopoly: Lowers, state crises, and professional empowerment. The University of Chicago Press, 1987. XIII.

Hawkins R., Lipner R.; Ham H.; Wagner R., Holmboe E. American Board of Medical Specialties Maintenance of Certification: Theory and Evidence Regarding the Current Framework. Journal of Continuing Education in the Health ProfessionsVolume 33, Issue S1, 2013. Pages 7–19.

Holmboe E. Maintenance of Certification, Revalidation, and Professional Self–Regulation. . Journal of Continuing Education in the Health Professions. Volume 33, Issue S1, 2013. pp. S63–S66.

*Lannon, C.M , Peterson, L.E.*Pediatric collaborative networks for quality improvement and research. Academic Pediatrics Volume 13, Issue 6 SUPPL., November 2013, pp. S69–S74.

Lipner RS, *Hess BJ*, *Phillips RL Jr*. Specialty board certification in the United States: issues and evidence. Journal of Continuing Education in the Health Professions Volume 33, Issue S1, 2013. pp. 20–35.

Shaw, J.S. , *Norlin, C.*, *Gillespie, R.J.*, *Weissman, M.*, *McGrath, J.* The national improvement partnership network: State–based partnerships that improve primary care quality. Journal of Continuing Education in the Health ProfessionsVolume 33, Issue S1, 2013. pp 10–19.

1.3. РОЛЬ КОЛЛЕКТИВНОЙ ПАМЯТИ И НОСТАЛЬГИИ В ВОСПРОИЗВОДСТВЕ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА: НА ПРИМЕРЕ СОВЕТСКИХ IT–СПЕЦИАЛИСТОВ

Данная работа носит поисковый характер и стала возможной благодаря интересу автора к трем, на первый взгляд, далеким друг от друга областям: социологии ностальгии и коллективной памяти[3], социологии профессий и социальной истории советской вычислительной техники и кибернетики. Если рассуждать о способах производства и воспроизводства профессиональных культур[4] и профессиональных идентичностей, то можно прийти к мысли о том, что коллективная память и ностальгические реминесценции о прошлом профессионального сообщества могут рассматриваться в качестве необходимого и важного символического элемента конструирования культуры профессионального сообщества[5].

Профессиональная культура может быть истолкована как констелляция идеологии, ценностей, верований, языка, практик характерных для сообщества. Профессионализм отражает в большей степени внешние ожидания от профессионалов, тогда как профессиональная культура – то, что позволяет членам профессиональной группы приспосабливаться к этим требованиям [Evans, 2008; Hoyle, Wallace, 2005]. В России профессиональная культура как социологическое понятие хорошо раскрыта в аналитических работах Е.Р. Ярской–Смирновой, П.В. Романова [Романов, Ярская–Смирнова, 2005; Романов, Ярская–Смирнова, 2008], Т.Б. Щепанской [Щепанская, 2003], преимущественно в антропологической и этнографической перспективах. Культура профессиональной группы определяется как «разделяемые членами группы общие смыслы, основанные

[3] Автор решил опустить здесь характеристику теоретических подходов к определению ностальгии и коллективной памяти, которые раскрыты им в других работах. См. [Абрамов, 2013; Абрамов,2012]

[4] Некоторые соображения относительно понятия «профессиональная культура» см. [Абрамов, 2014:55-65].

[5] Некоторые важные идеи этой статьи были обсуждены на проектном семинаре «Профессионализм в социальной сфере» в НИУ ВШЭ 27-го октября 2014 г. Рук. семинара проф.д. социол.н. Е.Р. Ярская-Смирнова.

на сходной или совместно осуществляемой деятельности, позволяющие им справляться с испытаниями внешней среды, соблюдая внутреннее единство» [Романов, Ярская–Смирнова, 2009]. Исторические нарративы, возникающие в профессиональных сообществах, также способствуют групповой солидарности и представляют собой разделяемое членами группы локальное знание. Тем более на фоне стремительных социальных, технологиеских и экономических изменений, влекущих за собой взлет одних занятий и падение других, дискурсы о «золотом веке» профессионализма[6] становятся не просто элементами культуры профессиональных сообществ, но идеологическим средством их гражданской и политической мобилизации как в случаях медицинской и академической профессии, чей статус и автономия серьезно страдают в процессе неолиберальных реформ социальной политики. Рассуждения об «идеальном типе» врача или университетского преподавателя, работающего в «идеально–типической» клинике или кампусе, служат символическим орудием в руках профессионалов в отстаивании своей независимости, а также помогают справиться с травмой перемен.

В данной работе основной задачей является демонстрация разнообразия форм репрезентации коллективной памяти профессионального собщества на примере коммеративных практик профессионального IT–сообщества, касающихся советского периода развития вычилительной техники и кибернетики. Сразу следует отметить, что изучение того как современные практикующие профессионалы в области IT воспринимают и ретранслируют ностальгические нарративы не входило в основную задачу исследования. Это планируется сделать в дальнейшем. Однако предыдущие исследования профессиональной субкультуры российских программистов [Шумов, 2003] показывают, что элементом этой субкультуры в том числе является мифология профессиональной уникальности советских

[6] См. [Hodgson, 2007].

программистов, базирующаяся на «народной истории» профессии и канонической повести братьев Стругацких «Понедельник начинается в субботу». В частности, на начальном этапе становления интернет–сообществ российских программистов бытовал миф о том, что «наши программисты не хуже,а лучше чем американские, хотя наши программисты работают на таком «железе», что американец взял бы только в музей древностей, – значит профессиональный уровень наших программистов выше» [Шумов, 2003:135]. Представления о профессиональном превосходстве советских и российсских программистов прочно укоренены в коды профессиональной культуры и компенсируют признаваемое большинство участников сообщества отставание отечественной вычислительной техники от мировых лидеров.

Коммеративные практики в сообществе IT–специалистов

Где же локализуются ностальгические нарративы профессиональной группы российских специалистов IT? Отраслевые коммеморативные практики выстроены вокруг организационных единиц (исследовательских институтов, вузовских кафедр, научных лабораторий) и нередко привязаны к фигуре основателя того или иного научного или инженерного направления, который служит объектом почитания со стороны его учеников и сотрудников этих учебных центров. Ритуалы почитания в виде памятных очерков, анекдотов, изданий подборок публикаций и мемуаров помогают обретению локальной составляющей профессиональной идентичности, поскольку аккумулируют культурные устновки в отношении профессиональной коммуникации, производства и обмена знаниями.

Самым крупным хранилищем мемуаров и исторических материалов по истории советской кибернетики и вычислительной техники является «Виртуальный компьютерный музей» [Виртуальный компьютерный музей…], начавший свою работу в 1998–м году при участии ведущих

советских и российских ученых в этой области[7]. Начиная с 2006–го г. с регулярностью в три–четыре года, проводятся конференции по истории информатики SoRuCom [Soricom…], которые преимущественно посвящены воспоминаниям о советском периоде становления программирования, кибернетики и вычислительной техники в СССР: содержание трудов конференций дает представление о локальных научных и инжернерно–конструкторских школах, их лидерах и технических разработках того времени. Самой известной из книг по истории отечественной вычислительной техники и профессиональной кибернетике является работа Б.Н. Малиновского, о которой речь пойдет чуть дальше. В вузовских учебниках также содержатся некоторые материалы по истории советской кибрнетики и профессии программиста[8]. Как уже отмечалось, юбилейные сборники, посвященные той или иной научной школе или её основателю, являются популярным жанром «отраслевого краеведения»[9]. Чаще всего такие сборники составляют старейшины иженерных и научных коллективов, на которых возлагается миссия хранителей локальной истории. Нередко мемуаристика советских специалистов в области кибернетики и вычислительной техники является собственной инициативой авторов и тогда она разбросана по корпоративной и региональной прессе [Малашевич, 2004; Малашевич, 2007], блогам [Беркович, 2014; Квадратные лучи…, 2014] или выпускается на средства автора и его семьи [Смирнов, 2005; Смирнов,2006], а поэтому с трудом поддается авторизации и систематизации. Особняком стоит биография многолетнего министра электронной промышленности СССР А.И. Шокина, подготовленная его сыном и освещающая историю

[7] Нужно сказать, что первая волна отраслевой историографии пришлась на конец 1970-начало 1980-х гг, когда отмечались юбилеи рождения первых отечественных математических машин и коллективов их создававших. См. [Дашевский, Шкабара, 1981] [Ершов, Шура-Бура, 1976] [Бурцев, 1982];
[8] См. например [Душутин, 2011].
[9] Опубликовано много подобных текстов [Алексей Андреевич…;2011;Новосибирская школа…, 2004; Долгов, 2010; Васильев, 2013; Аксель Иванович…, 2007; Андрей Петрович…, 2006; Вашкевич; 2009; Мизин…; 2010].

отрасли и профессии с позиций крупного советского чиновника, курировавшего эту сферу [Шокин, 2007].

Вычислительная техника и IT относятся к высокотехнологичным отраслям, где изменения и инновационное обновление идут непрерывно и в быстром темпе, что, по нашему мнению, может сказываться на характере коллективной памяти профессионельного сообщества, поскольку поколения специалистов также быстро сменяют друг друга. Результатом этого может стать амнезия профессионального сообщества, поскольку практический опыт, традиции и субкультура предыдущего поколения профессионалов становятся не актуальными в процессе деятельности следующего. Так переход от ламповой архитектуры вычислительных машин к полупроводниковой стал шоком для отрасли и архаизировал значительную часть технических инженерных знаний специалистов в области кибернетики. Появление персональных компьютеров и сетей тоже стали революцией, изменившей мир, которая преобразовала труд специалистов, занятых в IT отрасли: исчезли или существенно трансформировались целые профессионализованные занятия внутри этой сферы. Например, на смену инженерам–наладчикам и эксплуатационщикам («асушникам»), обслуживавшим «большие ЭВМ», пришли системные администраторы («сисадмины»), налаживающие корпоративные системы из персональных компьютеров и серверов:

«Массовой профессия эксплуатационника становится в семидесятые, по ходу массового внедрения ЕС ЭВМ и других компьютеров невоенного (не только военного) назначения. Именно тогда к ней приклеилось прозвище «асушник». А к восьмидесятым профессия достигает своего расцвета: успели выучиться и приобрести рабочий опыт выпускники факультетов автоматизации, сформировались организационно, сложились и устаканились коллективы на предприятиях, наконец, программисты успели

понабивать себе шишек во всех местах, тоже понабраться опыта и сделать – запроектировать, отладить и внедрить эти самые АСУ. Однако, самые прозорливые асушники чувствовали в мини–ЭВМ угрозу для себя»[Беркович, 2014].

Быстрая смена технологических эпох в области IT в России пришлась на время глубокого экономического керизиса и перестройки всей экономики в 1990–е гг., когда пришли в упадок целые отрасли и оказались ненужными соответствующие системы информационного обеспечения: закрывались или останавливали свою деятельность профильные НИИ, старые предприятия избавлялись от вычислительных центров, а новые бизнес–структуры формировали свои компьютерные сети уже на новых принципах и с другим оборудованием. Для работы с новым оборудованием тредбовались новые специалисты и новые навыки, а поэтому советская субкультура профессиональных программистов и специалистов в области кибернетики в основном сохранилась на факультетах профильных вузов и в оставшихся центрах, занятых научно–техническими разработками. Интерес к советской истории IT–отрасли стал возвращаться в начале нового века, хотя нарративный фундамент коллективной памяти был заложен в 1995–м г., когда была опубликована книга «отраслевого краеведа» Б.Н. Малиновского «История вычислительной техники в лицах», вышедшая в Украине в 1995 г [Малиновский, 1995]. С того времени и до настоящего момента эта книга является базовой работой для всех, интересующихся историей советской кибернетики и вычислительной техники. Композиционно, работа Б.Н. Малиновского формируется вокруг истории людей, истории техники и истории организаций: автор рассказывает о «героях советской кибернетики» в стиле советских научно–популярных изданий о биографиях знаменитых ученых, параллельно рассматривается эволюция вычислительной техники, которая представляет интерес для специалистов и, наконец, книга содержит

информацию об организациях и научных коллективах, разрабатывавших различные семейства советских математических машин. Любопытно, что в предисловии к книге автор активно использует лексику социалистического реализма, героизируя трудовой подвиг советских кибернетиков:

«Разработка ЭВМ в трудные послевоенные годы, в кратчайшие сроки была подвигом, и он достоин памяти так же, как и великие достижения в области создания спутников, ракет, атомных реакторов, о чем много творилось и писалось (без упоминания об огромной роли ЭВМ в ныиолнении этих работ).<…> Несмотря на огромные человеческие и материальные потери в годы Великой Отечественной войны, для первых десятилетий после ее окончания характерен огромный всплеск энергии и энтузиазма среди населения СССР. Советский Союз в те годы по темпам развития опережал все страны мира, за исключением Японии. Молодежь и зрелые специалисты, пришедшие в науку после тяжелых испытаний на фронте и в тылу, трудились с огромной самоотдачей, подстать замечательным руководителям научных коллективов, таким как С.А. Лебедев, И.С. Брук, Б.И. Рамеев, В.М. Глушков и др» [Малиновский, 1995].

Впрочем, сама работа, насыщенная историческими фактами, занимательными историями и аналитическими комментариями, до сих пор является ключевым источником знаний для исследователей и всех интересующихся становлением советской вычислительной техники.

Роль художественных текстов в производстве коллективной памяти и ностальгии

Не только мемуары и «отраслевое краеведение» являются элементами знания о прошлом профессиоальных сообществ – художественные тексты также играют существенную роль в производстве и воспроизводстве культур занятия. Художественные тексты находятся в сложных отношениях с

социальной реальностью: до какой–то степени отражают и описывают реальность, но они могут служить и способом её конструирования. Применительно к жизни профессиональных сообществ художественные тексты могут рассматриваться как источники моделей поведения, языковых кодов, способов коммуникации с клиентами и дилетантами, стиля одежды и общения, фольклора. Говоря о фольклоре, нужно отметить, что профессиональный фольклор вместе с различными характеристиками профессиональных культур и сам попадает в художественные тексты[10], но и художественные тексты в превращенной форме начинают оказывать влияние на жизнь и идентичность профессионалов. В современном мире визуальных медиа, кино и сериалы играют более существенную роль в формировании массового сознания, нежели печатные тексты[11], но и те могут разойтись на цитаты и стать неотъемлимыми элементами сложного сплава профессиональных субкультур, включающих формальные знания, практические навыки, разделяемые нормативные правила, а также сленг, стиль одежды и различные виды tacit knowledge. Обращаясь к советскому и

[10] Например, в советской литературе широко практиковались творческие командировки писателей на предприятия и трудовые коллективы для получения собственных впечатлений о том, как организована жизнь врачей, металлургов, инженеров, летчиков, геологов и представителей других занятий и профессий. По следам этих впечатлений появлялись романы и очерки, выполненные в соответствии с канонами социалистического реализма и с большей или меньшей степенью достоверности, описывающих «трудовые будни» рабочих, колхозников, интеллигенции. В мировой литературе известны романы Артура Хейли («Аэропорт», «Отель»), в которых раскрываются профессиональные миры служащих гражданского аэропорта, отеля, городской энергосистемы, работников автомобильной промышленности и т.д. Девид Лодж стал известен своими произведениями, выполненными в жанре «академического романа», где реалистично описывается характер взаимоотношений и труда исследователей и профессоров британских университетов в период неолиберальных реформ высшего образования. Стивен Кинг также нередко использует методы этнографии занятий и профессий для сбора материала о героях своих книг: например, в романе 2002-го года «Почти как Бьюик» автор последовательно реконструирует мир работы полицейского участка в одном из провинциальных городов штата Пенсильвания, что стало возможным благодаря собранным Кингом сведениям о работе полицейских.

[11] В конце 1990-х, первой половине 2000-х гг. многочисленные российские милицейские, судебные и гангстерские сериалы дали стране новых героев правоохранительных органов, которыми стали «не идеальные и правильные советские «знатоки», имевшие дело с расхитителями социалистической собственности; не супермены - «важняки», имевшие дело с загадочными маниаками, — но «простые» опера, плоть от плоти народной. Обычные, слегка циничные и вместе с тем романтичные сыскари разматывали обычные же преступления, связанные с мошенниками, наперсточниками, угонщиками машин или пьяной поножовщиной после дискотеки». См. [Грачева, 2004]. И хотя специальных исследований влияния сериальной продукции на профессиональные миры российских полицейских не проводилось, опираясь на данные некоторых исследований можно заключить, что работники полиции активно смотрят эти сериалы и оценивают свою профессиональную практику, отсылая к сюжетам художественных текстов. См. [Гладарев, 2008].

постсоветскому контексту, следует отметить, что литературные и кинообразы рабочих, сотрудников правоохранительных органов, врачей, школьных учителей и ученых стали не просто частью массовой культуры, но повлияли и на формирование профессиональных идентичностей представителей этих занятий. В советской литературе и кино в явном виде заявлялась идеологическая значимость создания «положительных образов» профессионалов, с помощью метода социалистического реализма [Аронсон, 2007; Прохоров, 2007; Сальникова, 2008].

До недавнего времени двумя ключевыми художественными текстами, в которых главными героями были программисты, были повести братьев Стругацких «Понедельник начинается в субботу» (1964–65 гг.) и «Принц Госплана» (1991 г.) Виктора Пелевина. Эти повести свидетельствуют о восприятии фигуры профессионального программиста внешними аудиториями в период расцвета реального социализма и на самом закате советской эпохи и помогают понять трансформации профессионального статуса этого занятия на протяжении четверти века. Детальный сравнительный анализ этих текстов не является целью нашей работы, мы лишь сопоставим отдельные фрагменты, касающиеся профессионального мира советских программистов с воспоминаниями тех, кто работал в кибернетике в то время.

Повесть Стругацких открывается диалогом ленинградского программиста и главного героя Александра Привалова с его потенциальными работодателями из НИИЧАВО. Диалог свидетельствует о дефицитности и сильной востребованности профессии программиста в шестидесятые годы:

«"А где вы работаете?" Я ответил. "Колоссально! – воскликнул горбоносый. – Программист! Нам нужен именно программист. Слушайте, бросайте ваш институт и пошли к нам!" – "А что у вас есть?" – "Что у нас есть?" – спросил горбоносый поворачиваясь. "Алдан–3", – сказал бородатый.

"Богатая машина, – сказал я. – И хорошо работает?" – "Да как вам сказать..." – "Понятно", – сказал я. "Собственно, ее еще не отладили, – сказал бородатый. Оставайтесь у нас, отладите..." – "А перевод мы вам в два счета устроим" <…>. "Нам позарез нужен программист". – "Я поговорю с ребятами, – пообещал я. – Я знаю недовольных". – "Нам нужен не всякий программист, – сказал горбоносый. – Программисты народ дефицитный, избаловались, а нам нужен небалованный". – "Да, это сложнее", – сказал я» [Стругацкий, Стругацкий, 1965].

Активное внедрение счетно–математических машин в науку, промышленность и оборону в начале 1960–х гг. создало высокий спрос на инженеров и программистов, который лишь отчасти удовлетворялся недавно открывшимися факультетами и специальностями. Программист, и вообще человек, имеющий отношение к обслуживанию ЭВМ, воспринимался как обладатель довольно редкой, интересной профессии, обладатель которой делает что–то такое, что приближает человечество к прекрасному завтра, обязательным элементом которого будут межпланетные космические полеты[12]. В интервью специалиста по автоматизированным системам, получившей эту специальность в 1964–м году в Пензенском политехническом институте, говорится о схожем образе программиста того времени[13]:

«*Развитие техники и мы себя чувствовали людьми, что называется, мы создаем вычислительные системы и это самое и престижно вроде для страны и свое создаем что–то. Не знаю, может быть, мы считали себя впереди планеты всей, но насколько это, мы это понимали важным, потому что системы создавались и для военки*».

[12] Тема космоса нашла отражение в дизайне технического паспорта Универсальной автоматической цифровой машины «Урал-4», где межпланетный корабль футуристического вида уходит от края планеты на фоне темно-синего космического пространства.
[13] Транскрипт интервью с Р. Датриевой. Интервьюер: Р.Н. Абрамов, дата проведения интервью 25.01.2014 г.

Совсем иное впечатление оставляет программист Саша Лапин из пелевинского «Принца Госплана», трудящийся в Госснабе – одной из бесконечных позднесоветских контор, занятых планированием, учетом и распределением непонятно чего. Здесь профессия программиста окончательно теряет ореол загадочности и исключительности и превращаются в занятие по техническому обслуживанию номенклатурных работников министерств и ведомств, которые на излете перестройки заняты собственными делами и компьютерными играми:

«Саша прислушался к их разговору и понял, что оба они из игры "Пайпс", или, по–русски, "Трубы". Саша ее видел, и даже ездил устанавливать ее на винчестер какому–то замминистра, но ему самому она не нравилась полным отсутствием романтики, поверхностным пафосом и особенно тем, что в левом углу был нарисован мерзкого вида водопроводчик, который начинал хохотать, когда какую–нибудь из труб на экране прорывало»[Пелевин, 1991].

Вместе с распространением ЭВМ и созданием вычислительных центров при крупных предприятиях и учреждениях занятие программиста становится всё более массовым, численность дипломированных специалистов растет, а сами программисты становятся обычными «советскими инженерами» с невысокой зарплатой и престижем, несопоставимым с престижем работника торговли или автосервиса. Это находит отражение в воспоминаниях тех, кто работал программистом в 1970–80–е гг.

«Механик на станции техобслуживания «жигулей» – это была очень, очень романтическая фигура, куда там программисту. В общем, за десять лет (начиная с 1965–го года – примечание Р.Н.) профессия (программиста – примечание Р.Н.) стала обыденной, ЭВМы жужжали в каждой мало–мальской проектной конторе, НИИ, заводе. В бумагу «с дырочками»

отлично заворачивались бутерброды, летом на грядках весело поблескивала магнитная лента, на перфокартах очень удобно было делать записи» [Беркович, 2014].

Новая романтизация профессии программиста в России началась в 1990–е гг. вместе с распространением историй успеха основателей ведущих мировых компьютерных компаний Билла Гейтса и Стива Джобса, вхождением персональных компьютеров в рабочий процесс большинства офисных работников и появлением элементов хакерской культуры. Тогда появились архетипические образы «сисадминов», которые в многочисленных байках и анекдотах вступали в сложные коммуникации с бухгалтерией и секретарями, которые наделялись чертами наивных «юзеров». Кроме того, продолжившееся разделение труда в сфере IT породило много новых субкультур внутри этого профессионального сообщества, ключевые черты которых до сих остаются недостаточно изученными, хотя некоторые исследования этих групп уже появились[14].

Если возвращаться к художественным текстам, служащим инструментам коммеморации и коллективной памяти профессиональных сообществ, то необходимо обратить внимание на многотомный роман Павла Дмитриева «Еще не поздно», начавший выходить в 2012 г. в цикле «Фантастическая история» издательства «Альфа–книга» и посвященный технологическому прорыву СССР в 1960–х гг. в области микроэлектроники и вычислительной техники за счет идей и девайсов, привезенных из 2010 года молодым российским программистом Петром Вороновым. В результате вмешательства «попаданца» в технический прогресс и большую политику, меняется история страны. Главный герой попадает в 1965–й г. – первый год после снятия Н.С. Хрущева, знакомится с А.Н. Шелепиным, В.Е. Семичастным и А.Н. Косыгиным, которые с помощью знания

[14] Некоторые публикации и исследования по теме профессиональных культур российских IT-специалистов см. [Шумов, 2003; Богатырь, 2011; Земнухова, 2014; Земнухова, 2012].

«попаданца» настоящей истории отодвигают Л.И. Брежнева на задний план и сами берутся за технологическую модернизацию СССР на основе широкого применения вычислительной техники и кибернетики. Мотором этой модернизации становится Петр Воронов, назначенный руководителем НИИ «Интел» в одном из подмосковных наукоградов и получивший от руководства страны особые полномочия и карт–бланш на реализацию, своих проектов, большинство из которых заключается в адаптации IT–разработок XXI–го века к условиям советской электронной промышленности шестидесятых. Этот роман выглядит как запоздалый виртуальный реванш советских инженеров–электронщиков, не встретивших понимания у консервативного руководства СССР и проигравших западным коллегам в «настоящей истории». Смущает только то, что этот реванш осуществляется с помощью японских, американских и европейских разработок и технологий, пиратским образом используемых советскими программистами и электронщиками из прошлого с подачи «сисадмина» из XXI века.

Роман П. Дмитриева представляет собой причудливую смесь доброй иронии и ностальгии по огламуренной советской повседневности второй половины 1960–х гг., бесконечных бесед с руководителями СССР о реформе экономики и развитии технологий и беллетризированную историю отечественной вычислительной техники и кибернетики, приправленную профессиональным сленгом современных сисдаминов. Вот типичный фрагмент «гиковских» рассуждений главного героя романа:

«С выводом звука тоже все оказалось не очевидно. Вроде бы что может быть проще примитивного ЦАПа на основе цепной R–2R схемы? Всего–то 16 резисторов на 10 и 20 килоом, но… Подбирали их по номиналам несколько дней, в дело пошла едва ли одна маленькая керамическая трубочка из сотни. Этим дело не ограничилось. К выходу устройства быстро добавился ФНЧ, потом мне начали объяснять необходимость цифровых

фильтров перед ЦАП, ругаться словами типа Баттерворт, Чебышев, Кауэр, говорить о повышении частоты дискретизации с помощью интерполяции, и прочих страшных вещах. На светлой идее применения сигма–дельта модуляции я сломался, и прекратил удовлетворение любопытства сотрудников за государственный счет в декларативном порядке» [Дмитриев, 2012].

В романе действуют все основные исторические персонажи, активно работавшие в советской кибернетике, а также воспроизводятся основные факты истории этого профессионального сообщества и отрасли вычислительной техники. Судя по детальному описанию технических характеристик математических машин и электроники того времени, а также по детальному и вполне реалистичному воспроизводству истории научных центров, работавших над созданием математических машин, автор романного цикла изучил доступную мемаристику и историкографию по теме, а возможно, и сам имеет отношение к IT. В контексте данной работы мы не будем анализировать художественные качества текстов П. Дмитриева, но можно констатировать, что после «Принца Госплана» Виктора Пелевина советская программистская культура ни разу не была центральным элементом крупного литературного произведения. На момент подготовки этого раздела на популярном интернет–ресурсе fantlab.ru, посвященном фантастической литературе, цикл не получил активных откликов читателей, а диапазон немногочисленных комментариев колебался от положительных оценок романа как возможности погрузиться в историю советской кибернетики до негативных – автора обвиняли в «перегруженности цикла техническими деталями» из–за чего при чтении неспециалисты в сфере IT вынуждены «пропускать целые абзацы». Реакция профессиональных IT–специалистов и «отраслевых краеведов» также пока неизвестна.

Заключение

В данном разделе ставится вопрос о роли коммеморативных практик и коллективной памяти для воспроизводства культуры профессиональных сообществ. В иллюстративной форме показано, что коллективная память профессиональных сообществ образуется из различных элементов, включающих в себя письменные и устные свидетельства, опубликованные мемуары, комментарии и заметки в блогах и на тематических интернет–ресурсах, публикации в профессиональных изданиях, интервью для прессы, художественные тексты. В силу разнородности этих источников нередко бывает сложно понять структуру и выявить ключевые сюжеты и темы коллективной памяти профессиональных сообществ. Поэтому в данном разделе проведена первичная систематизация источников коллективной памяти российских IT–специалистов и сделаны предварительные заключения о характере их коммеморативных практик и основных темах коллективной памяти. Эта систематизация показала, что во–первых, важными центрами коммеморации становятся организации и научно–исследовательские коллективы, которые были созданы в советское время по инициативе крупных ученых и организаторов науки и сохранились до сих пор. Они склонны к активной меморизации своей локальной истории и репрезентации её как «профессиональной сказки», населенной архетипическими персонажами среди которых обязательно будут «мудрый отец–основатель», «молодые талантливые ученые и инженеры», «администраторы–враги» и «администраторы–друзья». Обычно сюжет предусматривает «героическое преодоление трудностей», «первые победы и открытия», «бюрократические козни», «расцвет научной (инженерной) школы», «темные времена девяностых» и т.п. Вспомогательными элементами «профессиональной сказки» могут быть вещи – техника и технология, оборудование, помещения,

которые могут помогать, а могут сопротивляться успеху профессионалов[15]. Например, в «Записках мультиматерного студента» Г. Столярова в иронической форме обыгрывается роль физического пространства, которое помогло становлению минской школы программирования в 1950–е гг.:

«Другие корпуса ещё строились, площадей нехватало. А гнать под крышу электронщиков с их электропитанием и тяжёлой аппаратурой первого поколения было бы не гуманно. Это–то и обеспечило высокий уровень (7–ой этаж без лифта!) программных разработок» [Столяров, 2013].

Можно предположить, что «сказочную» структуру имеет большинство текстов, написанных «отраслевыми краеведами» и «народными историками» о своих профессиональных сообществах, организациях, трудовых коллективах – в случае профессионального сообщества советских программистов, воспоминания о прошлом занятия неотделимы от организационного и отраслевого контекста.

Во–вторых, романный цикл П. Дмитриева также как и ряд воспоминаний о советской кибернетике [Мнение…, 2001; Малиновский, 1995] позволяют заключить, что важным структурообразующим элементом коммеморативных нарративов стала «теория упущенного шанса»[16], заключающаяся в констатации интеллекутального превосходства советских программистов, которому не дано было реализоваться в реальном лидерство из–за технологического остатавания и бюрократических ошибок. Популярность жанра альтернативной истории в России свидетельствует о том, что «теория упущенного шанса» присутствует и в более широком общественном и политическом контексте. Согласно «теории упущенного шанса» каждому из решений или событий истории СССР приписывается

[15] Конечно, здесь не обойтись без отсылки к теоретическим разработкам структуры волшебной сказки В.Я. Проппа. См. [Пропп, 2001].
[16] Более детально концепция «теории упущенного шанса» изложена здесь [Абрамов, 2013]

качество «рубежного», после которого крушение советской системы становилось неизбежным, а сами эти события оказывались вписанными в современный мифологический дискурс о советской эпохе. Однако отдельные сообщества и профессиональные группы породили собственные «теории упущенного шанса», описывающие причины ускоряющегося отставания той или иной отрасли науки или промышленности в СССР. Например, стагнацию легкового автомобилестроения и автомобильного дизайна нередко связывают с проектом строительства ВАЗа, который отобрал лучшие кадры и основные финансовые ресурсы у других автозаводов, в первую очередь у МЗМА (АЗЛК), а проблемы советского военного авиастроения с волюнтаристским решением Н.С. Хрущева сделать упор на ракетную программу. Согласно этой «теории упущенного шанса», имеющей хождение в отраслевой историкографии советской кибернетики, во второй половине 1960–х гг. было принято несколько стратегически неверных решений, ставших роковыми для компьютерной отрасли страны, что не позволило модернизировать систему управления и промышленное производство, а обществу стать постиндустриальным.

Понимаемая автором незавершенность данной работы заключается в том, что автор охарактеризовал лишь одну сторону коллективной памяти – её производство и консервацию, но не уделил внимания её рецепции и интеграции в культуру профессионального сообщества. Это следующая задача, поскольку представляется важным то в какой степени коммеморативные практики и ностальгические воспоминания о советской кибернетике и вычилитетльной техники влияют на образцы поведения и осознание собственной идентичности современными профессионалами – возможно коммеморативные артефакты остаются «холодными вещами» для сообщества, поскольку интересуют только тех, кто занят их производством. Новым этапом исследования по данной теме как раз и может стать поиск

ответа на вопрос об формах и степени влияния «народной истории» профессионального сообщества на его идентичность, труд и знание.

Библиографический список

Абрамов Р. Н. Время и пространство ностальгии // Социологический журнал – 2012 – № 4. с. 5–23

Абрамов Р. Н. Музеефикация советского. Историческая травма или ностальгия? // Человек – 2013 – № 5. с. 99–111

Абрамов Р.Н. Советский кибернетический миф как пример «теории упущенного шанса» / Мифологические модели и ритуальное поведение в советском и постсоветском пространстве. – М.: РГГУ, 2013. С. 307–313

Абрамов Р.Н. Социокультурные контексты профессионализма: идеология, статус, ценности/Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии. Под ред. Е.Р. Смирновой–Ярской – М.: ООО «Вариант», 2014, с.55–65.

Аксель Иванович Берг. 1893–1979. ред.–сост. Я.И. Фет; сост.:Е.В. Маркова, Ю.Н. Ерофеев, Ю.В. Грановский; отв. ред. А.С. Алексеев. М.: Наука, 2007

Алексей Андреевич Ляпунов. 100 лет со дня рождения / Редакторы–составители и авторы вступления: Н.А. Ляпунова, А.М. Федотов, Я.И. Фет; отв. ред. Ю.И. Шокин. – Новосибирск: Академическое изд–во «Гео», 2011.

Андрей Петрович Ершов – ученый и человек. Ответ. ред. доктор физико–математических наук, профессор А. Г. Марчук. – Новосибирск: Издательство СО РАН, 2006

Аронсон О. Сталинский кинематограф и искусство соцреализма/Аронсон О. Коммуникативный образ. (Кино. Литература. Философия). – М.: НЛО, 2007, с.315–323

Байки из НИИТМ (3): Квадратные лучи Гришки Сбежнева. URL: http://vs–baronin.livejournal.com/159772.html (дата обращения 23.11.2014)

Беркович Е. Воспоминания советского еврея–программиста. Часть 1. // URL: http://www.berkovich–zametki.com/Forum2/viewtopic.php?f=7&t=1034 (дата обращения 1.12.2014)

Богатырь Н. В. Ритуал как механизм превращения инновации в традицию в современной материальной культуре (на примере сервиса восстановления данных). Рукопись дисс., специальность 07.00.07 «Этнография, этнология, антропология». – М.: – Институт этнологии и антропологии РАН, 2011

Бурцев В.С. Научное наследие академика С. А. Лебедева. Кибернетика и вычислительная техника, 1982, вып. 1

Васильев В.Н. Истории кафедры «Компьютерные технологии» НИУ ИТМО / В.Н. Васильев, В.Г. Парфенов. СПб: НИУ ИТМО, 2013.

Вашкевич Н. П. Кафедра вычислительной техники: к 60–летию со дня основания / Пенза: Изд–во Пенз. гос. ун–та, 2009

Виртуальный компьютерный музей. Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: (http://www.computer–museum.ru/)(дата посещения 01/11/2014)

Гладарев Б. Условия службы и социальное положение рядовых сотрудников милиции: социологический очерк к юбилею // Телескоп – 2008 – № 1. – С.12–24.

Грачева Е. Ударная пятилетка отечественного сериала// Сеанс – 2004 – № 19/20.

Дашевский Л. Н., Шкабара Е. А. Как это начиналось: Воспоминания о создании первой отечественной электронно–вычислительной машины МСЭМ. – М.: Знание, 1981

Дмитриев П. «Зерна отольются в пули». Цикл романов «Еще не поздно». Часть IV./ URL:http://samlib.ru/d/dmitriew_p/4–osnovkoy.shtml. (дата обращения 23.11.2014)

Долгов В.А. Китов Анатолий Иванович – пионер кибернетики, информатики и автоматизированных систем управления: Научно–биографический очерк / Под общей редакцией К.И. Курбакова.– М.: КОС–ИНФ, 2010

Душутин Н.К. Из истории вычислительной техники : учеб. пособие /Н. К. Душутин, С. Н. Ушакова, Ю. В. Ясюкевич Иркутск: Изд–во ИГУ, 2011.

Ершов А. П., Шура–Бура М. Р. Становление программирования в СССР// Кибернетика, – 1976 – № 6, с.141–160

Земнухова Л. «Айтишники чаще любят свою работу»: к обсуждению результатов исследования / Петербургская социология сегодня: Сборник научных трудов социологического института РАН. Вып. 4. СПб.: Нестор–История, 2012. С. 88–115.

Земнухова Л. Профессиональная общность работников сферы информационных технологий: сетевой аспект // Социологический журнал, 2014, №1, с.146–150

И.А. Мизин – ученый, конструктор, человек. Под ред. акад. И.А. Соколова. М.: ИПИ РАН, 2010.

Малашевич Б. Зеленоградский Центр микроэлектроники: создание, расцвет, закат…//Электроника: наука, технология, бизнес, – 2007, – №1

Малашевич Б. Разработка вычислительной техники в Зеленограде: неизвестные суперЭВМ// Электроника: наука, технология, бизнес, – 2004, – №2

Малиновский Б.Н. История вычислительной техники в лицах. Киев: фирма «КИТ», ПТОО «А.С.К.», 1995

Мнение Бориса Бабаяна, директора Института микропроцессорных систем РАН, член–корреспондента РАН, Intel Fellow, источник URL:http://www.gagin.ru/internet/14/35.html (дата обращения 1.12.2014)

Новосибирская школа программирования. Перекличка времен. Под редакцией проф. И. В. Поттосина, к.ф.–м.н. Л. В. Городней, Новосибирск: Институт систем информатики им А. П. Ершова СО РАН, 2004

Пропп В.Я. Морфология волшебной сказки. М.: Лабиринт, 2001.

Прохоров А. Унаследованный дискурс: парадигмы сталинской культуры в литературе и кинематографе «оттепели». СПб: Академический проект, 2007

Романов П., Ярская–Смирнова Е. Антропологические исследования профессий/Антропология профессий: Сб.науч.трудов. – Саратов: ЦСПГИ, «Научная книга», 2005,с.13–50

Романов П., Ярская–Смирнова Е. Мир профессий как поле антропологических исследований// Этнографическое обозрение – 2008 – №5,с.3–17

Сальникова Е. Советская культура в движении: от середины 1930–х к середине 1980–х. Визуальные образы, герои, сюжеты. М.: УРСС, 2008.

Смирнов Г. С."Семейство ЭВМ «Урал». Страницы истории разработок. Пенза, 2005

Смирнов Г.С. Ферритовая память ЭВМ "Урал". Пенза 2006

Столяров Г. Завод швейных компьютеров / Записки мультиматерного студента, URL:http://www.voenmeh.com/memo.php?part=5 (дата обращения 1.12.2014)

Стругацкий Б., Стругацкий А. Понедельник начинается в субботу.М.: 1965

Шокин А.А. Министр невероятной промышленности СССР. М.: Техносфера, 2007.

Шумов К.Э. Профессиональный миф программистов/Современный городской фольклор. М.: РГГУ, 2003, с.128–165.

Шумов К.Э. Профессиональный миф программистов/Современный городской фольклор. М.: РГГУ, 2003, с.128–165.

Щепанская Т.Б. Антропология профессий//Журнал социологии и социальной антропологии – 2003 – T.VI. №1. с.139–161

Ярская–Смирнова Е.Р., Романов П.В. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив// Социологические исследования – 2009 – № 8, с. 25–35.

Evans E. Professionalism, Professionality and the Development of Education Professionals//British Journal of Educational Studies, 2008, – Vol. 56, No.1 (Mar), pp. 20–38

Hodgson D E. The New Professionals: professionalisation and the struggle for occupational control in the field of project management./ In Redirections in the Study of Expert Labour: *Medicine, Law and Management Consultancy*, ed. Muzio, D., Ackroyd, S. and Chanlat, J. F, Basingstoke: Palgrave, 2007.

Hoyle E., Wallace M. Educational Leadership: Ambiguity, Professionals and Managerialism. London: Sage, 2005.

Soricom.Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: http://www.sorucom.ru/ (дата обращения 01/11/2014)

1.4. THE HYBRIDIZATION OF PROFESSIONALISM IN ORGANIZATIONS AND HIGHER EDUCATION

Change is a constant feature of professional work but the speed and prominence of change is growing as increasingly professionals (such as doctors, nurses, pharmacists, teachers, lecturers and social workers) now work in employing, hybrid organizations. Most professionals, including engineers, journalists, performing artists, the armed forces and police find occupational control of their work and discretionary decision–making increasingly difficult to sustain.

The increasing employment of professionals in organizations is having effects on professionalism, on education (particularly higher education) and, more generally, on the organizations in which professionals work. All are changing and mutually affecting each other. Faulconbridge and Muzio [Faulconbridge and Muzio, 2008] use the notion of 'hybridity' where different strands of professionalism and other organizational principles co–exist and co–penetrate each other producing new hybrid arrangements. In particular, it seems that whatever management there is in professional organizations, it is more likely to have consensual rather than executive/directive connotations. The notion of 'hybridity' is useful in that it implies combinations of characteristics, mixtures and linkages of different elements, producing distinctive forms. Professionalism, education and organizations are changing as a result of their co–existence and mutual dependence, all are co–penetrating and mutually affecting each other.

The paper will begin with a section on professionalism and its two different ideal–type forms: occupational and organizational [originally described in Evetts, 2006]. Then the paper considers the hybridization of higher education. The final section considers some of the changes, continuities and challenges for professionalism in its hybrid format and its operation in hybrid organizations and in education.

Organizational and Occupational Professionalism

In contemporary societies we seem to be witnessing the development of two different (and in many ways contrasting) forms of professionalism in knowledge–based, service–sector work: organizational and occupational professionalism (see Table 1). As an ideal–type *organizational professionalism* is a discourse of control used increasingly by managers in work organizations. It incorporates rational–legal forms of authority and hierarchical structures of responsibility and decision–making. It involves the increased standardization of work procedures and practices and managerialist controls. It relies on externalized forms of regulation and accountability measures such as target–setting and performance review. In contrast, and again as an ideal–type, *occupational professionalism* is a discourse constructed within professional occupational groups and incorporates collegial authority. It involves relations of practitioner trust from both employers and clients. It is based on autonomy and discretionary judgment and assessment by practitioners in complex cases. It depends on common and lengthy systems of education, vocational training and socialization, and the development of strong occupational identities and work cultures. Controls are operationalized by practitioners themselves who are guided by codes of professional ethics which are monitored by professional institutes and associations. In earlier work the links and connections between these two different forms of professionalism and the classical interpretations of Weber and Durkheim have been explored [Evetts, 2006]. These links will not be explained here but can be illustrated by reference to Weber's analysis of the increased prominence of the efficiency of the rational–legal [Bendix, 1966] and Durkheim's interpretation of organic solidarity and occupations as moral communities and sources of identity [Durkheim, 1992]. See also Liljegren [Liljegren, 2012] and Le Bianic [Le Bianic, 2011], for the need to clarify the level of analysis and the different operation of the two forms at macro, meso and micro levels.

Table 1

Two Different Forms of Professionalism in Knowledge–Based Work

Organizational professionalism		Occupational professionalism
•discourse of control used increasingly by managers in work organizations		•discourse constructed within professional groups
•rational–legal forms of authority		•collegial authority
•standardized procedures		•discretion and occupational control of the work
•hierarchical structures of authority and decision–making		•practitioner trust by both clients and employers
•managerialism		•controls operationalized by practitioners
•accountability and externalized forms of regulation, target–setting and performance review		•professional ethics monitored by institutions and associations
•linked to Weberian models of organization		•located in Durkheim's model of occupations as moral communities

Use of these ideal–types of professionalism can indicate some of the ways in which professionalism is changing and being changed in the hybridization process and the co–existence and co–penetration of both professionalism and organizations. Organizational professionalism is increasing, based on Weberian rational–legal modes of administration, authority and control. In the UK, new forms of public management (for example in the NHS and in educational institutions such as schools and universities) are developing fast. This sometimes

results in tensions in these work places between professional practitioners and managers and it is proving interesting to examine how these tensions are resolved in day to day decision–making in these places of work. In general then, centralizing, regulatory governments, intent on controlling service budget expenditures, seek to rationalize these sectors and make them commercially aware. Organizational structures of hierarchy, management, regulation and strict definition of positional tasks and responsibilities are replacing the collegiality of occupational professionalism as modes of control of work. The measurement of performance and target setting replace trust in the professional as employee. An ethic and culture of accountability replaces the ethic of trust in client/practitioner relations.

Hybridization in Higher Education

Over the past thirty years there have been significant changes in the policies for and the social contexts of higher education that have had substantial implications for universities as organizations as well as for the professionalism of teachers, lecturers and researchers in higher education. The idea of hybridization in higher education would include the co–penetration of university education with market principles and culture. In summary, the changes in higher education include the following:

(i)Education is an economic product, bought and sold in the global market.

(ii)Education is tied ever more closely to the needs of economic competition and the knowledge economy.

(iii)Education is more closely linked with training and is for vocation and work.

(iv)Education is life–long, and not just for the early years of school, university, college.

(v)Education is to develop competences rather than to learn theories.

(vi)Education is to produce expertise.

(i)The idea of education as an economic product, a commodity, and its co–existence with market principles and organization is obvious and evident in all global universities. There are also strong links with the concept of ‘enterprise’. Enterprise has become dominant in political thought and practice since the 1980s. It is also associated with economic liberalism and its appeals to the efficiency of markets, the liberty of individuals, the sovereign consumer and a non–interventionist state. There are strong links with the market and the controls of managerialism and rational organizations. The implications of such neo–liberalism are that bigger is better (because of economies of scale) and that private is good whereas public is bad (because enterprise delivers economic results).

For universities, then, the enterprise culture involves an extension of the ‘free market’, competition, institutional definition as ‘commercial enterprises’, the adoption of techniques of marketing and advertising, and meeting the demands of the ‘sovereign’ consumer as imperative.

The hybridization of higher education and the market entails the recasting of university education as a product, a commodity, rather than as a social right or service. In a similar way, students (as consumers) are recast as customers. The product of the university is a commodity, an economic product, rather than an education service. This involves competition between producers in respect of costs and quality of their products. It also involves the advertising of products and the use of statistics to compare and contrast (and sometimes to mystify and mislead) the customers. It also involves a certain tension between the ‘products’ of universities as producers of research and teaching. While long–argued to be mutually supportive, teaching and research now compete for the time and attention of academics and might eventually result in the specialization of universities on one or other product.

(ii)The hybridization of education means that education is tied ever more closely to the needs of economic competition and the knowledge economy. Higher education is now a major product in the global economy. It is a basis for national

economic competitiveness and it is a traded good. In global universities, the race is on to recruit international students. Ball et al (2010) point out that in the UK in 2001/2 some £23bn was earned from overseas students and that this jumped to £28bn two years later. (This compares with £19bn for financial services and £20bn for the automotive industry.) This recruitment of overseas students is not only by world–famous universities, it also includes English language colleges, independent schools, publishers and broadcasters. Education then 'is increasingly subject to complex processes of commodification, commercialization and privatization both as a result of economic pressures and concomitant political ''moves'' to reform or modernize public services' [Ball et al. eds., 2010:523].

The hybridization of education and the closer ties between education, economic competition and the knowledge economy are well–illustrated in Europe by the Bologna Accord and subsequent developments, for example, in Lisbon. These European agreements, which focus on educational mobility in Europe, are encouraging the standardization and regularization of higher education credentials and levels. This is being done to encourage mobility within the European Union but also it works to promote higher education itself as a marketable commodity in international markets.

(iii)Another aspect of the hybridization of higher education, and its co–existence particularly with market principles and cultures, is that higher education is more closely linked with training and work. There has been a marked changed in how education is perceived. It is no longer something of and for itself, it has become something intended tp prepare for work, vocation and career. This includes how higher education is increasingly seen by its student/customers, namely as the acquisition of certificates to gain entry to better paid and more interesting and responsible work and careers; in other words, to improve job prospects and opportunities. It is also reflected in the growth and expansion of job and work–linked courses in universities such as in law, architecture, accounting and business studies, medical and health related schools and departments. The expansion of such

courses also improves the productivity of universities and is an indication of university modernization and its links with work.

(iv) Linked with this and clearly related is the way education has become life–long and not just for the early years of school, university and college. Education and educational training continue at work and the proliferation of short courses to improve the work performance of employees both in existing and new work tasks and skills is another aspect of hybridization and the co–penetration of functions and cultures. The provision of such work–related short or longer courses first began outside the university sector. Once demonstrated to meet a need and to be a profit making scheme, however, the university sector has now taken this function on board as, for example, in the production of courses in language skills, equal opportunity and management qualifications. Higher education continues to be in competition with other suppliers, other educational organizations and employing companies themselves.

(v)Traditionally the role of the university has been the development, adaptation and improvement of theoretical advances in research in addition to teaching. This has been most evident in the science–based disciplines but has also included arts and humanities. Increasingly now it seems that it is in the **application** of such theories that commercial value lies. One of the consequences of this shift has been the development of science parks to exploit the commercial and profit–making application of scientific theoretical advances. Another consequence has been a shift in educational objectives away from theories and more towards competences. Students from engineering, science, business and law have often been critical of what was taught in their university courses in that they claimed it was unlikely ever to be referred to or utilized again. Competences are a new and work–related function for higher education and can be related very clearly to professionalism and its hybridization.

(vi) The concept of competence can be closely related to the idea of professionalism and both are of great significance and relevance in an age of

experts [Brint, 1994]. Brint (ibid) has discussed an epochal shift from the rhetoric of trusteeship to the rhetoric of expertise. The meaning of 'expert' and 'expertise' has been extensively analysed in Anders Erikson et al (eds 2006) and the role and function of professional institutes and associations is identified as important in the licensing, continuing professional development, ethical dimensions and the maintenance of professionalism in work. The links between professionalism, expertise, expert performance and judgement become critical in the context of mass higher education and academic certification, where the certified individual is not necessarily an expert whose judgement can be relied on to take decisions. In addition, widespread access to information on the internet is a further challenge to professional expertise. The exercise of professionalism in professional work remains central, however, both for the reputation of and trust in individual practitioners as well as the development and even the survival of professional organizations [Muzio and Kirkpatrick, eds., 2011].

Hybrid Professionalism: changes, continuities and responses

Professionalism is changing and being changed and these changes have been seen as a tool of government intended to promote commercialized professionalism [Hanlon, 1998] and organizational professionalism [Evetts, 2006; Evetts, 2008]. Organizational principles, strategies and methods are deeply affecting most professional occupations and expert groups, transforming their identities, structures and practices. There are elements of continuity as well as of change and it is important to clarify what exactly has changed and what continues.

In identifying what has changed, certainly there are elements of hierarchy, bureaucracy, output and performance measures and even the standardization of work practices affecting professionalism and which are more characteristic of organizational forms of control of work and workers. When service sector

professionals have proved enduringly difficult to manage and resistant to change, then an important part of the strategy became to recreate professionals as managers and to manage by normative techniques. The discourse of enterprise becomes linked with discourses of professionalism, quality, customer service and care. Professionals are also tempted by the ideological components of empowerment, innovation, autonomy and discretion. In fact, the measurement of and attempts to demonstrate professionalism actually increase the demand for explicit accounting of professional competences. The work organization's management demands for quality control and audit, target setting and performance review become reinterpreted as the promotion of professionalism. This quest for professionalism and accountability is highly competitive [Hoggett, 1996] and individualistic [Broadbent et al., 1999] but it is also a bureaucratic means of regaining control of a market–directed enterprise staffed by professionals.

In addition there are other new and different elements and characteristics of professionalism (particularly the professionalism developed in New Public Management, NPM) which would make it a distinctive and new variant different to both organizational and occupational forms of professionalism. The emphasis on governance and community controls, the negotiations between complex numbers of agencies and interests, and the recreation of professionals themselves as managers, make this hybrid professionalism a variant on organizational and occupational forms of control. The control of professionals in public services is to be achieved by means of normative values and self–regulated motivation. The discourse of enterprise is fitted alongside the language of quality and customer care and the ideologies of empowerment, innovation, autonomy and discretion. In addition, this is also a discourse of individualization and competition where individual performance is linked to the success or failure of the organization. These all constitute powerful mechanisms of worker/employee control in which the occupational values of professionalism are used to promote the efficient management of the organization.

In numerous ways centralizing, regulatory governments, intent on demonstrating value from public service budgets seem to be redefining professionalism and accountability as measurable. But before we acknowledge the decline (and possible demise) of occupational forms of professionalism, it is necessary also to acknowledge some of the ways in which occupational professionalism still continues to operate. The occupational control of work is still important in some previously powerful occupational groups such as law (though less so for medicine). It is also of increased importance in some newly powerful professional groups such as international accountancy. In addition, there are examples of attempts by some occupational groups to reclaim professionalism. In these cases both national institutions and European professional federations are involved in aspects of the regulation of the occupational groups including the development of performance criteria, target setting and continuing professional development (CPD). In assisting governments to define and construct these regulatory systems, these national professional institutions and European federations are continuing to operationalize the occupational control of the work and constituting a form of moral community based on occupational membership. In addition there are also examples of the sharing, modification and adaptation of particular regulatory regimes between different professional institutions and federations [Evetts, 1994].

Other continuities characteristic of occupational professionalism remain and seem resistant to change sometimes despite clear policies and incentives for change. Gender and gender differences in professional careers and occupational specialisms continue, although some interesting variants are emerging and situations are complex. Women are entering established professions in larger numbers and proportions, and men are entering female professions, and many are successfully progressing their careers. Other professionalizing occupations (often where women are numerically dominant) have utilized professionalism in order to secure new tasks, responsibilities and recognition. Women are increasingly

becoming managers, but management itself is being changed and standardized such that it might be the case that men are leaving this (less interesting and powerful) field and moving upwards where they can and sideways (e.g. into consultancy or private practice) when they cannot.

Table 2 summarizes aspects of change and continuity in the interpretation of professionalism in professional organizations. This is a simplification of what is, in fact, a highly complex, variable and changing situation. Professional occupations are different both within and between nation–states and contexts are constantly changing as new nation–state and European policies emerge, develop and are adapted and modified in practice and in local work places. Used with care and due caution, these aspects might enable an assessment of the prominence of organizational and occupational professionalism to be made in different occupations and work places.

Table 2

Changes and Continuities in Professionalism in Professional Organizations

Changes	Continuities
1	**2**
Governance	Authority
Management	Legitimacy
External forms of regulation	Prestige, status, power, dominance
Audit and measurement	Competence, knowledge
Targets and performance indicators	Identity and work culture
Work standardization Financial control	Discretion to deal with complex cases, respect, trust
Competition, individualism, stratification	Collegial relations and jurisdictional competitions
Organizational control of the work priorities	Gender differences in careers and strategies
Possible range of solutions/procedures defined by the organization	Procedures and solutions discussed and agreed within specialist teams

These changes and continuities include both structural and relationship aspects and characteristics although, importantly, the changes are more structural while the continuities tend to focus on relations. The contexts for different occupations and professions are also complex, diverse and variable both within and

between different nation–states in Europe and North America. In addition these changes and continuities have been identified and illustrated at macro and meso levels of analysis but there might also be significant micro variations in different work places and local organizational contexts [Liljegren 2012].

(i)Hybrid Professionalism: risks

For the most part the risks associated with professionals practicing in organizations involve the challenges to professionalism as an occupational value, as a special means of organizing work and controlling workers and with real advantages for both practitioner–workers and their clients. Freidson [Freidson, 2001] emphasized the importance of maintaining 'professionalism' as a distinctive and different mode of work and practitioner control particularly in public sector service work.

The consequences of and challenges to professionalism as an occupational value, and some of the unintended consequences, are being documented by researchers interested in different occupational groups in Europe and North America [(e.g. Schepers, 2006; Wrede, 2008; Champy, 2008; Dent *et al.*, 2008; Boussard, 2006; Bolton, 2005; Bourgeault and Benoit, 2009] and research links with sociologists of organizations are developing [Faulconbridge and Muzio, 2008]. There are also some early indications of what might be a retreat from or a substantial redefinition of certain aspects of managerialism and NPM by policy – makers in respect of some service work [e.g. Dahl, 2008].

It is also the case that powerful professionals have often been resistant to managerial intervention and organizational controls. Many organizations in the public services (e.g. hospitals and universities) are complex professional bureaucracies [Mintzberg 1983] characterized by the involvement of a number of different professional groups. These groups have a history of relative autonomy over their working practices and often have high status which gives them both power and authority. In addition, the 'outputs' of these organizations (and the

professionals in them) are not easily standardized and measurable. When the ability to define and standardize the nature of the work process is limited and the definition of the outputs of the work (and what constitutes success) is problematic then such service work would seem to be unsuitable for both market and organizational controls. Yet controls such as performance review and target–setting continue to be developed supposedly in the interests of value, transparency and accountability.

It can be stated, however, that organizational techniques for controlling employees have affected the work of practitioners in professional organizations. The imposition of targets in teaching and medical work – and indeed for the police [see Boussard 2006] – have had 'unintended' consequences on the prioritization and ordering of work activities, and a focus on target achievement to the detriment or neglect of other less–measurable tasks and responsibilities. Increased regulation and form filling takes time, which might arguably be devoted to clients and the professional task. Performance indicators, linked to future salary increases, are defined by the organization rather than the individual practitioner or professional association. The standardization of work procedures, perhaps using software programmes, is an important check on the underachieving practitioner but can be a disincentive to the creative, innovative, and inspirational professional.

It is important to remember also that the way professionals regard their service work and their working relationships are also being changed and this is an important consequence of hybrid forms of professionalism. An emphasis on internal as well as external markets, on enterprise and economic contracting, are changing professionalism. In tendering, accounting and audit management, professionalism requires practitioners to codify their competence for contracts and evaluations [du Gay and Salaman, 1992; Lane, 2000; Freidson, 2001]. 'Professional work is defined as service products to be marketed, price–tagged and individually evaluated and remunerated; it is, in that sense, commodified' [Svensson and Evetts, 2003:11]. Professional service work organizations are

converting into enterprises in terms of identity, hierarchy and rationality. Possible solutions to client problems and difficulties are defined by the organization (rather than the ethical codes of the professional institution) and limited by financial constraints.

The commodification of professional service work entails changes in professional work relations. When practitioners become organizational employees then the traditional relationship of employer/professional trust is changed to one necessitating supervision, assessment and audit. In turn, this affects the relations between fellow practitioners in the organization. When individual performance (e.g. of pupils and teachers, GPs and consultants) is linked to the success or failure of the organization, then this amplifies the impact of any failure. The danger in this is that professional cohesion and mutual cooperation are undermined and competition can threaten both team working and collegial support.

In the hybridization of professionalism, the relationships between professionals and clients are also being converted into customer relations through the establishment of quasi–markets, customer satisfaction surveys and evaluations, quality measures and payment by results. The production, publication and diffusion of quality and target measurements are critical indicators for changing welfare services into a market [Considine, 2001]. The service itself is focused, modelled on equivalents provided by other producers, shaped by the interests of the consumers and standardized. The marketing of a service organization's service product connects professionals more to their work organization than to their professional institutions and associations. Clients are converted into customers and professional work competencies become primarily related to, defined and assessed by, the work organization.

(ii)Hybrid professionalism: advantages and responses

The challenges to professionalism as an occupational value seem numerous but are there any opportunities associated with these changes which might improve both the conduct and the practice of professional service work and be of benefit for professions as service institutions, practitioners and clients? Might there be some advantages in the combination of professional and organizational logics for controlling work and workers? Certainly there are opportunities for practitioners, which might prove to be beneficial from the combination of the logics of professionalism and the organization. One of these is the incorporation of Human Resource Management (HRM) from the organization into professional employment practices, processes, procedures and conduct of the work. Job contracts, job descriptions, formal interview and selection procedures, employment rights and benefits, appeals procedures, sickness benefit and cover, maternity, caring and other absences, are all examples which have benefited the majority of professionals working in organizations and have for the most part replaced less formalized social networking and informal recommendation procedures.

Standardization and formalization of selection, retention and career development procedures have also increased the transparency of what were often hidden, even 'mysterious' arrangements in respect of promotion, career progress and departmental relationships and links within the organization. Less formalized procedures benefitted only a select few privileged practitioners and were perceived as unfair and inequitable by the majority. Increased transparency can then result in more emphasis on career choices, dependent on personal circumstances, rather than the sponsorship of the privileged few. Career inequalities clearly continue (including in respect of gender and ethnicity), as well as some reliance on networking, informal advice and recommendations, but, in general, the incorporation of HRM procedures and regulations from the organization into professional employment practices have been an opportunity and of benefit for practitioners and their work.

Other opportunities would seem to be explained by the increased recognition that organizational management and managerialism is not only complex but is also multi–layered and multi–dimensional. Hybrid organizations are developing hybrid forms of management. Management in professional organizations is more likely to have consensual rather than executive/directive connotations. It is the case that management is being used to control, and sometimes limit, the work of practitioners in organizations but, in addition, management is being used by practitioners and by professional associations themselves as a strategy both in the career development of particular practitioners and in order to improve the status and respect of a professional occupation and its standing.

As a micro–level strategy, there is some evidence, particularly from health professionals such as nursing and midwifery [Carvahlo, 2008; Bourgeault et al. 2004] but also now from medical doctors [Kuhlmann, 2006] and teachers [Gewirtz et al,. 2009], of individual practitioners acquiring qualifications in management (e.g. the MBA) with the clear intention of developing careers. In the case of health professionals such as nurses and midwives this can also be interpreted as a strategy in the competition with medical dominance but increasingly hospital management at middle and senior levels is perceived as a career opening for those with appropriate management credentials, experience and motivation.

As a meso level strategy, it is also interesting to note the work of Langer (2008) in respect of social work in Germany. Masters level programmes for social workers in Germany are incorporating management training as a way of increasing the status, standing, reputation and respect for social work as a professional occupation in the field of social services work. Following the Bologna process and standardization of higher education levels in Europe, in Germany there is a large development of masters programmes which qualify (in this case) social workers to apply for leadership positions in non–profit organizations and social services departments. These developments can be interpreted, therefore, as both a micro and meso level strategy in respect of social work.

In addition, as Muzio and Kirkpatrick [Muzio and Kirkpatrick, 2011] have argued, organizations can constitute sites for (and objects of) professional control and domination. Ackroyd [Ackroyd, 1996:600] describes this as a form of 'dual closure' where access to labour markets (through registration and credentialism) is combined with informal control of access to particular work tasks and divisions of labour within the employing organization. Brint [Brin, 1994:73] explained how, in the corporate sector, 'high value–added applications within organizations can be more successful in enhancing status than closure in the labour market'. Similarly, Faulconbridge and Muzio [Faulconbridge and Muzio, 2008] have shown how managers and administrators benefit from their ability to control, devise and construct the bureaucratic machinery as well as to resolve central problems of their organizations.

Other processes also explained by Muzio and Kirkpatrick [Muzio and Kirkpatrick, 2011] refer to jurisdictional disputes and negotiations – originally described by Abbott [Abbott, 1988] but this time played out within organizations rather than in the wider arena of labour markets and education systems. Within organizations, occupations seek to process and control tasks and task divisions to suit their own occupational interests. The medical profession – particularly doctors employed by the state – continue to use their cultural authority and legitimacy to maintain dominance [Larkin, 1983; Freidson, 2001; Coburn, 2006]. Other professionals are more likely to have to use competition, in respect of knowledge, expertise and experience, in acquiring and maintaining authority and dominance in the organization. Armstrong [Armstrong, 1985] describes competition between professionals in management (accountancy, engineering and personnel) in colonizing key positions, roles and decision–making with large organizations. In these ways organizations constitute arenas for inter–professional competitions as well as professional conquests. Or, as Muzio and Kirkpatrick [Muzio and Kirkpatrick, 2011] explain, organizations can 'provide a means through which

traditional objectives of collective mobility, status advancement, financial reward and service quality can be better served'.

Conclusion

In this paper I wanted to consider how professionalism is changing and being changed in professional organizations including universities. I used the concept of 'hybridity' in order to indicate how professionalism, education and organizations themselves are all changing as they co–exist and co–penetrate each other. I began by explaining two ideal–types of professionalism: organizational and occupational. I used these ideal–types to examine how professionalism is changing and being changed in its hybrid form. Then I considered the hybridization of higher education. In the third section I considered some of the changes and some of the continuities in these hybrid forms of professionalism.

In conclusion, hybrid forms of professionalism might constitute a successful adaptation (even the evolution) of an historical (essentially Anglo–American) model to the organizational realities of contemporary knowledge–based work and higher education in global societies. The threats or challenges to professionalism are in respect of its survival or continuation as an occupational or normative value [explained in Evetts, 2013] and as a distinctive and different way of organizing and controlling work. Professionalism has frequently covered for the various failures of statutory and organizational forms of work regulation. Where statutory and organizational forms have impoverished the quality of work and increased the bureaucracy, professionalism can be defended as a uniquely desirable method of regulating, monitoring and providing complex services to the public.

If professionalism is worth defending as an occupational and normative value and as a different way of organizing work, then achieving a balance between change and continuity is one of the most important tasks for employers, managers and states over the next few years.

References

Abbott, A. (1988) *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: University of Chicago Press.

Ackroyd, S. (1996) Organisation contra organisation: professions and organisational change in the United Kingdom, *Organization Studies* 17(4): 599–621.

*Anders Ericsson K, Charness N, Feltovich PJ and Hoffman RR (*eds) (2006) *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance.* Cambridge: Cambridge University Press.

Armstrong, P. (1985) 'Changing management control strategies: The role of competition between accountancy and other organizational professions'. *Accounting, Organization and Society* 10:2: 129–48.

Ball Stephen J, Dworkin Anthony G, Vryonides Marios (eds) (2010) Education in a Globalized World *Current Sociology* 58(4) Monograph 2.

Bendix, R. (1966) *Max Weber*. London University Paperbacks

Bolton, S.C. (2005) '"Making up" managers: the case of NHS nurses'. *Work, Employment and Society* 19:1. March.

Bourgeault, I.L., Benoit, C. and Davis–Floyd, R. (2004) *Reconceiving Midwifery*. McGill–Queen's University Press.

Bourgeault IL and Benoit C (eds) (2009) *Comparative Perspectives on the Sociology of Professional Groups. Current Sociology* Monograph Issue 57 (4).

Boussard, Valerie (2008) *Sociologie de la gestion: les faiseurs de performance.* Editions Belin, Paris, France.

Brint, S. (1994) *In an Age of Experts: The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life.* Princeton, NJ: Princeton University Press.

Broadbent, J., Jacobs, K. and Laughlin, R. (1999) 'Comparing schools in the UK and New Zealand'. *Management Accounting Research* 10: 339–61.

Carvalho, T. (2008) 'Redefining professional frontiers in health: negotiations in the field'. Paper presented at conference, Interim Meeting of ESA Research Network on 'Sociology of Professions', Aarhus, Denmark, 5–7 June 2008.

Champy, F. (2008) 'Where does the "power" go when professionals lose part of their knowledge based autonomy? French architects and "formal rationalization". Paper presented at conference, Interim Meeting of ESA Research Network on 'Sociology of Professions', Aarhus, Denmark, 5–7 June 2008.

Coburn, D. (2006) Medical dominance then and now: critical reflections'. *Health Sociology Review* 15:5: 432–443.

Considine, M. (2001) *Enterprising States: the public management of welfare–to–work.* Cambridge University Press.

Dahl, H. M. (2008) 'New Public Management and new professionalism: ambiguities and struggles'. Paper presented at conference, Interim Meeting of ESA Research Network on 'Sociology of Professions', Aarhus, Denmark, 5–7 June 2008.

Dent, M., Kirkpatrick, I., Kragh Jespersen, P. and Neo y, I. (2008) 'Medicine and management in a comparative perspective: Denmark and the UK'. Paper presented at conference, Interim Meeting of ESA Research Network on 'Sociology of Professions', Aarhus, Denmark, 5–7 June 2008.

du Gay, P. and Salaman, G. (1992) 'The cult[ure] of the customer'. *Journal of Management Studies* 29:5 (September), 615–633.

Durkheim, E. (1992) *Professional Ethics and Civic Morals*. London: Routledge.

Evetts, J. (1994) 'Internationalization of professional regulation'. Paper presented at CONGLASS Conference, Onati, July.

Evetts, J. (2006) 'Organizational and Occupational Professionalism: the legacies of Weber and Durkheim for Knowledge Society'. In C. Marcuello and J.L. Fandos (eds) *Sociological Essays for a Global Society. Cultural Change, Social Problems and Knowledge Society.* Prensas Universitarias de Zaragoza. Pp.61–79. ISBN 84–7733–827–2.

Evetts, J. (2008) 'The Management of Professionalism: a contemporary paradox'. *Zeitschrift für Sozialreform (Journal for Social Reform)* 'Management of Professional Performance – Professionality Through Management?'. 54 Lucius & Lucius: Stuttgart. Pp. 97–106. ISSN 0514–2776.

Evetts, J. (2013) 'Professionalism: value and ideology'. *Current Sociology* 61(5–6): 778–796.

Faulconbridge, J.R. and Muzio, D. (2008) 'Organizational Professionalism in Globalizing Law Firms'. *Work, Employment and Society* 22: 7–25.

Freidson, E. (2001) *Professionalism: The Third Logic.* London: Polity.

Gewirtz, S., Mahony, P., Hextall, I. and Cribb, A. (2009) (eds) *Changing Teacher Professionalism: International Trends, Challenges and Ways Forward*. Routledge: London.

Hanlon, G. (1998) 'Professionalism as enterprise: service class politics and the redefinition of professionalism', *Sociology* 32: 43–64.

Hoggett, P. (1996) 'New modes of control in the public services' *Public Administration* 74:9–32.

Kuhlmann, Ellen, (2006) *Modernising Health Care: reinventing professions the state and the public,* Bristol, The Policy Press.

Lane, J.E. (2000) *New Public Management*. London: Routledge & Kegan.

Langer, A. (2008) 'Academic qualification programmes for professional management: managerial expertise as one facet of a new professionalism'. Paper presented at conference, Interim Meeting of ESA Research Network on 'Sociology of Professions', Aarhus, Denmark, 5–7 June 2008.

Larkin, G. (1983) Occupational Monopoly and Modern Medicine. London: Tavistock.

Le Bianic T. (2011) 'Certified Expertise and Professional Responsibility in Organizations: the case of mental health practice in prisons'. *The Sociological Review* 59(4): 803–827.

Liljegren A. (2012) Pragmatic professionalism: micro–level discourse in social work. *European Journal of Social Work.* London: Routledge, pp. 1–18.

Mintzberg, H. (1983) *Structure in Fives: designing effective organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Muzio, D. and Kirkpatrick, I. (eds) (2011) 'Reconnecting professional occupations and professional organizations'. *Current Sociology* 59:4, Monograph 2, July.

Schepers, R. (2006) 'Regulation and trust in action: the subtle balance between doctors and management in two Belgian hospitals. *Current Sociology* 54:4: 637–648.

Svensson, L. and Evetts, J. (2003) (eds) *Conceptual and Comparative Studies of Continental and Anglo–American Professions*. Goteborg Studies in Sociology No 129, Goteborg University.

Wrede, S. (2008) 'An erasure of professionalism in the caring occupations? The organizational discourse of flexibility and the fragmentation of occupational identities'. Paper presented at conference, Interim Meeting of ESA Research Network on 'Sociology of Professions', Aarhus, Denmark, 5–7 June 2008.

1.5. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ПРОФЕССИЯ: ОСОБЕННОСТИ ДЕМАРКАЦИИ В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ПОЛЕ

В рамках данного раздела прежде, чем мы будем рассматривать вопросы институциализации интеллектуальной деятельности в профессиональном контексте, нам необходимо кратко определить, что мы понимаем под интеллектуальным трудом. В русском языке есть два понятия в равной степени, обозначающие ту профессиональную практику, которая в наибольшей степени связана с мыслительным процессом – это понятия «умственный» и «интеллектуальный».

Умственный vs интеллектуальный

При *первом взгляде* на соотношение этих понятий по содержанию, мы можем сказать, что они тождественны. В этом случае, понятия умственного и интеллектуального труда используются как синонимичные, а, соответственно, к нему будет относиться широкий пласт профессиональной деятельности, связанной с приемом и переработкой информации, требующей напряженной работы процессов внимания, памяти, мышления, эмоциональной сферы. Таким образом, в широком смысле умственный (или интеллектуальный) труд – это деятельность, при осуществлении которой для создания результата или продукта используется интеллект, преобладают затраты умственной энергии.

С другой стороны, понятие умственного труда может рассматриваться как более широкое, родовое по отношению к интеллектуальной деятельности. Здесь уместно говорить о различиях умственных и интеллектуальных практик в категориях исполнительская либо творческая, а также в отношении новизны полученного результата. Здесь умственная деятельность по преимуществу является исполнительской, но в ней в той или иной степени

присутствует и творческая составляющая. В этом случае, интеллектуальной профессиональной практикой будет являться целесообразная, сознательная, творческая деятельность по созданию нового знания, информации, изобретения, открытия и другого результата, направленная на удовлетворение личных, профессиональных и социальных потребностей, которые используются во всех сферах жизни человека; способствующая воспроизводству общества. Таким образом, интеллектуальный труд как профессиональный вид деятельности обладает специфическими предметами деятельности (информация), для создания продукта используется мышление, (интеллект), способы преобразования информации, понятийный аппарат, оборудование; преобладают затраты умственной энергии.

В условиях современных процессов интеллектуализации производства, развития новых технологий, в том числе информационно–коммуникативных технологий, предъявляются новые требования к современным профессионалам: это и способность к обучению, усвоению новых знаний, и необходимость постоянного повышения своей квалификации, что способствует формированию новых ценностей и т.д. В качестве критериев отнесения профессии к разряду интеллектуальных, можно назвать, во–первых, преобладание интеллектуальных функций в процессе профессиональной деятельности. Во–вторых, наличие специального образования. В–третьих, преобладающее положение в современной системе разделения труда, как по количественному признаку соответствующих категорий профессий, так и по важности роли в получении экономических результатов.

Соответственно, интеллектуальный труд в нашем понимании – это вид профессиональной деятельности, имеющий своей основой умственную практику, однако по своему характеру и содержанию преодолевающий

традиционное противопоставление физического и умственного труда, являющийся информационно емким и производительным. В нашем представлении ядром данной категории являются профессии ученого и исследователя [Лебединцева, 2012]. Ближайшим к ядру будет кольцо профессий, включающих в себя управленческие профессии. Следующим (вторым) кольцом профессий будет область прикладных знаний (учителя, врачи, психологи), литературы и искусства (писатели, артисты, художники), инженерного профиля (например, конструкторы). Внешнее кольцо интеллектуальных профессий составят высококвалифицированные рабочие современных высокотехнологичных производств. Профессиональная работа здесь невозможна без использования значительного объема знаний, напряженного внимания, обязательного создания новых алгоритмов деятельности, нерегламентированной интенсивности труда.

В последнее время о представителях интеллектуальных профессиях[17] в современном обществе все чаще говорят как о креативном классе. К этому классу причисляют творческих профессионалов, занятых в креативном сегменте экономики, т. е. тех, чья экономическая функция заключается в создании нематериальных активов, приносящих материальные дивиденды, – новых идей, новых технологий и нового содержания. По его мнению, креативность становится отличительным признаком нового класса, но речь идет не только об интеллекте человека или его творческих способностях [Флорида, 2011]. Креативность обязательно включает в себя способность к синтезу, причем результатом этого синтеза может быть что угодно – изобретение устройства, разработка теории, понимание проблемы, ведущее к ее решению, или создание произведения искусства. Следовательно,

[17]Понятие «интеллектуальная профессия» является, к сожалению, хорошо забытым понятием, т.к. впервые оно было использовано П.Сорокиным в работе «Человек. Цивилизация. Общество», и в последующее время оно выпало из научного социологического лексона. Анализируя внутрипрофессиональную и межпрофессиональную стратификацию, П.Сорокин не дает определения этому понятию напрямую, но обозначает его через существование высокостатусных профессий в обществе, требующих высокого уровня интеллекта для своего выполнения и связанных с функциями социальной организации и контроля.

обязательными компонентами креативности являются, с одной стороны, новизна, а с другой – эффективность в решении существующих проблем.

Следует подчеркнуть, что креативный класс по Р.Флориде – это достаточно слабо дифференцированное сообщество, но при этом ключевая движущая сила экономического развития постиндустриальных городов. Ядро креативного класса составляют профессии в научной и технической сфере, архитектуре, дизайне, образовании, искусстве, музыке и индустрии развлечений, чья экономическая функция заключается в создании новых идей, новых технологий и нового креативного содержания [Флорида, 2011].

Интеллектуальные профессии: вопросы институциализации

При анализе интеллектуального труда как профессиональной деятельности можно обозначить два подхода. В рамках ***первого подхода***, профессию понимают предельно широко – это вид трудовой специализированной деятельности, которая приносит пользу обществу, выполняемая общностью людей, ведущих примерно одинаковый образ жизни. И для того, чтобы говорить о появлении профессий интеллектуального труда необходимо наличие таких признаков как: а) трудовая деятельность в обществе, б) проявление разделения труда на физический и умственный, в) понимание профессиональной деятельности как деятельности, связанной со специализацией, г) осуществление интеллектуального труда определенной социальной группой. Опираясь на перечисленные признаки можно определить исторический период времени появления первых интеллектуальных профессий.

Так, в древнегреческой цивилизации ремесло уже отделилось от земледелия (второе крупное разделение труда), возникает торговля и товарное производство, а также появляются мыслительные (умственные)

занятия, отличающиеся по своему содержанию от других, например, ремесленных занятий. Именно в античном обществе занятия начинают приобретать черты специализации, и впервые проявляется дифференциация по профессиям – земледелец, сапожник, ткач, строитель, поэт, философ и пр. [Платон, 1998]. И, согласно этому подходу, первые профессии, основанные на задействовании мышления и интеллекта, мы можем увидеть именно в это историческое время.

Может возникнуть вопрос: почему к этому периоду нельзя отнести более раннюю древнеегипетскую цивилизацию? В определенном отношении – если бы мы говорили о профессиях вообще, безотносительно умственного или физического компонента (но в рамках первого, т. е. максимально широкого, подхода к пониманию профессий) – мы должны были бы начать именно с этого исторического времени, поскольку практически все выдвинутые выше признаки присутствуют. За исключением последнего, связанного с требованием выполнения интеллектуального труда определенной социальной группой. Здесь уместно еще раз обратиться к ограничению круга интеллектуальных профессий, сферой науки и научных исследований. С одной стороны, действительно мы могли бы отнести начало отделения умственного труда от физического ко времени появления первых городов, т. е. к эпохе первых династий в Египте и ранних королевств в Месопотамии, т. к. одной из причин, вызвавших появление осознанной умственной деятельности, явилась потребность общества в формировании особой касты организаторов–правителей, освобожденных от физической работы в пользу управленческой. Эта каста состояла из жрецов как представителей высшего класса общества, которые объединяли в своем лице три функции: управления, обучения и интеллектуальных исследований [Лебединцева, 2012:65–70]. В этом случае даже максимально широко понимаемая профессия не может совместить эти виды деятельности.

1.5.Интеллектуальная деятельность как профессия: особенности демаркации в социологическом поле

Профессиями, наиболее ярко представляющими интеллектуальный труд, будут те, которые связаны с появлением и развитием в античном обществе абстрактной науки и научного способа мышления. В таком характерном способе мышления можно различить две стороны: рациональную и реалистическую, то есть способность к доказательству с помощью аргументов и обращение к общепринятому опыту, чего не было в более раннее время. Профессиональная практика, основанная на интеллектуальной деятельности, опирается на отделение, с одной стороны, фактических и поддающихся проверке знаний, от эмоциональных и традиционных утверждений, с другой. Изначально профессиональной практикой этого времени в нашем контексте будут занятия философа, размышляющего о развитии природы, человека или вселенной. Результатом интеллектуальной деятельности в науке стало знание, воспринимаемое как продукт рационального доказательства, опирающегося на логическое обоснование, а не на догматическую веру, поддерживаемую авторитетом, что можно было наблюдать в более раннее время. Эти признаки являются предпосылкой выделения в профессиональном интеллектуальном труде научной сферы, основанной на познании в форме доказательства путем апелляции к реально удостоверяемым причинам и основаниям. Именно по такому принципу построены планиметрия Гиппарха, медицина Гиппократа, история Геродота, геометрия Евклида. Их деятельность впервые в истории была организована и получила материальную поддержку в стенах Мусейона (Александрийского музея), который условно можно назвать первым в истории «государственным исследовательским институтом», просуществовавшего с III в. до н.э. вплоть до II в. н.э. Результатом явилось значительное развитие математики, механики и астрономии. Существовали также ученые, занимавшиеся интеллектуальной деятельностью при дворах правителей в качестве политического или ученого советника, имевшие, как

правило, свою школу. Было широко распространено представление, что престиж и устойчивость любого государственного правления повышается, если за ним стоит знаменитый философ. Лишь немногим приходилось самостоятельно зарабатывать себе на жизнь: например, Протагор и другие софисты того времени получали плату за обучение. Это условие станет правилом в более позднее историческое время, и является редким исключением для античности. Надо отметить, что такие философы существовали не только в Древней Греции, но и на Востоке (Палестине, Индии, Китае и др.) [Лебединцева, 2012:71–74]. В дальнейшем интеллектуальные профессии начинают приобретать все более разнообразные черты.

Обозначенный подход к определению профессионального интеллектуального труда, безусловно, не лишен недостатков, особенно, если мы опираемся на современную методологию социологии профессий. Однако, на наш взгляд, имеет право на существование в случае, когда мы стремимся описать профессиональную деятельность с позиций специализации и дифференциации.

Второй подход предъявляет более строгие требования к понятию профессии и к процессу формирования ее признаков в обществе. В качестве *первого* и самого главного условия выступает институциализация профессии, что предполагает приобретение ряда важных признаков. Определению признаков профессии посвящено много публикаций, и мы не будем здесь приводить какой–либо их перечень. Отметим лишь, что наиболее подробное перечисление характеристик профессии было составлено Дж. Миллерсоном в 60–е гг. XX века [Millerson, 1964]. Институциональный подход к профессии и преимущества связанные с ним анализирует отечественный социолог Г.Б.Кораблева: «Предмет социологического исследования профессии состоит в рассмотрении ее с позиций особого института общества,

сформировавшегося исторически на основе общественного разделения труда для обеспечения функционирования и развития профессиональных общностей и их взаимодействия путем институционализации и воспроизводства правил, стандартов, норм и образцов профессионального поведения» [Кораблева: 115].

Следуя логике предложенного подхода, институт профессии возникает на основе развивающихся процессов в сфере разделения труда, которая напрямую связана с эффективностью экономических процессов, влияющих на уровень развития непроизводственной сферы. Если не считать Э.Дюркгейма, который более ста лет назад первым заговорил о влиянии разделения общественного труда на формирование профессиональных групп, то среди современных западных социологов на этот обращается крайне мало внимания, в основном акцент делается на роли государства в становлении профессионального комплекса, в результате чего выделяются две модели континентального и англо–американского типа [Johnson, 1972; Moran, 1999. Saks, 1995; etc.]. Среди российских социологов мы можем назвать М.А.Шабанову, отмечающую, что «понятия «профессия» и «профессионал» тесно связаны с типом общественно–экономической системы и историческими особенностями ее развития: на содержание этих понятий оказывают воздействие доминирующие в обществе социально–экономические отношения, качество экономических и неэкономических институтов, особенности культуры и пр.» [Шабанова, 2006]. В целом, специфика социальности интеллектуального труда, раскрывается в положении, что, например, наука как профессиональная практика, ее уровень развития, возможности и т.д. определяются уровнем развития экономической сферы, понимаемой не только как производство вещей, но и как воспроизводство социальных отношений. На наш взгляд, *одним из главных признаков* и, одновременно, условием институциализации профессии,

является наличие открытого для вертикальной социальной мобильности общества, в отличие от сословного, которое накладывает жесткие ограничения на перемещения людей в социальной иерархии. *Вторым признаком*, тесно связанным с первым, будет наличие системы формального образования, понимаемой как системы организованной передачи профессиональных знаний и обучения. В терминологии Т.Парсонса это означает преобладание интеллектуальной составляющей университетского комплекса в обучении профессии [Parsons, 1966]. Начав складываться в западном мире в XII–XIII вв., институциализация профессий завершается к XVIII в. [Carr–Saunders, Wilson, 1933]. Возможно ли было возникновение профессиональной интеллектуальной деятельности до этого времени? Очевидно – нет, т. к. профессиональная практика должна пройти процесс своей институциализации со всеми присущими ей атрибутами, до этого времени конкретные профессии в любой сфере специализированной деятельности возникнуть не могут.

При каких экономических условиях могут проявиться перечисленные выше признаки? Другими словами, нам надо определить те условия, которые влияют и на переход от закрытого общества к открытому и на возникновение системы высшего профессионального образования, и, в конце концов, на саму возможность возникновения профессий в сфере интеллектуальной деятельности. Это можно проследить посредством анализа развития интеллектуальной деятельности в истории общества. С этих позиций, экономической причиной появления в *древнем обществе* зачатков науки (интеллектуальных операций) стала возрастающая эффективность земледелия. Благодаря расширяющемуся использованию рабского труда, появляется излишний продукт, который позволяет обеспечивать небольшой части общества выполнение интеллектуальных функций (прежде всего, в сфере управления, накопления и развития знаний), а не физического

(земледельческого, ремесленного) труда. В *античном обществе*, повышение эффективности экономической деятельности достигалось в основном экстенсивными методами, т.е. за счет простого увеличения численности используемых рабов и расширения колониальных владений. Во многом благодаря повсеместному применению рабского труда обуславливается неприятие греками всего того, что было связано с прикладной, практической или ремесленной деятельностью, а достойным занятием свободного гражданина объявляется созерцательная деятельность, связанная со свободной игрой ума с интеллектуальным предметом. Справедливости ради надо отметить, что и на Востоке имели место подобные процессы, но развиваются они на другой основе. Так, в V–VI вв. в Китае появляются монастыри, которые становятся новой основой интеллектуального производства. В качестве причин бурного роста существующих буддийских и даосских религий, исследователи называют, прежде всего, покровительство высшей власти – императора и аристократии с целью их (монастырей) использования как своих агентов для контроля над населением, реорганизации социальных структур и т.д.

В целом, результаты интеллектуального труда этого периода были малоприменимы в практической жизни, и без поддержки заинтересованных лиц (императоров и высшей аристократии) интеллектуальная практика не могла бы развиваться и претендовать на сколь–нибудь значимые результаты. Общество оказывает опосредованную поддержку тем организационным формам, которые были более приспособлены к автономному развитию и существованию. Исследуя историю становления интеллектуальных течений, Р.Коллинз проводит интересную аналогию между западными и восточными религиозными течениями. Так, наиболее автономные из всех централизованных религиозных форм в Китае, которыми являлись монастыри и крупные городские храмы (буддизм, конфуцианство), он

сравнивает с «католическими» типами организаций. С другой стороны существовали храмы, разные по своим масштабам, но одинаково существовавших на пожертвования мирян – такая децентрализованная религиозная организация как даосская церковь – напоминает ему «протестантские» церкви на Западе [Коллинз, 2002:245–246]. Таким образом, экономические условия влияют на форму осуществления интеллектуального труда, и, уже опосредованно, на сам предмет интеллектуальных изысканий. Возросший экономический прибавочный продукт, способствующий социальному процветанию, позволяет направлять его для поддержки интеллектуальной деятельности. В более позднее историческое время монастыри в организационном отношении становились движущими механизмами в сфере капиталистического накопления. Ключевым преимуществом монастырского способа организации производства является его способность высвобождать и реинвестировать ресурсы в обществе. В целом можно сказать, что интеллектуальным трудом в Древнем Китае занимались как религиозные школы, так и бюрократические государственные школы.

В период *средневековья* складывается новая ситуация, характеризующаяся двумя особенностями. С одной стороны, государство уже имеет опыт сбора и перераспределения собранных налогов в виде всевозможных пошлин, податей, оброков и т.д., но они в основном идут на удовлетворение собственных нужд. Несмотря на возросшую экономическую активность, хозяйственная деятельность редко выходила за рамки городских рынков, а связь интеллектуальных занятий и прикладной деятельности еще не была столь очевидной. С другой стороны, существовавшие организационные формы религиозной жизни официальных конфессий в средневековом обществе, как на Западе, так и на Востоке, представляли собой второй по значимости, и первый по силе влияния на умы людей

социальный институт, в рамках которого хозяйственная активность, надо отметить, развивается весьма успешно. Так, в Китае средних веков интеллектуальная жизнь продолжала[18] существовать, прежде всего, в стенах монастырей, которые для своего обеспечения должны были иметь источники доходов, а, следовательно, они должны были быть в тесной связи с мирскими реалиями экономики. Распространение монастырей, которые по сути своей были корпорациями, в которые мог вступить любой, становились центрами экономического накопления, что ускоряло преобразование Китая в расширявшуюся рыночную экономику. Р. Коллинз называет это первым реальным взлетом «протокапитализма в мировой истории» [Коллинз,2002: 380]. При отсутствии денежной экономики или государственных инструментов для надежного сбора налогов, монастыри в Китае с их накопленными богатствами и сложившейся коммерческой системой действовали как банки и структуры торговли. Буддийские монастыри, подобно христианским в Европе, обеспечивали систематическое земледелие, новые вложения прибылей и даже дали начало промышленному производству, что способствовало последующему росту экономики. Таким образом, интенсивный рост собственности крупных монастырей, располагавшихся вокруг главных административных городов, сопровождался экстенсивным ростом пока еще локальных рыночных отношений в сельской местности.

На Ближнем Востоке такой «союз» науки с царями, богатыми купцами и знатью был вначале источником ее силы. Пока процветали города и торговля, всегда существовала достаточно многочисленная образованная знать, которая была заинтересована в знании и обеспечивала их развитие. Но как только города и торговля стали приходить в упадок, ученые все больше стали превращаться в бродячих схоластов, находящихся в зависимости от

[18]Здесь мы имеем в виду, что восточные монастыри еще до наступления средних веков уже были активными хозяйствующими субъектами.

изменчивой судьбы местных династий. Даже наиболее известный из них – Ибн–Сина (Авиценна) никогда не находился в полной определенности: он служил у различных султанов в Персии и Средней Азии, иногда в качестве врача, иногда в должности визиря.

В Западной Европе ситуация была похожая, с одним дополнением – начавшееся в X веке возрождение западного христианства требовало широкой интеллектуальной основы для отстаивания духовных и светских притязаний церкви. Сначала были учреждены соборные школы, например, в Шартре и Реймсе. Обладание крупной собственностью и большими денежными средствами, позволили церковным учреждениям на протяжении большей частей периода средневековья, по крайней мере, вплоть до XIII века, иметь монополию на ученость и даже на грамотность. Поскольку государству в средние века приходилось решать другие проблемы и, условно говоря, было не до благотворительности в отношении распространения каких бы то ни было форм образования среди массы населения. Феодальное управление осуществлялось церковью. Интересно, что слово clerk – в переводе на русский означает «духовное лицо» и одновременно клерк или конторский служащий (другими словами, человек, обладающий специальными знаниями и навыками).

К XII в. соборные школы вырастают настолько, что становятся университетами с обучением в них семи свободным искусствам, философии и теологии. Признание первых университетов – Болонского, Парижского, Оксфордского, Кембриджского – происходит с середины XII в. до начала XIII в. И, хотя сама по себе идея университета, где все предметы могли изучаться вместе, была не совсем новой[19], средневековые университеты были по общим принципам организации копией античных школ, их обучение

[19] В античные времена действовали школы в Афинах и Александрийский мусейон; мусульмане в течение ряда веков имели свои школы при мечетях – медресе, в которых наряду с религией изучалась философия, и уже с XI века существовала медицинская школа в Салерно; в Китае

носило более общий и систематический характер.

Западные университеты с самого основания и до XVII в. были главным образом учреждениями по подготовке духовенства. Оно монополизировало все профессии, требовавшие образования, и отвечало за все управление. Именно духовенство было носителями идей классического мира. По мнению Ж. Ле Гофф, в западноевропейских странах в период средневековья начинает широко разворачиваться профессиональное разделение труда, в том числе и преподавательская деятельность тоже становится профессией [Ле Гофф, 2000:114–115]. Однако с позиций нашего теоретического анализа и обозначенных требований к пониманию профессии и профессиональной практики, эти явления относятся скорее к протопрофессиональной или допрофессиональной деятельности.

Практически «научного» в обучении давалось очень мало. Как пишет Ж. Ле Гофф: «Университетские преподаватели XII–XIII вв. осознавали, что их призванием является открытие нового, их же коллеги в XV веке ограничиваются ролью хранителей, консерваторов. Отсюда … постоянная дискредитация интеллектуальных и материальных аспектов профессии университетского преподавателя» [Ле Гофф, 2000:118].

Экономической основы для институциализации интеллектуальных профессий создано еще не было, поэтому во многом эксперименты средневековых исследователей были изолированными от внешнего мира и не предполагали практического использования, и подобно арабским и греческим продолжали оставаться в основном демонстрациями, не ведущими к каким–либо научным прорывам. Они мало прибегали к использованию прикладных методов для исследования природы и еще меньше для управления ею.

Однако уже в условиях развития средневековой экономики складывались предпосылки к замене феодальной системы товарно–денежными отношениями, росли другие экономические формы, основанные

на торговле и городском производстве. Университеты уже в это время существуют как экономическая группа потребителей и представляют собой в средневековых городах непроизводительную группу, потребительский рынок, численную значимость которых не следует недооценивать. В Оксфорде, например, по результатам переписи 1380–1381 гг. жило около 1500 университариев, при населении общей численностью 5000–5500 человек, т.е. один университарий на трех–четырех оксфордцев [Ле Гофф, 2000:127].

Одной из важных причин возникновения и быстрого роста городов явилось развитие и специализация ремесленного труда. Если раньше деревенскому кузнецу хватало работы в феодальном поместье: он подковывал лошадей, делал серпы, ножи и даже оружие для дружины феодала, то теперь появляются мастера–оружейники, которые не занимаются изготовлением доспехов, или мастера по изготовлению доспехов, которые не умеют делать мечи и т.д. Растет спрос на предметы роскоши, в связи с чем и появляются «узкие специалисты» в ремесле: феодала уже не удовлетворяли грубая домотканая одежда, ему требовались тонкие шерстяные ткани, а производить их в каждом поместье было попросту невозможно.

Ставший «ненужным» в деревне, ремесленник селится в таком месте, где он смог бы одновременно совершенствовать свои навыки и находить покупателей для своих товаров. Как правило, этим требованиям удовлетворяли монастырские стены, куда приходило много паломников, и где впоследствии начинало расти городское поселение. Развитие городов и расширение торговли в них способствуют появлению новых принципов экономической жизни. Это были принципы капиталистической, денежной экономики, где во главу угла поставлен коммерческий интерес. Для установления торговых отношений с другими странами привели к спросу на «практическое» знание, а значит – к необходимости улучшать астрономические таблицы, проводить более точное картографирование,

развивать мореплавание.

Таким образом, мы можем отметить, что хотя в средневековом обществе появляется система формального обучения, оно по своей сути продолжает оставаться сословным, т. е. закрытым обществом. Профессии находят свое развитие в основном в «третьем» сословии и никак не влияют на положение в обществе.

В период *индустриального общества* появляется заинтересованность в результатах научных исследований для возрастания прибыли, развития производства, освоения более эффективных технологий. Достигнутый уровень эффективности экономики позволяет за счет перераспределения средств и прямого интереса с ее стороны развивать научную, образовательную деятельность. Так, в период раннего развития капитализма в XV – XVI вв. можно наблюдать рост экспериментов и математического анализа как нового метода естествознания. Изменения в технических приемах востребуют науку, а наука в свою очередь ведет к новым и все более быстрым изменениям в технических приемах. Это сочетание быстрых технических, экономических, социальных изменений представляет собой единственное в своем роде общественное явление.

Таким образом, развитие капитализма и развитие науки тесно связано. Именно условия подъема капитализма сделали возможным и необходимым подъем экспериментальных научных практик. К концу этого периода начинает чувствоваться обратное воздействие. Практические успехи науки уже подготовили следующий большой этап технического прогресса – то, что принято называть промышленным переворотом. И если вначале капитализм сделал науку возможной, то наука делает капитализм ненужным, но продолжающим влиять на ее развитие и в настоящее время.

В конце XVI – начале XVII вв. начинает меняться система университетского образования: самые прогрессивные итальянские

университеты добились введения новой системы обучения. Лекции здесь должны были читаться как на английском, так и на латинском языке, преподаватели были представителями новой буржуазии (адвокаты, доктора), мелкого дворянства, реже духовенства, иногда и из низшего сословия. Первым учреждением в Англии, обучавшем новой, т. е. прикладной науке – мореплаванию, был Грешем – колледж, основанный в 1579 г.[20] Он существовал на личные средства основателя Томаса Грэшема.

Ситуация начинает меняться, когда университеты становятся центрами профессионального образования на службе у государства, с выплатой регулярного жалованья преподающим профессорам. Финансирование университетов государством осуществлялось разными способами, растущая доля общественных дотаций в бюджете университетов свидетельствовала об активной роли государства в институциализации профессий вообще, и интеллектуальной профессии, в частности. Впервые были созданы хорошо организованные научные сообщества – Лондонское королевское общество и Французская Королевская академия.

К концу XVII вв. способ умножения богатства посредством превращения его в капитал пробил себе дорогу через феодальные ограничения, и путь для его бесконечного роста был открыт. Богатство и бедность в обществе уже были перераспределены: в Англии и Нидерландах было значительно больше состоятельных людей, чем в его начале. Новый побудительный мотив – получение прибыли – стимулировал технический прогресс. Промышленники XVII в. уже были заинтересованы в подготовленных специалистах, знающих свое дело не только на практике, но и в теории. Профессиональное университетское образование и научная практика органично включаются в экономический процесс и занимают

[20] Грешем-колледж назван так в честь основателя Томаса Грешема – крупнейшего купца, также основателя лондонской биржи: он олицетворял союз между торговым капиталом и новой наукой.

достойное место в обществе. При этом академическая профессия, т. е. профессия поиска и передачи знаний, по выражению Т.Парсонса, является профессией в самом чистом виде [Парсонс,1998:131].

К XVIII в. интеллектуальная профессия окончательно институциализируется. С одной стороны, этот процесс был обусловлен большим количеством накопленных теоретических знаний по различным областям профессиональной сферы, возникла необходимость их систематизации, обобщения и передачи в переработанном виде тем, кто претендовал на звание профессионала в своем деле. Профессии как социальный институт приобретают сложившиеся черты в результате конвергенции высшего образования, интеллектуальных дисциплин и прикладных профессий [Абрамов, 2005:54–59]. Ученый как профессионал в своей области знаний приобретает огромный авторитет, по крайней мере, в высших кругах общества того времени, имеет собственные организации в лице Королевского общества и Королевской академии наук, которые были тесно связаны узами личного общения с правящими кругами – с парламентом и влиятельными семействами в Англии, с королевским двором во Франции. С этого времени принадлежность к той или иной профессии начинает оказывать влияние на место, занимает индивидом в социальной структуре. И, как отмечают В.А.Мансуров и О.В.Юрченко: «…вне зависимости от исторической специфики профессиональных групп, они играют важную роль в социальной структуре современных государств и выполняют схожие функции по производству, получению и сертификации знания в широких функциональных сферах, на основе выдачи индивидам официальных аттестатов об образовании» [Мансуров, Юрченко, 2009:32].

С другой стороны, возросшая эффективность труда и его экономия, вызванная использованием техники, значительно превышала затраты на производство самой техники. В результате, основной формой занятости

становится наемный труд, к которому предъявляются требования формальной профессиональной подготовки. Таким образом, в основе интеллектуализации прикладных и академической профессий лежали изменения в экономическом производстве. Обращение к практическому опыту и непосредственному восприятию человека не только открывало дорогу к научному истолкованию мира, но и делало достижения науки общедоступными.

В числе первых преобразовывать университеты начала Германия. По мнению Т.Парсонса, именно немецкие университеты стали реальным воплощением модели университета Континентального типа [Parsons, 1968: 539]. Функции университета определяются вневременной внутренней структурой университетской системы. Всего их четыре: первая функция представляет собой передачу знания; вторая – преподавание и исследования; третья – обеспечение воспроизводства академического сообщества; и последняя, четвертая функция заключается в соответствии общественным потребностям в подготовке специалистов–практиков [Parsons, Platt, 1973].

Рост масштабов и престижа научной работы обеспечивал все более официальную организацию, и занятие наукой превратилось в профессию. Ученые–интеллектуалы все больше превращались из зависимой, сравнительно малоуважаемой части общества, в коллективных носителей высших идеалов изменяющегося общества. Профессиональные сообщества ученых приобретают экспертную власть, контролирующую интеллектуальное развитие будущих специалистов в разных областях деятельности. Распространение грамотности и расширение доступа к высшему образованию позволило приобрести университетам важное свойство – стать источником социальной мобильности.

Заключение

Мы проследили развитие форм профессиональной интеллектуальной деятельности, институциализация которой находится в зависимости от уровня экономического развития общества: его эффективность напрямую влияет на количество и структуру занятых в сфере интеллектуального труда. Появление профессий как социального института со всеми необходимыми атрибутами, ее «онаучивание» (в терминологии Т.Парсонса) невозможно без обеспечения со стороны экономической системы самой возможности создания широкого поля образовательной, научной деятельности. Таким образом, можно говорить о взаимосвязи экономического (материального) производства и его социального результата. В самом общем виде эта связь состоит в том, что уровень экономического производства определяет в конечном итоге и уровень развития и разнообразия интеллектуальных профессий, и достигнутую ступень его организации и потребления. Разнообразие и наполненность сферы профессионального интеллектуального труда является социально–экономическим результатом развития общества. В современных обществах профессии приобретают уровень влияния, достаточный для определения места, занимаемого индивидом в социальной структуре.

Библиографический список

Абрамов Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по работам Т.Парсонса) // Социологические исследования, 2005. №1.

Коллинз Р. Социология философий. Глобальная теория интеллектуального изменения. – Новосибирск: Сибирский хронограф, 2002. – 1282 с.

Кораблева Г.Б. Становление подходов к социологии профессий в России // Социологические исследования, 2013 №1.

Лебединцева Л.А. Социология интеллектуального труда. – Санкт–Петербург: Изд–

во СПбГУ, 2012. – 207 с.

Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессия: становление дисциплины и перспективы ее развития / Профессиональные группы: динамика и трансформация /Под ред. В.А.Мансурова. – М.: Изд. Института социологии РАН, 2009. – 419 с.

Ле Гофф Ж. Другое Средневековье: время, труд и культура Запада / пер. с фр. Под ред. В.А.Бабинцева. – Екатеринбург: Изд. Уральского Ун–та, 2000. – 328 с.

Парсонс Т. Система современных обществ. – М.: Аспект–Пресс, 1998. – 270 с.

Платон. Государство // Платон. Государство. Законы. Политик. – М.: Мысль, 1998. – 798 с.

Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М.:, 2011. – 432 с.

Carr–Saunders A., Wilson P. The Profession. – Oxford: Oxford University Press, 1933.

Johnson T. Professions and Power. London: Macmillan, 1972.

Millerson G. The Qualifying Associations. – L.: Routledge & Kegan Paul, 1964.

Moran M. Governing the Health Care: a Comparative Study of the United Kingdom, the United States and Germany. Manchester: Manchester University Press, 1999.

Parsons T. The Professions and Social Structure // Parsons T. Essays in Sociological Theory. – N.Y., The Free Press, 1966.

Parsons T. Professions // International Encyclopedia of the Social Sciencies. – The Macmillan C& The Free Press, 1968.

Parsons T. Platt G. The American University. – Cambridge: Harvard University Press, 1973.

Saks M. Professional Regulation and the State: the Response of the Medical Profession to Unorthodox Medicine in Britain and the United States. – Washington D.C, 1995.

1.6. ПРОФЕССИОНАЛЫ КАК СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМАЯ ГРУППА

К концу XX века в теории управления на смену концепции "человека иерархического" приходит концепция "профессионального человека", на которой практически основана теория "организационного развития" [Американские…,1978]. Новая модель существенно отличается от предыдущих. Прежде всего, у "профессионального человека" более высокий уровень запросов. Ему присуще желание вносить свой вклад не только в дело своей организации, но и стремление приносить пользу обществу. Он развивает в себе способность к систематическому обучению, одновременно чувствует себя и профессионалом, и студентом.

Характер его связи с организацией определяется, прежде всего, продажей им трёх взаимосвязанных продуктов: знаний, квалификации и компетенции. Поэтому он принадлежит главным образом себе, а не организации. Его лояльность и обязательства относятся, прежде всего, к его профессии, а затем к организации.

В то же время "профессиональный человек" нуждается в ощущении причастности к делам организации, хочет, чтобы к его голосу прислушивались при принятии решений, которые касаются его работы. "Профессиональный человек" стремится к повышению уровня компетенции и личностному росту, для него важны осмысленная, продуктивная и интересная работа и признание его достижений. Он нуждается в новом стиле управления и руководства, так как "профессиональный человек" больше реагирует на творческие идеи, чем на установленные процедуры и приказы, и стремится к достижениям, признанию и расширению круга своей ответственности. При этом он хочет работать, используя свои методы при минимальном вмешательстве со стороны начальства.

Концепция "профессионального человека" в отличие от двух предыдущих более приспособлена к объяснению организационного

поведения руководителей и специалистов, больше согласуется с реальными фактами их деятельности. Поэтому она является шагом вперёд по сравнению с концепциями "человека экономического" (потребляющего) и "человека иерархического". Одновременно она и шаг назад в осмыслении способов включения человека в производственную деятельность. Дело в том, что основным способом осуществления производственной деятельности является кооперативная форма деятельности в форме организации. В концепции "профессионального человека" индивидуальная деятельность соединяется с другими по образцу цехового производства.

Как отмечают российские авторы исследования деятельности профессионалов, в современном обществе демонстрируется значение глобальных национальных тенденций, которые преломляются в реальном контексте: "Новые и существующие профессиональные группы соединяют различные интересы и движутся к профессионализации различными путями. Возникает множество новых вариантов профессионализма, особенно востребованного в растущем секторе обслуживания" [Романов, Ярская–Смирнова, 2007].

Консерватизм промышленного производства в некоторой степени снижает динамичность изменении и их вариативность. Это обусловливается стандартизацией технологического процесса и публичного управления в ситуации повторяющихся задач. Однако высокая конкурентность предлагает необходимость к изменению, инновациям.

Промышленные организации, как правило, характеризуются условиями поточного производства, публичного управления в ситуации повторяющихся задач, обусловленных стандартизацией технологического процесса. Отсюда, как следствие, возникает иерархически структурированная бюрократическая организация. С одной стороны, бюрократия обозначает господство профессионального знания и способствует развитию индустрии, а, с другой стороны, ее господство ведет к нивелированию, к "стальной клетке".

Концепция Макса Вебера дает возможность рассматривать модель бюрократической демократии, в которой общественный контроль может ограничивать власть представителей иерархизированных структур организации и её (власти) стремление к унифицированию управляемых процессов [Вебер, 2001].

Различные аспекты веберовской интерпретации социологии организации рассматриваются в работе Д.В. Катаева. Он подчеркивает, что авторы практически всех работ по социологии организации ссылаются на Макса Вебера, которому отводится особое место среди представителей этой области социологии. Центральной темой большинства работ является идеальный тип бюрократии, сформулированный Вебером, который рассматривается как исходная гипотетическая модель для эмпирического изучения социальных структур и процессов в организациях.

Работы различных авторов дают возможность обоснования такого подхода. Д.В. Катаев пишет, что исследователи промышленных организаций считают, что эффективность различных моделей организаций варьирует в зависимости от вида работы и поставленных задач. Бюрократии являются технически эффективными и превосходят другие типы организации только в случаях одинаковых, повторяющихся, стандартизированных задач, например в условиях поточного производства [Катаев, 2006:190].

В зависимости от способности организаций приспосабливаться к изменениям как экономическим, так и технологическим, а также изменениям функциональных задач предприятий и условий их существования выделяют два типа организаций [Burnis, Stalker, 1971]. К ним относятся "механистическая" организация, которая характеризуется высоким уровнем стабильности и определенности внешней среды, и "органичная", которая характеризуется высоким уровнем динамичности и неопределенностью системы менеджмента.

Основные черты механистического типа управления предполагают дифференциацию функциональных задач, наличие абсолютных норм,

иерархию компетенций, четкое определение прав, обязанностей и технических методов, ответственность функциональной позиции. Отмечается жесткость организации, обусловленная иерархической структурой контроля, власти и коммуникации, а также наблюдается тенденция к вертикальной интеракции между членами организации.

В свою очередь, "органичная" модель основывается на противоположных принципах. Функциональные задачи и специализация в организациях такого типа варьируются в зависимости от специфики работы. В них отсутствует четкий регламент, нормы и правила являются более гибкими. Структура контроля в такой организации скорее горизонтальная, чем вертикальная. В свою очередь, суть коммуникации во взаимодействии заключается в информации и совете, а не в приказе и указаниях. Авторитет в такой организации основывается на профессиональном знании, а не на позиции в иерархии.

В результате анализа идеального типа бюрократии Макса Вебера разработана современная модель организации, которая получила название "профессиональная модель команды". В отечественной литературе модификация указанной модели представлена в работе Т.П. Галкиной [Галкина, 2003].

Основные признаки организации данного типа следующие:

1. Члены организации являются профессионально образованными специалистами, они обладают достаточными знаниями, умениями и мотивацией, чтобы работать без принуждения и контроля.

2. Снижение регулирования и контроля повышает личную ответственность работников, а также их стремление к инициативности и импровизации.

3. Сферы компетенции и ответственности между членами организации четко не разграничены. Решения задач распределяются между свободными и компетентными сотрудниками по принципу непрерывного перераспределения организационных задач.

4. Существует горизонтальная структура власти, коммуникации и контроля, решения принимаются коллегиально. Важная информация доступна для всех членов организации [Акофф, 2006].

Известно, что нормативообразующими характеристиками, разрабатываемыми социальными институтами профессионального обучения, наряду с директивными документами различного уровня могут выступать современные концептуальные представления о подготовке профессионала и специалиста, которые, в свою очередь, проецируются на различные системы специального обучения. Значимость последних поддерживается фиксируемыми социальными заказами: чёткий заказ на специалиста, конкурирующий заказ на подготовку профессионала.

Термин «профессионалы» был концептуализирован в американской социологии в первой половине прошлого столетия. Основные идеи были разработаны Т.Парсоном. Анализ развития понятия «профессионал» и «профессиональная группа» представлены в работе Дмитрия Попова.

Изначально научное разграничение всех родов занятий на «профессии» было основано на зеркальном отражении феномена, реально существующего в английском языке, в котором титул «профессия» указывает на престижность той или иной работы. Что касается вопроса наполняемости категории «профессия», здесь лингвистические подсказки уже не оправдали себя: награждение различных видов деятельности почетным титулом «профессия» в обыденной речи носило достаточно бессистемный характер. Так, некоторые англоговорящие уверенно определяли преподавателей, различного рода управленцев, социальных работников и прочих как профессионалов, другие – отказывали им в данном «звании» [Лукша, 2003].

Т. Парсонс достаточно четко выделяет критерии определения профессионала.

Первый критерий – это требование формальной технической подготовки, сопровождающейся институционализированныи моделями контроля адекватности образования и компетенции обученных индивидов.

Процесс обучения преобладает в передаче интеллектуального компонента, который создает ценностный вектор для профессионала, действующего в рамках инструментальной рациональности. Второй критерий – это наличие навыков реализации полученных профессиональных знаний. Третий критерий – наличие у профессионалов уверенности в том, что их компетенции используются в интересах всей социальной системы, то есть имеет место альтруистическая мотивация труда.

Профессионалы становятся социально значимой группой, когда приобретают некоторый властный ресурс. Профессиональная власть имеет особую социологическую структуру. Прежде всего, она основана на «технической компетенции». Но часто предполагается превосходство в социальном статусе, интеллектуальных достижениях или в моральном характере. Важно подчеркнуть, что профессионал претендует на власть только в своем собственном поле.

Следующее понятие, также требующее определения, – «профессия». Т. Парсонс выделяет несколько характерных черт современной профессии: формальная техническая подготовка, особенно включающая интеллектуальный компонент, в рамках образовательных институтов, которые сертифицируют качество и компетентность; демонстрируемые умения в прагматическом применении полученной формальной подготовки; институциональные механизмы, которые гарантируют, что данная компетентность и умения будут использованы социально значимым способом [Попов, 2007].

Профессионал в социуме выполняет род занятий, связанных преимущественно со "свободной" профессиональной деятельностью. В её процессе происходит осознание уникальности получаемого продукта (труд писателя, художника, артиста, некоторые профили врачебной практики и т.д.). Многообразие определений профессионала сводится преимущественно к двум критериям его идентификации [Социология трудовых отношений…:142]:

1) к характеристике трудовой деятельности с применением знаний, полученных с помощью специализированного образования и практического опыта;

2) к особой компетентности, доказанной специальными аттестационными процедурами, наличию кодекса поведения, обеспечивающего профессиональную идентичность и членство в профессиональных ассоциациях.

При всем различии социокультурных особенностей деятельности профессионалов считается, что наряду с сертифицированным образованием важным становится наличие особого группового этоса, который является определяющей характеристикой [Батыгин, 1995].

Остановимся на анализе процесса включения молодого специалиста в организацию через позиции "профессионал – специалист". Деятельность в организации характеризуется общими и специфическими признаками. Общие признаки определяются совокупностью целей, функций и задач профессиональной деятельности в структуре разделения труда. Специфические – отражают сущность рода занятий работника в рамках организации.

Специалист, как правило, действует в системе унифицированной профессиональной культуры, наработанной для определённых типов специальностей. Определение специалиста чаще всего бывает описательным. Специалист – это работник, обладающий специальными знаниями, умениями и навыками в рамках профессиональной деятельности и получивший систематическую подготовку (см. [Радаев,1996; Радаев, 2000]). Знания, нормы, понятия о средствах деятельности, которые он использует, являются стабильными и внешними по отношению к функционированию любой конкретной организации. Они существуют в форме предписаний, поэтому используются специалистом в качестве типовых средств. Специалист включается в социальную деятельность в том случае, когда представлен полный комплект средств, необходимых для её осуществления, и

соответствующий набор норм и указаний по применению этих средств в данной деятельности, то есть его работа заключается в реализации нормативных предписаний.

В свою очередь, деятельность профессионала, если можно так выразиться, "анормативна". Для её реализации полного набора норм может не быть. Сущность работы профессионала, выступающего чаще всего в ранге руководителя, заключается в превращении внешней задачи организации во внутреннюю цель, затем в преобразовании этой цели во внешние задачи для других людей. Использование людского ресурса как средства деятельности инициирует процесс превращения профессионалом внешних задач для других в их внутренние цели.

На первый взгляд может показаться, что процедура перевода целей одного уровня в задачи другого уровня осуществляется достаточно просто (именно эта иллюзия лежит в основе концепции "дерева целей" при формировании задач организации). В действительности её реализация имеет свои сложности, которые связаны с тем, что организация представляет собой определённую форму кооперации, основанную на использовании синкретического эффекта совместной деятельности, поэтому механистическая трансформация задач организации в цели работников невозможна. Требуется особое средство для выполнения многоэтапного целеобразования. Таковым является личность профессионала, которая выступает как инструмент его деятельности. Таким образом, при определении специфики деятельности в двух названных позициях можно сказать, что специалист работает в рамках технологии любого типа деятельности и по известным критериям, а профессионал действует в нестандартных ситуациях.

В качестве существенного момента, определяющего дифференциацию подготовки профессионала и специалиста, может выступать не только место в системе организации, но и характер перманентного ориентирования на профессиональную деятельность. Деятельность совокупных каналов профессионального ориентирования (школа, профориентационные пункты,

массовые коммуникации, специальные учебные учреждения, конкретная трудовая деятельность и др.) создаёт сквозную тему профессии в сознательной жизни человека. Безусловно, особое место в этой системе занимают этапы ранней профессионализации в семье (фиксируется внимание на специальном обучении).

Профессиональное ориентирование в процессе обучения может выступать основой для повышения эффективности переподготовки специалиста в профессионала в момент достижения им управленческих должностей верхнего уровня.

Отсутствие элементов профессионального ориентирования в самом процессе специального обучения с неизбежностью повлечёт необходимость в конкретной трудовой деятельности. Возьмём пример.

Институт выпускает менеджера по кадрам, он распределён в кадровый отдел. В скором времени оказывается, что выпускник не справляется со своими профессиональными обязанностями. Положение отягощается моральными факторами – неудовлетворённостью трудом. Как правило, источником низкой продуктивности молодого специалиста может быть дефект подготовки. Профессиональное ориентирование нашего выпускника на будущую деятельность не осуществлялось целенаправленно и осознанно. В реальном труде в таком случае начинают действовать "профориентационные фильтры", такие как движение работника по функциональным отделам, уход с работы как не справившегося с обязанностями.

Наиболее широко в настоящее время в высшей школе имеет место третий способ подготовки – так называемого "квазипрофессионала". Его позиция характеризуется наличием существенного рассогласования ожиданий относительно будущей деятельности и возможностей их реализации. Ожидания идентичны позиции профессионала, однако работать таким образом "квазипрофессионал" не умеет в связи с тем, что не способен организовать самообучение. Для него характерна претенциозность, которая

выступает большим психологическим препятствием в использовании его как специалиста. К тому же с позиции специалиста он не умеет работать, так как не владеет свободно средствами своей деятельности.

Однозначный ответ на вопрос, кого должна готовить высшая школа – профессионалов или специалистов, невозможен из – за нецелесообразности такой постановки. В соответствии с различными видами социальной практики требуются выпускники различных позиций. Для функционирования организации нужен специалист, для управления организациями различного типа – профессионал. Безусловно, что перед высшей школой стоит задача готовить тех и других.

Недостаточно выраженная определённость целей и задач современной высшей школы, по мнению многих исследователей, порождает совокупность проблем её развития. Как указывалось ранее, главная проблема формулируется как рассогласование между запросами различных сфер деятельности на специалистов высшей квалификации и способами их подготовки. Организационный и методический уровни развёртывания проблемы отражают конкретную ситуацию неопределённости назначения конечного продукта институтов обучения.

На организационном уровне декларативно предписывается цель готовить профессионалов, а между тем социальной практике для серийного одновременного производства нужен сейчас специалист. На методическом уровне – незнание социального заказа, сформулированного практикой конкретного производства, лишает возможности готовить специалистов, полностью отвечающих её запросам. Анализ запросов социальной практики позволит определить сферы деятельности или ситуации, для которых нужен специалист и профессионал.

В заключение можно отметить следующее:

1. Назрела необходимость по ряду специальностей провести соответствие по организационно–техническим аспектам труда. В противном

случае рассогласование между социальным заказом практики и деятельностью высшей школы может углубляться по ряду причин.

2. Подготовка специалистов требует целенаправленного разрушения существующего ныне технологического принципа, в частности по инженерным специальностям, и введения курсов по изучению организационных условий деятельности. Некоторые специальности требуют профессионализации сразу в процессе обучения. В таком случае наиболее продуктивным может быть отказ от расширительного толкования предмета будущей профессиональной деятельности. Классическим аналогом данной ситуации выступает подготовка учителя средней школы. В настоящее время педагогические институты ставят задачу подготовить просто учителя, подчинённая задача – подготовить учителя физики, например, практика показывает, что целесообразно подготовить сначала физика, а затем учителя, который объясняет, что такое физика. В таком случае учитель выступает как конструктор образования.

3. Фильтр должностного перемещения выводит выпускника в среднем через 5–7 лет на высокие должностные позиции руководителя, специфика деятельности которого заключается в высоком профессионализме. Подготовка руководителя верхнего уровня в рамках вуза изначально невозможна, поскольку обучение навыкам управленческой деятельности в рамках отражающей реальности, проецируемой в вузе, к сожалению, не имеет должного успеха.

Библиографический список

Акофф Р. Менеджмент в XXI веке. Преобразование корпорации. Томск: Изд–во Томск. ун–та, 2006.

Американские буржуазные теории управления. М.: Мысль, 1978. С. 225.

Батыгин Г.С. Профессионалы в расколдованном мире // Этика успеха: Вестник исследователей, консультантов и лиц, принимающих решения, 1995;

Вебер М. История хозяйства. Город. М.: Канон Пресс–ц, 2001.

Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2003.

Катаев Д.В. Теоретико–методологические аспекты веберовской интерпретации в социологии организации Новые и старые в теоретической социологии / Под ред. Ю.Н. Давыдова. М.: Институт социологии РАН, 2006. С. 183–191.

Лукша О. В. Социология профессиональных групп: определение понятий // Профессиональные группы интеллигенции / Отв. ред. В. А. Мансуров. М.: Институт социологии РАН, 2003.

Попов Д. Основные направления концептуализации понятия «интеллигенция» в сб. статей "Профессии. doc Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри". М.: ООО "Вариант", ЦСПГИ, 2007. 408с.

Радаев В.В. Экономическая социология. М., 2000

Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация. М.: Аспект–Пресс, 1996.

Романов П., Ярская–Смирнова Е. Предисловие. // Профессии. doc Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007.

Социология трудовых отношений: Теоретико–прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 142.

Burnis T., Stalker G. M. Burokratische Organisation / R. Mayntz (Hrsg). Koln, Berlin, Kilpenheuer, Witsch Zweite Auflage, 1971.

ГЛАВА 2. АКТУАЛЬНАЯ ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

2.1. ВОСПИТАТЕЛИ ДЕТСКИХ САДОВ В ПЕРИОД РЕФОРМ: CASE–STUDY[21]

В разделе представлены результаты исследования сектора социологии профессий и профессиональных групп Института социологии РАН, посвященные актуальной проблеме изменений в профессиональном сообществе педагогов, занятых в дошкольном образовании. На сегодняшний день практически нет социологических работ, в которых бы освещалась проблема реформирования системы дошкольного образования и динамики статуса профессионалов дошкольников. Некоторые проблемы реформирования системы образования находят отражение в специализированных психологических и педагогических журналах [Телегин, 2011]. Тогда как вопросы социального статуса профессионалов, занятых в детской сфере, остались без должного внимания [за исключением: Короблева, Кузьменко, Антонова, 2010; Колесникова, 2013, Юрченко, 2013].

Изучение динамики социального статуса проводится нами в многомерном социальном поле, с учетом того, что сегодня на социальную позицию профессионалов дошкольников влияет не только государство, но и рынок: новые институты частного дошкольного образования, возросший платежеспособный спрос населения, смена установок родителей как

[21] Работа выполнена в рамках проекта «Процессы актуального российского рынка услуг дошкольного образования», поддержанного РГНФ (грант N 12-03-00490).

потребителей услуг. В период реформирования отрасли педагоги–дошкольники находятся в зоне воздействия различных силовых полей. Теперь не существует единого представления о том, каким должно быть дошкольное образование, какие требования могут предъявляться к дошкольному специалисту. Многие педагоги определяют сегодняшнюю ситуацию как "*кризисную*", "*сложную*" и иногда даже как "*шоковую*"[22].

Анализ динамики статуса будет проводиться с неовеберианской точки зрения. Основной исследовательский вопрос связан с тем, как поддерживается или увеличивается статус профессии, рассматриваемый вслед за Вебером в трех параметрах стратификации: экономическое измерение, престиж и власть [Вебер, 1994]. Эти три измерения также могут быть изучены как ресурсы профессионального статуса [Saks, 2010; Романов, Ярская–Смирнова, 2014]. Нами были применены идеи неовеберианского подхода к исследованию профессиональной группы педагогов дошкольников. Для этого разработан опросный инструментарий, позволяющий провести оценку профессионального статуса по трем указанным компонентам: властному, экономическому и культурному.

Методика исследования

Авторы проекта предполагают, что динамика социального и профессионального статуса специалистов работающих в частном и государственном секторах в Москве и в российских регионах будет различной. Сегодня частные образовательные услуги пользуются наибольшим спросом именно в Москве, Санкт–Петербурге и других наиболее крупных и экономически развитых российских городах, вследствие большей платежеспособности населения. В связи с этим в качестве места исследования были выбраны следующие российские регионы: г. Москва;

[22] Здесь и далее по тексту даны цитаты из интервью, которые были проведены с респондентами в 2012-2013 гг. в Москве, Самаре и Сыктывкаре (Республика Коми).

г Сыктывкар (столица Республики Коми, северо–восток Европейской части России) и г Самара (крупный промышленный город, Поволжье). Проведение сопоставительного анализа в трех российских регионах поможет выявить специфику взаимодействия и влияния основных социальных акторов – государства, образовательных профессионалов, потребителей образовательных услуг, – на процесс динамики властного и экономического ресурса профессиональной группы специалистов, работающих в государственном и частном секторе образовательных услуг.

Исследование проводилось в трех регионах России: Москва, Самара и Сыктывкар с учетом квот выборки по основным статистическим показателям группы (возраст работника). Исходная статистика была взята из следующих источников: г. Москва – данные Москомстата, г. Самара – данные Министерства науки и образования Самарской области, г. Сыктывкар – данные Управления дошкольного образования администрации Муниципального Образования Городского Округа «Сыктывкар». Сбор данных осуществлялся посредством заполнения анкет педагогами дошкольного образования, отобранными в соответствии со структурой выборки. Опрос был проведен в период между январем и сентябрем 2014 г., для анализа было отобрано всего 779 анкет (из них 479 в Москве, 150 в Сыктывкаре, 150 в Самаре).

Властные полномочия

Мы проанализировали объем автономии и властных полномочий профессиональной группы воспитателей, степень их свободы и влияния на собственную трудовую ситуацию. Неотъемлемым индикатором властных полномочий профессиональной группы работников образования является возможность принимать решения по выполнению главной функции, то есть по определению стратегии воспитания и образования детей. Официально

декларируется, что работники детских садов могут выбрать любую образовательную и развивающую программу, вплоть до самостоятельного ее составления ("Федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования" от 16 марта 2010 года). Но сами воспитатели детских садов в нашем анкетном опросе отметили, что выбор программ обучения и развития детей в большинстве случаев является прерогативой руководства детских садов (см. Таблицу 1).

Таблица 1

Оцените степень влияния руководства дошкольного учреждения на решение о выборе программы обучения и развития, %

Варианты ответа	Сыктывкар	Самара	Москва
Очень большое влияние	30	24	23
Сильное	32	31	31
Среднее	25	25	24
Слабое	5	7	7
Нет влияния	1	7	7
Затрудняюсь ответить	7	6	8
Итого ответивших:	100	100	100

Некоторые воспитатели в интервью говорили о том, что не готовы брать на себя ответственность за выбор программы обучения и развития в ситуации содержательного реформирования отрасли образования. Только незначительная часть опрошенных чувствует, что могут оказать "сильное" и "очень большое влияние" на выбор образовательных программ (16% Сыктывкар, 19% Самара, 19% Москва). Образовательная реформа в дошкольном образовании готовится уже несколько лет, и новый "Федеральный государственный образовательный стандарт" (ФГОС) будет введен с 1 января 2015 г. Этот образовательный стандарт не позволяет

использовать многие привычные для воспитателей образовательные программы, в которых обучение осуществляется по урочному типу, а не в игре. Соответствовать требованиям ФГОС воспитателям сложно, так как разработанных по ФГОС программ мало, и у воспитателей нет понимания, что конкретно от них требуется: "*Нас никто ничему не обучил. Сказали, работайте в игровой форме, не сажайте за парту*" (педагог дополнительного образования, Москва).

Некоторые воспитатели в интервью говорили о том, что их многолетний опыт и знания могут оказаться не востребованными в результате этой реформы. Кроме того, часть воспитателей утверждает, что исключительно игровое субъект – субъектное взаимодействие воспитателя с детьми осложнено тем, что группы детского сада переполнены, в них может быть до тридцати пяти детей. Отдельно также отмечалось, что некоторые интересные предложения ФГОС, например, ведение проектной и исследовательской деятельности требуют дополнительного финансирования: "*Мы бы с удовольствием делали опыты, но бесплатно мы можем только снег растопить"* (воспитатель, Сыктывкар).

Помимо выбора образовательной программы, важными аспектами властных полномочий воспитателей можно считать возможность влиять на составление планов работы, темп работы и условия труда: определять количество вспомогательного персонала, выбирать необходимые пособия и игрушки. Автономия в данном случае понимается как свобода принимать самостоятельные решения и контролировать рабочую ситуацию в рамках своей компетенции [Funck, 2012]. Для того, чтобы оценить степень участия воспитателей в регулировании собственной профессиональной деятельности, мы сравнили степень влияния различных групп профессионального сообщества на решение ряда вопросов управления (см. Таблицу 2).

Таблица 2

Степень влияния администрации ДОУ и рядовых воспитателей

Вопросы управления	Руководство ДОУ	Рядовые воспитатели
Прием на работу новых воспитателей	4,6	2,4
Увольнение воспитателей	4,2	2,1
Составление планов работы	3,9	3,1
Объем работы	4,4	3,0
Уровень оплаты труда	4,4	2,6
Выплата премий, пособий	4,3	2,6
Условия труда воспитателей	4,0	2,9
Контроль качества работы воспитателей	4,2	2,9

Примечание. В таблице приведен индекс оценки степени влиятельности по шкале от 5 (очень большое влияние) до 1 (нет влияния). Данные даны по г. Сыктывкару (данные по Москве и Самаре близко соотносятся с этими)

Данные в Таблицы 2 свидетельствуют о том, воспитатели расценивают свои полномочия как ограниченные. Оценивая проблемы, которые беспокоят воспитателей больше всего, респонденты наибольшее внимание уделили вопросам условий труда. В частности, 51% выборов (Москва) и 33% выборов (Самара и Сыктывкар) пришлось на проблему «большого количества «бумажной работы»» и 41% (Москва), 26% (Самара) и 22% (Сыктывкар) на «переполненность групп в детском саду».

Практически все решения относительно трудовой ситуации принимаются руководством учреждения. В такой ситуации для многих воспитателей, как они сами утверждают, психологической отдушиной являются неформальная автономия и общение с коллегами, которые помогают повысить самооценку и придают уверенность в собственных силах. Неотъемлемым атрибутом этой неформальной автономии является возможность воспитателей оказать влияние на условия труда тогда, когда их

работу не проверяет непосредственное руководство или какая–либо внешняя комиссия. В определенных случаях, негласно, изменения могут быть внесены в содержательные аспекты деятельности, в распорядок дня, объем и темп работы. Особенно эффективно это удается тем, у кого складываются доброжелательные взаимоотношения с руководством:

"Есть определенная коррекционная программа, я должна ее придерживаться. А вообще я могу брать все, что мне понравилось, только это должно соответствовать требованиям. Негласно можно что–то менять, не объявляя об этом" (педагог дополнительного образования, Сыктывкар).

Авторитет

Что касается авторитета профессиональной группы воспитателей в глазах родителей, здесь ситуация также оставляет желать лучшего. Сегодня повысились требования родителей к самой системе дошкольного образования. Как нам сказали в одном интервью: "*Родители относятся к нам потребительски. Все права – у родителей, а с нами остаются – одни обязанности... Мы совершенно бесправны*" (руководитель профсоюза, Москва). Воспитатели и государственных и частных детских садов считают, что родители обладают серьезным влиянием и стремятся контролировать работу воспитателей. Так, примерно пятая часть опрошенных в регионах (21% – в Сыктывкаре, 22% – в Самаре) и более трети в Москве (39%) ответили, что родители контролируют их работу. При этом намного меньше воспитателей считают, что так и должно быть, что это справедливо. Только 10% воспитателей в Самаре, 11 % – в Сыктывкаре и 23% – в Москве согласны с тем, что родители должны контролировать их работу.

Отсутствие ясного разграничения между "уходом/заботой" и "образованием" детей в детском саду создает напряженность во

взаимоотношениях между воспитателями и семьями [Watts, 2009]. С одной стороны, родители ожидают, что дети к школе будут уметь читать, считать и писать. По оценкам одного из экспертов, родители сегодня *"не готовы рассматривать детский сад как камеру хранения для детей, они требуют образования, причем качественного образования"* (воспитатель, Москва). С другой стороны, суть и границы экспертного знания в дошкольном образовании размыты. Некоторые воспитатели говорили нам о том, что часть родителей уверена, что работники детского сада не способны подготовить детей к школе, так как не обладают должным профессиональным знанием. Эти воспитатели хотели бы, чтобы сфера их компетенции была более четко очерчена и ясна для общества.

Повсеместной практикой является включение родителей в управляющие, попечительские советы в детских садах. Однако воспитатели не считают, что эти процессы могут улучшить их повседневную рабочую ситуацию. Только единицы воспитателей считают, что участие родителей в работе ДОУ может улучшить жизнь воспитателей (4% воспитателей из Сыктывкара, 6% из Самары и 1% из Москвы). При этом на вопрос, кто должен определять вектор развития дошкольного образования практически никто из воспитателей не выбрал группу родителей, полагая, что вектор развития дошкольного образования должно определять государство совместно с группой воспитателей (Таблица 3)

Таблица 3

Как вы считаете, кто должен определять вектор развития дошкольного образования в целом (*можно выбрать только 1 вариант ответа), %.*

Варианты ответа	Сыктывкар	Самара	Москва
Государство совместн с воспитателями и педагогами	49	35	10
Государство	16	33	1
Воспитатели/педагоги	9	5	0
Государство совместно с родителями детей	1	6	1
Государство совместно с профсоюзами и другими профессиональными организациями	4	3	1
Родители детей	1	2	1
Профсоюзы и другие профессиональные организации	1	0	0
Затруднились ответить	12	16	86
Итого ответивших:	100	100	100

Родители во всех регионах отмечали, что взаимоотношения с родителями часто складываются непросто, так как воспитатели не обладают должным авторитетом:

"*Сейчас много негатива в образе нашей профессии, нам бы хотелось, чтобы было больше уважения и терпения со стороны родителей*" (лидер профсоюза, Москва). Наиболее сложная ситуация сложилась в Москве, где почти треть (30%) московских воспитателей отмечают отсутствие уважения со стороны родителей детей. В регионах только десятая часть воспитателей жаловались на отсутствие уважения со стороны родителей: 10% в Сыктывкаре, 11% – в Самаре. Возможно, отчасти объясняется это тем фактом, что в Москве сформирована доступная и открытая система связи с

Департаментом образования города. Работает горячая линия, есть возможность оставить жалобу на сайте Департамента:

- *"Сейчас какая связь: горячая линия с Департаментом образования. Пишут жалобу на нас, все идет к Калине [руководителю Департамента образования], он рассматривает ее, нас всех увольняют. Такой разговор короткий"* (воспитатель, Москва).

- *"Родителям и детям дали все права. Они могут на нас пожаловаться. У нас никаких прав не осталось. Абсолютное бесправие... Родитель может все против меня, а я – ничего не могу. В случае чего полетит не только моя голова, но и моего руководства"* (воспитатель, Москва).

Большинство воспитателей отмечает, что открытые конфликты с родителями воспитанников случаются редко («практически никогда и крайне редко») – 75% ответов в Самаре и Москве и 67% в Сыктывкаре. Основными виновниками конфликта воспитатели считают родителей, отмечая «нежелание родителей соблюдать правила детсада» (21% Сыктывкар, 26% Самара, 24% Москва) и «завышенные требования родителей к воспитателям» (26% Сыктывкар, 25% Самара, 26% Москва). Показательно в этом плане, что наибольшее недовольство со стороны родителей вызывают такие факторы, как «отсутствие индивидуального внимания к ребенку», «необходимость соблюдать режим дня в детском саду» и «дополнительные траты на нужды детского сада». При этом первые два фактора одинаково значимы вне зависимости от типа учреждения (государственное или частное), а третий принципиально актуален для государственных садов.

Экономическое положение

Одной из крупных финансовых реформ в системе образования стало сокращение выделяемых финансов на дошкольное образование из

федерального бюджета. Теперь ответственность за региональное финансирование возложена на местные бюджеты [Федеральный закон № 273–ФЗ «Об Образовании в РФ», 2013]. Сегодня детские сады, в отличие от школ, в основном финансируются местными органами самоуправления, которые действуют в соответствии с федеральным законодательством. Законодательно разрешается взимать с родителей не более чем 20% от общей суммы, выделяемой на пребывание ребенка в детском саду из местного бюджета.

Региональные бюджеты и суммы, выделяемые на финансирование дошкольного образования, значительно разнятся по всей России [Taratukhina, et al., 2006:9]. Передача финансирования на региональный уровень сказалась на увеличении социального неравенства между дошкольными учреждениями в разных регионах. Изначально финансовая реформа задумывалась как децентрализация образовательной системы, которая позволит внести разнообразие в организацию работы детских садов, расширит выбор форм и видов дошкольного образования. Однако в реальности изменения в финансировании привели к неравным возможностям детей получить качественное дошкольное образование и воспитание, увеличив межрегиональные различия и различия между городом и деревней [Taratukhina et al., 2006].

Финансовое положение воспитателей в российских регионах хуже, чем в Москве. По оценкам наших респондентов, средняя заработная плата дошкольных работников в регионах составляет 10000–15000 руб. в месяц (данные интервью в Самаре и Сыктывкаре). Как нам прокомментировали в одном интервью: *"Достойно могут жить гувернеры. Обычные воспитатели работают на две–три ставки. В регионе зарплата может быть всего девять тысяч рублей в месяц, помощник педагога около шести тысяч. Много вакансий, никто не хочет их заполнять* (воспитатель, Сыктывкар). В Москве заработные платы воспитателей были и до реформы несколько выше,

чем в других регионах. Теперь их финансовый статус улучшился с введением подушевого финансирования. Чем больше детей в группе у московского воспитателя, тем более высокую оплату они получают. По самооценкам опрошенных, заработные платы московских воспитателей могут в среднем составлять от 25000 до 50000 руб. (данные интервью).

Введение практики подушевого финансирования в г. Москве отчасти решило финансовую проблему столичных воспитателей, понизив при этом их субъективную удовлетворенность работой:

"Повышение зарплат идет за счет увеличения нагрузки, то есть ту работу, которую выполняли три человека – будет выполнять один, но за счет повышения заработной платы в 1,5–2 раза. Что неминуемо снижает качество образовательного процесса. Человек – не робот, сначала его привлекает сумма, а когда он ощущает на себе всю нагрузку, то понимает, что надолго его не хватит. В данном случае выигрывает только государство, за счет экономии на штате..." (воспитатель, Москва).

У воспитателей в регионах доходов хватает на питание и одежду, тогда как покупка дорогих вещей длительного пользования является проблемой (см. Таблицу 4). В Москве около трети воспитателей (28%) можно отнести к среднему классы. Они "*без труда приобретают вещи длительного пользования, хотя покупка действительно дорогих вещей является для них проблемой*". В регионах значительным является число воспитателей государственного сектора, которые помимо основной работы, подрабатывают (40% воспитателей в Самаре, 26% в Сыктывкаре). В Москве подрабатывает 21% воспитателей. При этом стоит отметить, что среди воспитателей частных детских садов чуть больше тех, кто имеет приработок, связанный с профессиональной деятельностью. Например, в Самаре 38% частных воспитателей получают доходы от подработок по своей специальности, в то время как среди воспитателей государственных учреждений этот показатель составляет только 11%.

Таблица 4

Оценка респондентами материального положения семьи,%

Уровень благосостояния	Самара	Сыктывкар	Москва
Денег не хватает даже на продукты питания	11	2	3
На питание денег хватает, но уже покупка одежды вызывает затруднения	27	20	21
Доходов хватает на питание и одежду. Но покупка дорогих вещей длительного пользования, таких, как телевизор или холодильник, проблема	43	54	47
Без труда приобретают вещи длительного пользования, но вот покупка действительно дорогих вещей, таких, как автомобиль или дача, связана с большими проблемами	19	24	28
В настоящее время могут позволить себе многое – машину, дачу, зарубежное путешествие, – словом, ни в чем себе не отказывать	0	1	1

Изначально мы предполагали, что защита финансовых интересов воспитателей в первую очередь будет связана с деятельностью профсоюзов, которые продолжают свое функционирование с советского периода. Именно эти организации создавались с целью улучшения оплаты и условий труда. Однако сегодня профсоюзы не справляются со своими функциями (см. Таблицу 5). Даже в случае нарушения трудовых прав воспитатели в первую очередь обращаются к руководству своего дошкольного учреждения. Следующими по популярности среди воспитателей группами защиты являются "учреждения управления образованием" и даже "коллеги по работе". Показательно, что в профсоюзы в случае нарушения прав

обращается меньшее число воспитателей, чем просто к своим коллегам на работе.

Таблица 5

Куда обращаются воспитатели при нарушении их прав?,%

Адресаты	Самара	Сыктывкар	Москва
Администрация ДОУ	56	38	57
Коллеги по работе	10	17	21
Учреждения управления образованием	12	12	22
Никуда не обращаются для воспитателей нет защиты	14	11	25
Профсоюз	7	7	14
Органы правосудия	1	8	7
Родители детей	0	3	2
Затрудняюсь ответить	0	4	11

Примечание. Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

В основном профсоюзы решают точечные проблемы, организуя праздники, выделяя подарки и материальную помощь социально незащищенным воспитателям. В целом финансовые возможности профсоюзов ограничены: "*Мы платим 1,8% от зарплаты в профсоюз, хотелось бы какого–то большего эффекта. А так только пять тысяч дали на весь детский сад к 8 марта* " (воспитатель Москва). Стоит отметить, что многие воспитатели не состоят в профсоюзах (76% в Сыктывкаре, 65% в Самаре и 41% в Москве).

Формально некоторые педагоги дошкольного образования включены и в другие профессиональные ассоциации и союзы, например, в Педагогическое общество России. При этом уровень включенности педагогов, работающих непосредственно в дошкольных образовательных учреждениях, в работу данного общества очень низок [Короблева, Кузьменко, Антонова, 2010:127]. В нашем опросе эксперты также упоминали, что слышали о каких–то профессиональных педагогических ассоциациях, которые или создавались в силу политической конъюнктуры

перед партийными выборами или занимались узкопрофессиональными задачами по обмену опытом. Никаких названий ассоциаций в ходе опроса не прозвучало.

Единственное упоминание было о Московской городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. В качестве сильных сторон этой организации было отмечено, что она защищает интересы педагогов в случае их незаконного увольнения и занимается финансовыми поощрением: "*можно взять кредит до ста тысяч под один процент, можно даже было пойти полечить зубы бесплатно. Концерты различные организуются, подарки к праздникам"* (воспитатель, Москва).

Культурный ресурс, престиж

Группа воспитателей и педагогов–дошкольников относится к категории профессий, обладающим относительно невысоким статусом [Svensson, 2011]. Она не попадает в число высокостатусных и престижных профессий, в силу того, что профессиональное знание воспитателя кажется ясным обывателю и часто не обладает для него авторитетом. Так, родители могут считать себя столь же компетентными в вопросах образования и воспитания как педагоги–дошкольники.

В то же время, деятельность воспитателей/педагогов дошкольников направлена на социально–значимые цели, в их работе акцент делается на служении обществу. Альтруизм для этой профессиональной группы является необходимым и внутренне присущим качеством. В связи с этим, хотя профессия воспитателя никогда не занимала высших строк в рейтингах престижа, тем не менее, во многих обществах она уверенно занимает "средние позиции" на шкале престижа. Например, в Швеции статус педагогов–дошкольников сопоставим со статусом социальных работников и библиотекарей [Svensson, 2011]. При этом в шведском опросе, респонденты,

когда речь шла о том, каким статусом *должны* обладать профессии в обществе, отмечали, что профессии учителя и педагога дошкольного образования недооценены.

Социальный престиж является концентрированным выражением социального статуса, позволяющим человеку идентифицировать себя с определенным социальным слоем. Сегодня, наряду с педагогами–профессионалами, любящими свое дело, в профессии много случайных людей. По оценкам экспертов, это те люди, которым "не нашлось других мест" на рынке труда. Г. Короблева и ее коллеги пишут, что во всех непростых кризисных ситуациях в нашей стране в государственном дошкольном образовании возрастает число низкоквалифицированных кадров. При этом сами педагоги тяжело переживают низкий статус своей профессиональной группы. По результатам опроса в Екатеринбурге, среди мотивов выбора профессии на ее престиж сослались 5% респондентов, а на важность и значимость ее для общества – 6%. Низкая престижность свой профессии беспокоит каждого второго педагога дошкольного учреждения [Короблева, Кузьменко, Антонова, 2010:127].

В нашем опросе среди причин выбора профессии наиболее весомым был фактор «интереса к воспитанию детей» (57% в Москве, 37% в Самаре, 31% в Сыктывкаре), а также относительно высокая оценка «ощущения этого занятия своим призванием» (30% в Москве, 18% в Самаре, 18% в Сыктывкаре). Это свидетельствует о значении основного содержания труда в ситуации прихода в профессиональную группу. Кроме того, важными оказались факторы условий труда, а именно «удобный график работы и близость к дому» (33% в Москве, 17% в Самаре, 20% в Сыктывкаре) и «устройство ребенка в детский сад» (20% в Москве, 9% в Сыктывкаре, 11% в Самаре). Наименее значимым фактором оказался «престиж труда» (2% в Москве, 1% в Сыктывкаре и 1% в Самаре). Таким образом, фактор престижа данной профессии, ее общественного признания, принципиально уступает

оценке ее субъективного интереса для работника и объективным преимуществам (близость места работы к дому, место для ребенка в детском саду).

Определяя наиболее значимые цели своей работы, воспитатели отдали наибольшее предпочтение такому варианту, как «иметь стабильный и гарантированный доход» (54% в Москве, 23% в Самаре, 23% в Сыктывкаре). Характерно, что, несмотря на то, что в г. Самаре в данных присутствует значимая разница в ответах воспитателей из государственных и частных детских садов (для воспитателей частных садов фактор дохода чуть более важен: 28% и 18% выборов соответственно), в целом показатели значимости данного фактора аналогичны с другими регионами, в которых доля частных садов меньше. Это может свидетельствовать о чуть большей значимости «дохода как такового» как фактора для воспитателей частных садов, но о едином признании значимости стабильного и гарантированного дохода.

Система образования, являясь весьма широким «государственным / бюджетным» сегментом, часто рассматривается как наиболее стабильный сектор с точки зрения спроса на труд и занятости. Хотя дошкольное образование и не является обязательным (в отличие от среднего), но все же оно представлено достаточно широкой сетью учреждений и рабочих мест практически в каждом городе страны. В сочетании с уже отмеченным выше желанием использовать институциональные преимущества образовательной системы (возможность подбирать место работы ближе к дому, не меняя профиля деятельности, и использовать для реализации образовательных стратегий своих собственных детей), данная отрасль, как место работы, трактуется как «стабильный и удобный вариант». Косвенным подтверждением этого является и высокая значимость предпочтения такого фактора, как «возможность удачно совмещать работу и семейную жизнь» (38% в Москве, 17% в Самаре, 13% в Сыктывкаре).

Не менее значимой оказалась группа факторов, связанных с профессиональной самореализацией: «самореализоваться и развить свои способности» (35% в Москве, 18% в Сыктывкаре, 19% в Самаре); «стать профессионалом в воспитании детей» (33% в Москве, 17% в Самаре, 13% в Сыктывкаре) и «быть любимой детьми» (35% в Москве, 12% в Сыктывкаре, 11% в Самаре). Закономерно, что крайне мало воспитателей беспокоит, среди прочих проблем, «разочарование в профессии» (8% в Москве, 1% в Самаре, 1% в Сыктывкаре) и «ощущение бесполезности, невостребованности знаний и опыта» (6% в Москве, 1% в Самаре, 1% в Сыктывкаре). Очевидно, что большинство воспитателей ценит свою работу за сложный характер труда и возможность творческой активности, что отличает ее от высоко рутинных и простых видов занятости.

Концентрация на понимании своей работы как «общественного блага» вполне закономерна для профессий, входящих в перечень социальных обязательств государства (например, военных, медиков, учителей). Воспитатели не являются исключением. В этой профессии присутствует возможность сочетать сложный характер труда, собственно и делающий занятие «профессией», не только с ее «некоммерческим / общественным» характером, но и с реализацией традиционной гендерной роли. Так, отвечая на вопрос: «Какое из предложений наиболее верно отражает ваше отношение к работе?», – респонденты максимальное предпочтение отдали факторам: «я делаю все, что могу, вне зависимости от зарплаты» (46% в Москве, 42% в Самаре и 47% в Сыктывкаре), и «я люблю свою работу, но моя семья значит для меня больше» (24% в Москве, 22% в Самаре и 20% в Сыктывкаре). Данное сочетание ответов является, на наш взгляд, очевидным подтверждением специфики сектора как одновременно «женского и некоммерческого».

В вопросах профессиональной лояльности большинство воспитателей указало на то, что они не только «иногда задумываются о смене профессии»

(42% в Москве, 63% в Самаре, 50% в Сыктывкаре), но и «не посоветовали бы свои детям и близким выбрать эту профессию» (43% в Москве, 46% в Самаре, 46% в Сыктывкаре). Таким образом, хотя мы и не можем говорить о низкой профессиональной лояльности педагогов, но и нельзя свидетельствовать о ее высоких показателях. Можно предположить, что сама по себе сфера деятельности исходно рассматривалась работниками как привлекательная в силу ряда причин, но постепенно они столкнулись с сокращением ее «полезности» и невозможностью решить какие–то проблемы, оставаясь именно в этом секторе занятости (например, невозможность радикально повысить доход, невозможность продлить полезность вида труда для себя / выросшие дети покинули детский сад). Теперь приверженность профессии сочетается с пониманием ее ограничений, невозможности реализовать определенные потребности посредством ресурсов, предлагаемых этим видом занятости.

Вполне закономерно, что в оценке мер, способных улучшить жизнь воспитателей, респонденты наибольшее предпочтение отдали таким факторам, как «повышение престижа профессии» (29% в Москве, 21% в Самаре, 29% в Сыктывкаре), «увеличение возможностей для заработка/предоставление платных услуг» (12% в Москве, 23% в Самаре, 13% в Сыктывкаре), «повышение квалификации воспитателей» (12% в Москве, 18% в Самаре, 13% в Сыктывкаре) и «снижение нагрузки воспитателей/ количества детей в группе» (26% в Москве, 17% в Самаре, 27% в Сыктывкаре). Стоит отметить, что для воспитателей важным представляется комплексное изменение в престиже и условиях труда, возможностях повышения доходности занятия. Респонденты ориентированы на сочетание мер, связанных не только с государственной работой по пропаганде данного труда как сложного и уважаемого, но и с ростом экспертного капитала самой группы. В то же время, важным является и улучшение условий труда (снижение нагрузки и возможность

дополнительного заработка), без которых изменения не трактуются воспитателями как единая и эффективная система мер.

Заключение

Реформы, связанные с изменением системы образования и менеджмента, можно трактовать как "профессионализацию сверху", направленную на повышение профессионализма воспитателей. Однако само профессиональное сообщество осталось недовольным сокращением автономии и внесенными изменениями в когнитивную базу профессии. На сегодняшний день сами воспитатели как никогда ощущают себя на перепутье, а их отношение к реформам во многом негативное. Ключевые характеристики, описывающие социальное положение работников дошкольного образования, которые звучали в интервью: "неопределенность" и "незащищенность".

Дальнейшие перспективы групповой профессионализации педагогов дошкольников во многом зависят от государственной политики в этой сфере. Как было показано, профсоюзы и другие профессиональные организации имеют низкое влияние даже на решение тех вопросов, которые находятся в их компетенции. Вопросы условий труда и повышения материального благополучия отдельных работников решаются не профсоюзами, а непосредственно руководством детских дошкольных учреждений. Сами педагоги дошкольники и воспитатели в наибольшей мере надеются на эффективное взаимодействие с государственными чиновниками и полагают, что со стороны государства будут предприняты меры для того, чтобы изменить негативный стигматизированный образ профессии педагога дошкольника.

С 2014 г. вступил в действие приказ Министерства образования и науки о профессиональном стандарте для педагогов, согласно которому

произошло ужесточение профессиональных и личностных требований к работникам. Так, например, наличие высшего образования становится одним из условий приема на работу в государственный детский сад. С одной стороны, это может привести к росту престижа профессии педагогов и воспитателей. С другой стороны, возрастает риск того, что воспитатели со средним специальным образованием будут вытесняться школьными учителями, что особенно вероятно в ситуации формирования объединенных образовательных холдингов "детский сад + школа".

Библиографический список

Колесникова Е.М. Реформа дошкольного образования и изменения в профессиональной группе воспитателей, Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей / отв. ред. Мансуров В.А., Институт социологии РАН, РОС, Москва, 2013, 263–285.

Короблева Г., Кузьменко Т., Антонова Н. Дошкольное образование: состояние, проблемы и барьеры доступа. Екатеринбург: Креативная команда «Кипяток». 2010. –156 с.

Романов П.В., Ярская–Смирнова Е.Р. Социальная работа в современной России: анализ статуса профессиональной группы с. 60–69 // Социологические исследования. 2014. №10

Телегин М. Проблемы и перспективы реализации ФГТ. Статья для конференции Дошкольное образование: новое поколение. [Электронный ресурс]. Псков. 2011 URL: http://www.mtelegin.ru/pedagogika/fgt–plan (дата обращения 01/11/2014)

Юрченко О.В. Динамика профессионального статуса специалистов дошкольного образования в изменяющейся России/ отв. ред. В.А. Мансуров, Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса, ценностей, Институт социологии РАН, РОС, Москва, 2013, 237–262 сс.

Funck, E. Professional archetype change: The effects of restricted professional autonomy. *Professions and Professionalism*, 2012/ *2*(2), pp 1–18. URL: http://dx.doi.org/10.7577/ pp.334 (дата обращения 01/11/2014)

*Saks, M.*Defining a profession: The role of knowledge and expertise. *Professions and Professionalism*, 2012 *2*(1), 1–10. URL: http://dx.doi.org/10.7577/ pp.v2i1.151 (дата обращения 01/11/2014)

*Svensson L.*Professions and Social Inequalities. Paper to the 7th Interim meeting ESA RN19 Sociology of Professions, Helsinki.2011

Taratukhina, M., Polyakova, M., Berezina, N., Notkina, N., Sheraizina, R., Borovkov, M. Early childhood care and education in the Russian Fed–eration. Paper, EFA Global Monitoring Report 2007, Strong foundations: early childhood care and education. URL: http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001491/149142e.pdf (дата обращения 01/11/2014)

Watts J. Professionalism in Early Childhood Education. Unpublished MA thesis. Humboldt State University.2009

2.2. ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, РАБОТАЮЩИХ С ДЕТЬМИ С ОСОБЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПОТРЕБНОСТЯМИ

В актуальной системе российского дошкольного образования присутствует достаточно значительный сегмент, связанный с психолого–педагогической работой с детьми, нуждающимися в специальных образовательных программах в связи с качеством здоровья. Наиболее распространенным вариантом трактовки этого спектра проблем является подход, связанный с инклюзивным образованием. Но сюда относятся не только дети с инвалидностью и ОВЗ, но и дети с различной нозологией и степенью ее тяжести. Частью этого же сегмента можно считать и дошкольников, посещающие логопедические группы обычных детских садов. Обращения за консультациями к логопедам, психологам и дефектологам стали не только нормальной практикой для семей с детьми дошкольниками, но и частью образовательного дискурса. Логопедические обследования и наличие ставок специалистов является востребованным маркером качества дошкольных образовательных организаций (ДОО).

В этой связи хотелось бы обратиться к анализу влияния соприсутствия и сопрактики воспитателей и узких специалистов (логопедов, психологов, дефектологов) в дошкольных образовательных организациях на статусные показатели именно педагогов–воспитателей. Усложнение научных и общественных представлений о здоровье ребенка, отношений с родителями, как социальными заказчиками, интеграция российского образования в международные процессы формируют новые требования к квалификации и профессиональной подготовке воспитателей как педагогических работников ДОО. С одной стороны, это расширяет и усложняет профессиональную деятельность педагогов–воспитателей, требуя от них знаний смежных

областей, овладения новыми компетенциями. Но в то же время, пересечение образовательной, психологической и медицинской экспертизы может способствовать формированию иерархических отношений. Задачей данного этапа исследования был анализ вклада понимания детского сада как полиэкспертного пространства в перспективы статусных показателей профессиональной группы педагогов–воспитателей.

Работа выполнена в рамках проекта «Процессы актуального российского рынка услуг дошкольного образования», поддержанного РГНФ (грант N 12–03–00490). В проекте профессиональная группа рассматривается в неовеберианской концепции как корпоративный актор, а ее профессионализация как процесс увеличения объема властного, экономического и культурного ресурсов, с целью улучшения положения на рынке труда [Мансуров, Юрченко, 2009]. Эта часть проекта включала проведение экспертных интервью в государственных дошкольных организациях, реализующих специальные образовательные программы (детские сады с логопедическими группами и комбинированные детские сады), в г.г. Москва, Самара с заведующими (N=2) и воспитателями (N=5). А также интервью со специалистами (психолог, логопед, дефектолог), практикующими в государственных центрах развития/дополнительного образования г. Москва (N=17). Данные экспертного опроса позволяют выделить в идеологии занятия значимые элементы, которые отражают сложившиеся тенденции в институте и задают траектории развития.

Взаимодействие экспертиз для сопровождения детей с особыми образовательными потребностями как принципиальный элемент единой образовательной среды

В целом необходимость обращения к услуге сектора специального образования может быть инициирована как родителями, так и специалистами

системы образования, здравоохранения и социальной работы. Но для формального включения ребенка в траекторию специального образования необходимо прохождение психолого–медико–педагогической комиссии/консилиума (ПМПК) ресурсного центра и/или образовательного учреждения. Задачами данного экспертного сообщества является оценка особенностей и уровня развития ребенка и рекомендация образовательного учреждения, реализующего наиболее соответствующую образовательную программу. Заключение ПМПК, включающее рекомендации о специальных условиях и специалистах, является основанием для прикрепления к конкретным дошкольным образовательным организациям. А задачей ПМПК образовательной организации (детского сада) – разработка и реализация коррекционно–развивающей программы.

«… это не просто так решение, что этот ребенок пойдет в логопедическую группу. Это собирается комиссия из разных специалистов, и они смотрят его, слушают и принимают решение. Обсуждают, как с ним лучше работать» (воспитатель, логопедическая группа).

Таким образом, можно констатировать, что данная зона экспертизы представляет собой систему психолого–педагогического сопровождения инклюзивных и коррекционных процессов. В него входят территориальные и окружные ресурсные центры, службы психолого–педагогического сопровождения, методические центы, службы управления образованием и повышения квалификации. Они создают единое экспертное пространство для осуществления коррекционной и развивающей работы.

С позиции респондентов учреждения, реализующие специальные образовательные программы, обладают уникальной концентрацией кадровых и методических ресурсов. Профессиональное сообщество, ориентированное на работу с детьми с особыми образовательными потребностями объединяет дефектологов, психологов, логопедов и педагогов дошкольного

образовательного учреждения. Их объединяет не только единое образовательное пространство, но и профессиональные интересы. Взаимодействие специальной и общей педагогической экспертизы для организации более качественного сопровождения формализуется в «психолого–педагогической поддержке процесса обучения и воспитания детей». Интересы ребенка признаются основанием единства психолого–педагогического идеологии и стратегии практики. Разработка и реализация специализированных образовательных программ, являются предметом и способом функционирования профессионального сообщества.

Взаимодействие систем образования, здравоохранения социальной защиты для сопровождения детей с особыми образовательными потребностями выражается в межэкспертном взаимодействии специалистов как принципиальном элементе единой образовательной среды. Среди знаковых элементов единого экспертного пространства стоит отметить: признание смежных экспертиз как равноправных и партнерских; объединение ответственности за результат; распределение ролей с оптимальным сочетанием компетенций без установления приоритетности позиций.

«… мы все работаем вместе… психолог и логопед – они обследования проводят, разрабатывают рекомендации, а я уже веду занятия в соответствии с ними» (педагог–воспитатель, логопедическая группа).

«Логопед нам помогает. Мы идем в связке. Нет такого, что она указывает мне, а я ей. Раньше были правила, и логопед писала задания в тетрадь, и мы писали отчет по исполнению, теперь в основном в устной форме, иногда пишем, чтобы что–то не забыть. Мы идем по единой программе. Что–то делает она, что–то мы. Что–то прорабатывает она, а мы эту тему закрепляем» (педагог–воспитатель,логопедическая группа).

Особый экспертный капитал как основание для повышения статусных показателей группы

Отличительной особенностью педагогов, работающих с детьми, требующими специальной образовательной программы, все респонденты отметили квалификационный потенциал. Необходимость специальных знаний, включенность в поле самостоятельной и зачастую не педагогической экспертизы. Это отличает их от педагогов, работающих по обычным образовательным программам. Данная характеристика представлена не только в случае с комбинированными детскими садами, но и с логопедическими группами в обычных детских садах. Повышение квалификации по специальным программам, освоение «специальных» знаний является не только формальным требованием для допуска к практике, но и неформальным условием эффективной работы.

«Он должен знать и учитывать в работе особенности детей. Такому педагогу необходимо обладать знаниями по клинической и специальной психологии» (специалист, государственный центр развития).

«Я постоянно ходила на курсы. Пришлют приглашения с курсов, и я сразу иду. Раньше много приглашали, и мне было интересно и полезно очень. Нужно было знаний набираться, для работы с детьми » (педагог–воспитатель, комбинированный сад).

«Педагог должен обладать широкими и глубокими знаниями.<…> Здесь уровень образования чуть выше, потому что и сложность работы тоже» (специалист, государственный центр развития).

«Подход к работе с такими детьми менее универсален, эти дети требуют каждый раз разрабатывать индивидуальный план работы. Это сложно и для этого нужно образование, опыт» (педагог–воспитатель, логопедическая группа).

Сложность и комплексность экспертного капитала, которым располагает такой специалист, сочетается с потенциальной возможностью более высокого статуса в интрапрофессиональных иерархиях, но и, зачастую, с проблемной конвертацией его в повышение статусных позиций. Э.Эбботт проводит анализ статусных интрапрофессиональных иерархий, основанных на специфике разделения труда внутри профессиональных сообществ. Например, он отмечает статусное превосходство специалистов над врачами общей практики (терапевтами), основанное на сложности экспертизы. Но и приводит примеры экономической респектабельности менее сложных профессиональных экспертиз по сравнению с более сложными [Abbott, 1998].

В нашем контексте хотелось бы отметить указание на квазипростоту экспертизы. В случаях с определенными типами ОВЗ и инвалидностью детей некоторые варианты специального образования не предполагают в последствии получения цензового образования на более высоких ступенях (после дошкольного). То есть обеспечения по результатам специального образования объемов и результатов, достигаемых на соответствующей ступени обычного общего образования. Также дополнительным основанием респонденты отмечают, существовавшую до последнего времени, формально обязательную практику приведения условий труда в соответствие со сложностью экспертизы, например, необходимостью предоставлять возможность работы в малой группе. Данные факторы могут трактоваться не только как необходимые условия, но и как более «льготные», «упрощающие практику».

«… статус такого педагога ниже, потому что на взгляд со стороны с такими детьми проще работать, потому что не все такие дети в дальнейшем будут получать цензовое образование» (специалист, государственный центр развития).

«Большинство считает, что с детьми с ОВЗ работать легче, потому что группы меньше, нагрузка меньше, то есть количество часов на ставку, проверок в учреждениях меньше и т.д. Общество ценит труд педагогов, готовящих детей к получению цензового образования, а воспитание детей с тяжелыми проблемами в развитии воспринимается как формальность, фикция» специалист, государственный центр развития).

Характеристики клиента также всегда является значимым основанием для определения показателей статуса профессионала. Статусные позиции клиента (в частности: доход, гражданство, социальное благополучие, показатели собственного здоровья родителей; тип нозологии и уровень ее сложности у ребенка) серьезно определяют возможности для конвертации культурного капитала специалиста в социальный статус в целом и доходный в частности.

Классификация дошкольников производится в категориях не только «медицинской», но и «социальной» сложности. И здесь принципиальной является позиция родителей, их представления о необходимости обращения к специалистам и реализации специальной образовательной стратегии для ребенка. В данном случае воплощение адекватной образовательной программы ребенка ставится в прямую зависимость с его социальным окружением в целом и институтом семьи и родительства в частности. Спецификой клиента, которая создает поле профессиональной экспертизы воспитателя, является не только нозология ребенка и ее глубина, но и включенность родителей в единую систему психолого–педагогического сопровождения ребенка. Это предполагает работу с родителями с позиций корректировки представлений о перспективах развития ребенка, их участия в образовательном и воспитательном процессе, соблюдение режима образовательного учреждения и самого образовательного процесса.

Вмешательство подразумевает изменение педагогической среды ребенка, в частности компенсации «недостатков» родительских практик.

«Это очень часто такие дети, у которых не все благополучно в семье» (педагог–воспитатель, логопедическая группа).

Семья и родители могут проблематизироваться по различным основаниям: медицинское и/или социальное «нездоровье» (наследственность, алкоголизация, асоциальное поведение родителей, их отсутствие, языковая некомпетентность (семьи мигрантов)), а также «экспертная» некомпетентность (неспособность признавать и следовать предписаниям специального образовательного дискурса ДОО).

«… есть категория родителей, которые изначально скептически относятся к моей работе … это из–за психического состояния этих родителей» (специалист, государственный центр развития).

«У нас сейчас много деток из семей мигрантов, они по–русски плохо говорят и от этого у них и логопедические проблемы только усугубляются, потому что они сразу с двумя языками должны справляться. А это сложно. Да еще и особенности вдобавок» (педагог–воспитатель, логопедическая группа).

Внешней рамкой для включения ребенка в институт дошкольного образования и педагогики является категория физического и психологического здоровья. Основным критерием выступает не наличие/отсутствие проблем со здоровьем, а их влияние на базовое качество ребенка как дошкольника – обучаемость, возможность включения в образовательный процесс. То есть наличие/утрата характеристики связывающей ребенка–дошкольника с основным содержанием труда воспитателя.

«… Любому ребенку можно многое дать, но учить таких трудно … Это нормальная педагогическая ситуация» (педагог–воспитатель, комбинированный детский сад)

Реформирование системы дошкольных образовательных организаций как фактор изменения статусных показателей профессиональной группы

Реформирование системы образования в целом и дошкольного в частности включает в себя изменения, связанные с принципами финансирования работы организаций, ориентированных на специальное дошкольное образование. Постепенный переход всех дошкольных образовательных организаций на подушевое финансирование оценивается специалистами данного сегмента весьма противоречиво.

Исходно специальное образование финансировалось дополнительно с учетом сложности экспертизы (так например, все специалисты, включенные в этот сегмент, получали дополнительную надбавку «за сложность»), а также учреждения данного профиля активно комплектовались узкими специалистами (логопедами, психологами, дефектологами врачами, физкультурными работниками и т.д.). С распространением единого принципа финансирования на все типы дошкольного образования ситуация изменилась и теперь руководство ДОО принимает решение не только о сохранении данного направления образовательной программы, но и о количестве специалистов, которое оно готово рекрутировать. Специфика ситуации состоит в том, что при выборе (или сохранении) направления специального образования, траты учреждения должны увеличиваться, так как качественная реализация данного типа программ требует большой концентрации высоко –

квалифицированных специалистов (педагогов с высокой категорией), что увеличивает расходы.

Такой тип организаций как комбинированные детские сады, исходно представляли собой воплощение идеи инклюзивного образования, противостоящего политике позитивной дискриминации. Они, также как и инклюзивное образование в целом, ориентированы на переход от медицинской модели инвалидности (социальная защита людей с нарушением здоровья) к социальному подходу (преодолению отношенческих и средовых барьеров). И в этом смысле российское образование имеет достаточно большой и успешный опыт не только развития теории данного вопроса, но и практики системы инклюзивного и специального образования.

При этом специалисты таких учреждений активно проблематизируют реформирование данного сегмента по нескольким основаниям. Все они отмечают, что с переходом на подушевое финансирование, автоматически практически двукратно выросло количество детей в группах. Для сохранения качества экспертного поля организаций, штата специалистов, необходимо также и увеличение нагрузки, выражающееся в росте внутри и внешне организационных совмещений.

«Да, нам сразу пришлось увеличить группы. Мы не можем отказаться ни от врача, ни от логопеда, ни от дефектолога. Они нам очень нужны. Но теперь у нас в группах не по 15 детей, а по 20–25. Но у нас специалисты хорошие и справляются. … У меня психолог совмещает…. Она одна ведет дом и ей нужны деньги и мы решили: что же она уйдет, а не знаю, кто придет, а работать она готова, вот и работает на 2 ставки» (заведующая, комбинированный детский сад).

«Считаю, что введение подушевого финансирования это негативная практика, так как теперь для существования образовательной организации необходимо максимально плотно комплектовать группы и классы, и не редко

в ущерб образовательному процессу» (специалист, государственный центр развития)

«Для таких педагогов требуется большая оплата труда.<...> Но ведь дети нуждаются в такой помощи» (специалист, государственный центр развития).

«Я работала в садике. Но в прошлом году закрыли в садике логопедическую группу и группу заикания, так как говорят, что не хватает мест. Там можно только 15 детей, а в обычную можно до 30 набрать» специалист, государственный центр развития).

Знаковой частью реформирования данного сектора является продвижение инклюзивного образования и приоретизация обучения детей со специальными образовательными потребностями не в специальном (коррекционном), а обычном учебном учреждении. Стоит отметить, что сами педагоги–воспитатели и узкие специалисты двойственно относятся к данному тренду. Признание успехов мировой практики, научной и опытной концептуализации этого направления сочетается с оценкой плохой административной проработанности данной реформы. Сочетание различных составляющих реформирования создает взаимоисключающие условия, что и ставит под сомнение, с точки зрения педагогов, их потенциальную эффективность не только для непосредственных клиентов (детей), но и для профессиональной группы. Перенос принципов финансирования обычных образовательных организаций на организации, реализующие программы специального образования, делает нереализуемым (или слишком сложно реализуемым) условие индивидуальной работы, которое является принципиальной частью экспертной трактовки данного типа образования. Таким образом, нарушается сама «уникальность, особенность» специальной образовательной экспертизы.

«Мое отношение к повсеместному введению инклюзивного образования не однозначно. С одной стороны многочисленные исследования и практики применения говорят о безусловной пользе такого вида обучения как для детей с особенностями, так и для нормально развивающихся сверстников. Но современное состояние системы образования, уровень подготовки специалистов, отношение общества делает невозможным успешное функционирование данной системы в нашей стране» (специалист, государственный центр развития).

«Происходит уничтожение системы коррекционного и специального образования. А ведь там работают очень сильные кадры. Я сомневаюсь, что они пойдут в детский сад. Таким детям нужен индивидуальный подход и специальные знания, а их в садах обычных мало» (специалист, государственный центр развития).

«… я не знаю, что будет с нашей логопедической группой. Если родителям придется доплачивать, то, скорее всего, ее закроют, потому что не все родители готовы платить. У них может и денег–то нет на это. Раньше и сейчас нам государство доплачивало, то есть это была его обязанность, а теперь не знаю, как будет» (педагог–воспитатель, логопедическая группа).

«… я считаю эту практику в корне неверной и полагаю, что она отрицательно скажется на дошкольном образовании. Это отрицательно скажется на возможностях таких детей посещать образовательные учреждения и на отношении к ним в целом» (специалист, государственный центр развития.).

Повышение квалификации каждого педагога–воспитателя посредством освоения специального экспертного знания и таким образом ликвидация проблемы определенной эксклюзивности данной общественной услуги, что и

стимулирует ее концентрацию в организациях определенного типа, видится респондентами как скорее нереалистичная перспектива.

«Этому надо долго учиться. … Так проблемы у детей, которым и нужны наши знания, только станут еще более остро» (педагог–воспитатель, логопедическая группа).

«Инклюзивному образованию сейчас обучают всех специалистов, всех воспитателей, даже тех, кто не знает специальной педагогики и специальной психологии… так не получится, не сработает» (специалист, государственный центр развития).

Проблемы кадрового состава и перспективы развития группы педагогов, работающих в секторе специального дошкольного образования

Результаты существовавшей социальной практики и актуально развивающейся ситуации со специальным дошкольным образованием проблематизируют перспективы кадрового состава данного сегмента. Стоит отметить, что отражением данной ситуации является развитие частного сектора медикализированных и образовательных услуг для детей со специальными образовательными потребностями. Особенно очевидна данная тенденция на уровне сопоставления регионов. Если специалисты г. Москвы, как экономически более развитого региона, чаще говорят об отказе родителями с высокой доходной составляющей статусных показателей от государственного дошкольного образования в целом и специального в частности, то специалисты г. Самары не отмечают этой тенденции, для них это скорее единичные случаи. Отражением данной ситуации является разница в оценке перспектив спроса на данную услугу в частном секторе и соответственно выстраивание траекторий занятости. Если для специалистов в г. Москве совмещение работы в частном и государственном секторе, а также

подработки в виде частных консультаций весьма распространенное явление, то для г. Самары более типична концентрация специалистов в рамках государственных дошкольных образовательных учреждений.

«У нас логопеды и психологи в основном работают в садиках. Они не особо стремятся идти в частный сектор или в консультации. Проще взять вторую ставку. Опять же стаж, «больничные». Мало кто из родителей готов платить, даже если ребенку и нужна поддержка. Да еще и постоянно. Это и в садике есть… » (психолог, комбинированный ДОО, Самара.)

«Работники специального образования легко найдут себя в частной сфере. Если они станут менее востребованы в государственных дошкольных учреждениях, то пойдут в частное консультирование» (специалист, государственный центр развития, Москва).

Респонденты обращают внимание на тот факт, что в данном случае все большое значение приобретает символический капитал экспертизы и его популярность, уважаемость, значимость среди потребителей услуги (родителей детей), а не среди государственных инстанций. Потенциальное сокращение услуги как общедоступного блага и ее коммерциализация, ведут с одной стороны к стимулированию ее стоимости, но с другой к сокращению сегмента в силу его массовой недоступности. Одновременно это стимулирует и гипотетическое сокращение группы.

«… все меньше становится желающих заниматься с такими детьми, работать в этом направлении…» (специалист, государственный центр развития).

«В связи с низким уровнем оплаты труда в данной сфере, специалисты с высоким уровнем мастерства и знаний предпочитают работу в других областях, в том числе уходят в сферу частных услуг. Результативность и качество работы не оказывает фактического влияния на размер оплаты

труда, что негативно влияет на профессиональную мотивацию» (специалист, государственный центр развития).

«… мы потеряем хороших специалистов.<…> Квалифицированные работники будут покидать учреждения, потому что успешна работа в создавшихся условиях становится невозможной» (специалист, государственный центр развития).

«Думаю, эта профессия станет менее интересна для молодежи» (педагог–воспитатель, логопедическая группа).

Таким образом, хотелось бы отметить, что часть профессиональной группы педагогов, связанная с сектором специального дошкольного образования, переживает серьезные трансформации. Сам факт соприсутствия и сопрактики воспитателей и узких специалистов (логопедов, психологов, дефектологов) в дошкольных образовательных организациях оказывает позитивное влияние на статусные показатели педагогов–воспитателей. Интенсификация общественного спроса на данный сегмент экспертизы, включение российского образования в международные процессы, связанные и с развитием инклюзивного образования, создают пространство для усложнения экспертизы воспитателей как педагогических работников ДОО. Освоение смежных областей, практика в полиэкспертном пространстве способствуют перспективному росту статусных показателей профессиональной группы педагогов–воспитателей, включенных в специальное дошкольное образование. Но в то же время, сам сегмент специального дошкольного образования проблематизируется специалистами с точки зрения его массовой доступности и потенциальной коммерциализации. Это делает данную сложную экспертизу гипотетически все менее представленной в общей группе воспитателей. А, следовательно, данная стратегия усложнения экспертного капитала не сможет стимулировать профессионализацию всей профессиональной группы.

Библиографический список

Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования, 2009. №8, сс. 36–46

Abbott A. Status and Status Strain in the Professions // The American Journal of Sociology. January 1981. Vol. 86. No. 4. pp.819–835

2.3. ГУВЕРНЕР–ИНОСТРАНЕЦ В РОССИИ: СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАТУС И КУЛЬТУРНО–ПОЛИТИЧЕСКИЙ РЕСУРС[23]

Введение

Характеризуя реформаторские предложения В.В. Голицына, В.О. Ключевский писал о намерениях привлекать иностранных педагогов в XVII веке допетровской Руси для воспитания и образования детей [аКлючевский, 1988:332]. Со времени появления в домах российской элиты первых воспитателей – иностранцев и до настоящего времени в значительной степени трансформировался их социальный, правовой, профессиональный, экономический статус. Изучение мобильности этой профессиональной группы, на протяжении 400 лет занимающей особое место на образовательном пространстве России, становится важным направлением социологических исследований.

Следует различать функции и задачи гувернера и педагога. По аутентичному определению, представленному в Энциклопедии Дидро и д'Аламбера 1765 года издания «Различается два типа домашнего учителя: précepteur – человек, дающий знания наук и литературы, и gouverneur – воспитатель, прививающий ребенку необходимые для его сословия нравственные качества и, как учитель, формирующий его ум. Эту разницу мы наблюдаем и в тех немногих педагогических кредо, которые оставили нам сами гувернеры и их наниматели» [Ржеуцкий: 69].

Мы выделяем 6 этапов развития института иностранного гувернерства в России. Периодизация базируется на следующих критериях: изменение

[23] Статья подготовлена при поддержке РГНФ (проект № 12-03-00490)

профессионального статуса иностранных наставников в зависимости от государственной протекционистской политики в области образования; изменение компетентности и образовательного статуса гувернеров – иностранцев; изменение в сценариях формирования профессиональных и образовательных траекторий иностранцев, работающих в России; влияние внешних факторов на мотивационный выбор иностранцев.

Этап 1. До 50–х годов XVIII века

Этот период характеризуется генезисом рынка домашнего образования в России. С одной стороны, растет потребность элитарных семей (в том числе, и, прежде всего, царской семьи) в получении наследниками европейского образования. С другой стороны, растет приток иностранцев в Россию из Швейцарии, Франции, Швеции, Германии, Великобритании, приезжающих на заработки в связи с непростой ситуацией на рынке труда в Западной Европе. Образовательный статус гувернера в этот период формируется в значительной степени под воздействием психологических установок российского общества (мода на иностранного гувернера, престиж иметь иностранного гувернера, иностранец – гувернер априори дает европейское хорошее образование), чем на реальном профессионализме воспитателя. Решающее значение играет культурный ресурс иностранного гувернера – носителя европейской идентичности. Он транслировал детям свой жизненный опыт, воспитание в семье, интеллектуальный и культурный багаж, формы межличностного общения, нравственные установки, образ жизни, стиль поведения, манеры. Но главное – он был носителем иностранного языка, что в первую очередь ценилось в дворянской аристократической среде.

Этот этап характеризуется разнонаправленными процессами социальной мобильности. Надеясь на социальный лифт, мужчины ищут в

России устойчивый достаточно высокий заработок, а также стартовые условия для работы на дипломатическом или административном поприще, женщины ищут материальную независимость. Соискатели места гувернера в семьях российских граждан, приехав в крепостническую Россию, проходят период нисходящей социальной мобильности, связанной с существенным изменением правового статуса. *«Эта работа требует величайшего терпения гораздо большего, чем другие; степень подчинения здесь такова, что к ней крайне нелегко привыкнуть... Основной трудностью, с которой швейцарцы благородного происхождения сталкивались в России, был их новый статус, своим отсутствием свободы, приближавший их к положению прислуги, с другой стороны, в благодарность за достойную службу даже пастор или ветеринар из небольшого швейцарского городка могли вернуться на родину гордыми обладателями титула барона»* [Тозатто–Риго, 2014:31]. В более благоприятных условиях находились гувернеры, приглашенные в Россию для работы в семьях дипломатов. Особые условия были созданы для гувернеров, специально приглашенных для воспитания цесаревичей. По специальным приглашениям и рекомендациям в Россию приезжали представители древнейших родов Европы, обладающие высоким политическим ресурсом, уровнем образования и профессионализмом.

Этот период становления профессиональной группы гувернеров характеризуется выстраиванием индивидуальных профессиональных траекторий в правовом вакууме, в условиях отсутствия единого образовательного пространства, стандартов, норм, методик и воспитательных практик.

В истории не сохранилось и следа жизненных траекторий большинства гувернеров–иностранцев, пытавшихся «поймать удачу» в далекой, холодной

«варварской» стране. Однако многие свидетельства сохранились, наиболее типичные приведем в целях подтверждения наших обобщений.

Адеркас, гувернантка. Вдова генерала. Жила в Гамбурге. В 1731 году была приглашена в Санкт–Петербург гувернанткой к 12–летней принцессе Мекленбургской Анне Леопольдовне, единственной племяннице Императрицы Анны Ивановны, определением этим она обязана была прусскому посланнику барону Мардефельду ее родственнику. По мнению одних, выбор это был вполне удачен, поскольку Адеркас обладала весьма обширными сведениями и вообще была личностью выдающейся по уму и развитию. Однако в 1735 году по распоряжению Императрицы Анны Ивановны была внезапно выслана из Петербурга. Была обвинена в пособничестве в связи Анны Леопольдовны с графом Линаром, польско – саксонским посланником [Биографическая энциклопедия…, Солодянкина: 382].

Если для большинства иностранцев, приезжающих в Россию, условия оплаты и жизни диктовали хозяева, условия работы в царской семье могли диктовать и претенденты. Некая госпожа Бриан, ставила условия, на которых она соглашалась в 1717 году ехать в Россию для воспитания детей царевича Алексея Петровича, т. е. будущего императора Петра II. Приведем отрывки подлинного текста этих условий, с сохранением орфографии:

«.. И для того она покорно просит за труды на всякой год жалованья 500 рублев, да сверх того пропитанные пищи и квартеру да свободы от всякые тягости.<…> Для проезду сухим путем до Санкт Петербурх с ее фамилиею 10 персоны, именно: она с мужем, шесть младых сынов да двух домашъних служебников, и для того от Его Царского Величества требует денег чтоб им возможно было.<…> И при том прошу, чтоб муж мой был принят у Вашего Царского Величества вместо как професор в Санкт

Питербурхе в Академию. Чтоб дети их волную ексерцицию при Академии имели бес платы ученье…» [Гувернантка императора…].

Оценим уровень профессионализации деятельности иностранного гувернера на первом этапе генезиса системы домашнего образования в России в контексте интегративных характеристик, которые формируют идеальный тип профессии [Мансуров, Юрченко, 2011:39] .

Практическая деятельность иностранных гувернеров основана на абстрактном, теоретическом знании, которое приобретается в результате **непрофильного обучения** и **не подтверждается документально.** Профессиональное мнение обладает авторитетом.

Деятельность иностранных гувернеров **направлена на социально значимые цели.** Альтруизм, как правило, не свойственен отдельному воспитателю. **Групповой альтруизм не выражен**. Этический код существует и поддерживается общественно–экономическими отношениями в социуме.

Профессиональная автономия профессии частично регулируется потребителями услуг. Государство не контролирует деятельность иностранного гувернера.

Понимая наличие ряда противоречий и проблем, связанных с функционированием иностранного гувернера, государство принимало меры, способствующие в конченом счете укреплению профессионального статуса и формированию профессиональной группы домашних воспитателей.

Этап 2. С 50–х годов XVIII века до начала XIX века

В этот период приглашение иностранца для обучения и воспитания детей в "благородный дом" стало нормой. Гувернерство начинает консолидироваться в профессиональную группу, отмечается восходящая групповая социальная мобильность, подкрепленная образованием на

территории России национальных землячеств. Процессы миграции, ассимиляции, эмиграции; особенности маритального поведения, рекрутирование гувернеров в другие профессии изучены недостаточно и не позволяют в полной мере оценить реальное место профессиональной группы в социокультурном пространстве русского общества этого этапа. Попытка такого комплексного исследования (на примере французского землячества) была предпринята В.С. Ржеуцким [аРжеуцкий].

При Екатерине Великой были сформулированы принципы образовательной стратегии непрерывного обучения, которые стали педагогическим эталоном, неким стандартом, для российской знати. Реализация этих принципов легла на плечи иностранных гувернанток и гувернеров.

Профессиональный статус гувернера – иностранца достиг в этот период своего наивысшего уровня, несмотря на отсутствие у подавляющего числа учителей и воспитателя специального образования и практически отсутствия правового статуса. По свидетельствам секретаря французского посольства г. де ля Мессальера: *«…В Россию хлынул поток французов разнообразнейших мастей, большая часть из которых, имев неприятности с французской полицией, отправились в полуночные страны, чтобы погубить также и их. Мы были поражены и огорчены, обнаружив во многих домах знатных персон, – дезертиров, банкрутов, развратников и множество дам того же сорта, которым, в силу пристрастия по отношению к этой нации, было препоручено воспитание юношей из весьма видных семей...»* [Цит. по Солодянкина, 2007:46]. Ряд исследователей, несогласных с позицией преуменьшения уровня профессионализма гувернеров, утверждают обратное. «*Определенная их часть не была достаточно образована, некоторые отличались сомнительным, с точки зрения российской морали, поведением. Часть гувернеров рассматривали Россию как страну варваров и пытались*

разрушить нравственную связь с Родиной своих воспитанников, ограничиваясь лишь поверхностным обучением французскому языку. **Однако большинство иностранных гувернеров были образованными по меркам того времени людьми***»* [Четверов].

Последние чаще всего попадали в семьи аристократии, малообразованные – оседали в семьях среднего и мелкого дворянства, в том числе в провинции. Из 430 гувернеров, занятых в частном образовании, о которых можно найти сведения в словаре «Французы в России века Просвещения», *«только у 88 человек указана другая профессия, помимо профессии гувернера. Одно это говорит о том, что многие гувернеры хотя и не были профессионалами в современном смысле слова, но зарабатывали себе на жизнь на протяжении многих лет только преподаванием»* [Ржеуцкий: 67].

Нельзя не отметить, что работа в России для некоторых потенциальных гувернеров–иностранцев была неприемлемой и расценивалась как Гнев Божий. *«Молодая переводчица, вдова Хек, связывала этот предрассудок (Воспитание детей. – Прим. авт.) преимущественно с работой в России и «с ужасом» отказалась в октябре 1775 г. от соответствующего предложения. Надо отметить, что и в других источниках возможность работы в России рассматривается лишь как крайняя. Известно, что Поль–Анри Малле, преподававший французский язык и литературу датскому принцу Кристиану, в 1764 г. отказался от места воспитателя великого князя Павла Петровича»* [Цит. по Банделье, Ржеуцкий:267]. Несмотря на подобные опасения рынок иностранных гувернеров в России – расширялся.

Это повлекло за собой возникновение стихийных бирж труда в России. « *Кандидаты на педагогическую деятельность становились обыкновенно в Москве на паперти католической церкви каждое воскресенье после обедни,*

куда за ними присылали лакеев, или же шли в знаменитый Охотный ряд и засаживались там в трактир, служивший, так сказать, биржей гувернеров. Тут попадались иногда и люди действительно образованные и сведущие» [Цит. по bСолодянкина:131]. Параллельно за рубежами Российской империи возникли «биржи» по найму гувернеров для работы в России. Такую деятельность, например, в Берлине осуществлял Жан–Анри–Самюэль–Формер, поддерживая неформальное бюро по найму юношей и девушек для работы в Европе (и в том числе в России).

Протекции, рекомендации, естественно, сохраняли свою роль в трудоустройстве гувернеров. «Перемещение» гувернера из одной дворянской семьи в другую было типичной формой горизонтальной мобильности.

В России на рубеже XVIII и XIX веков сложилась уникальная ситуация, типичная для современного мира, когда профессиональное образование (наличие диплома у гувернера) не являлось залогом профессионального успеха и восходящей социальной мобильности.

Необходимость ужесточения практик использования иностранца в качестве гувернера возникла в связи:

–с отсутствием контроля уровня знаний и профессиональных навыков «учителей», приезжающих на заработки в Россию;

–с недостаточным контролем уровня знаний воспитанников;

–с пониманием необходимости создания собственной системы государственного образования по подготовке гувернеров, отвечающей задачам и целям Российской Империи;

– с нарастанием политического и идеологического ресурса гувернеров–иностранцев в России;

– с опасением власти импорта революционных настроений из Франции и Швейцарии.

Именно в этот период начал оформляться правовой статус гувернера–иностранца и за счет его легализации обогатился такими требованиями как наличие аттестата о профессиональной компетентности, отсутствие революционных склонностей, лояльность власти [аИванова, 2014:105–108].

Этап 3. С начала XIX века до 30–х годов XIX века

Этот период связан с усилиями видных государственных деятелей России по совершенствованию системы образования, ограничению и даже запрету привлечения иностранных учителей и гувернеров к воспитанию детей. Организованная нисходящая социальная мобильность иностранного гувернерства должна была решить важнейшие стратегические задачи государства.

В 1811 году в особом докладе Государю, министр просвещения граф Разумовский писал: *«В отечестве нашем далеко простерло корни свои воспитание, иноземцами сообщаемое. Дворянство, подпора государства, возрастает нередко под надзором людей, одною собственною корыстью занятых, презирающих все не иностранное, не имеющих чистых правил нравственности, ни познаний. Следую дворянству, и другие* ***состояния готовят медленную пагубу обществу воспитанием детей своих в руках иностранцев****.…Не зная нашего языка и гнушаясь оным, не имея привязанности к стране, для них чуждой, они юным россиянам внушают презрение к языку нашему и охлаждают сердца ко всему домашнему.* ***И в недрах России из россиян образуют иностранца****»* [Рождественский, 1902:77].

Политические реалии оказывали решающее влияние на оценки деятельности гувернеров и эффекта от этой деятельности. В связи с событиями на Сенатской площади 14 декабря 1825, которые напрямую связывались с ложными направлениями учебной системы, в Высочайшем

манифесте от 13 июля 1826 года, объявлявшем приговор над декабристами, значилось*: «Тщетны будут все усилия, все пожертвования правительства, если домашнее воспитание не будет приуготовлять нравы и содействовать его видам»* [Там же, 178].

Тем самым подтверждался высокий политический ресурс гувернера – иностранца и его косвенное влияние на политическую обстановку в России. Следует также отметить, что дети царской семьи воспитывались гувернерами–иностранцами, прямое влияние которых на царские особы и на принимаемые ими решения изучены недостаточно. И если следовать в своих рассуждениях в контексте цитируемых выше документов, влияние это было безусловным и сильным. Например, «*…Воспитание великого князя (Николая Александровича – Прим. авт.), по традиции, было поручено сперва женщинам…. В раннем детстве особое влияние на мальчика оказала его няня Лайон. Женщина с сильным характером, очень привязанная к своему воспитаннику, она смогла внушить ему в первые же годы жизни понятие о долге, чести, о рыцарских добродетелях. Но она же, вероятно, передала мальчику и некоторые свойственные ей предрассудки. Так, находившаяся в Варшаве во время восстания Костюшко в 1794 г. и испытавшая тогда сильное нервное потрясение, Евгения Лайон навсегда возненавидела поляков и евреев и внушила те же чувства маленькому Николаю»* [Сахаров]. И еще… *«Встречи между российским императором Александром I и швейцарцем Ф.С.Лагарпом не сводятся к простой схеме взаимоотношений «учитель–ученик». Эти отношения нельзя рассматривать в отрыве от политического контекста своего времени, и при ближайшем рассмотрении оказывается, что на самом деле, в каждом случае речь идет во встрече двух политических деятелей, имеющих колоссальное влияние на судьбы своих стран* [Андреев; 2012:77].

Критика иностранного гувернерства на государственном уровне, с одной стороны, и поведение дворянства, которое не внимало указаниям свыше и не отказывалось от привлечения гувернеров–иностранцев для воспитания детей, с другой стороны, ситуация, сложившаяся в начале XIX века. Дворянская семья, у которой не было гувернера, считала себя несчастной [Четверов]. Это противоречие требовало своего разрешения на правовом уровне. Фиксируем и другое противоречие: между фольклорными, бытовыми, ироничными оценками индивидуальной профессиональной деятельности иностранного гувернера и значимым эффектом от деятельности гувернерства как культурно–профессионального феномена по европеизации российского общества.

Необходимо отметить, что именно иностранное гувернерство играло ведущую роль в обеспечении общеевропейского коммуникационного пространства. При Петре I языком международного общения был немецкий, и профессиональная группа гувернеров преимущественно состояла из немецкоговорящих наставников. Когда Европе утверждалась гегемония французского языка, ставшего языком международного общения, гувернеры – носители французского языка априори были востребованы без должного критического отношения к остальным профессиональным качествам. Обращаясь к современности, когда языком межнационального общения является английский язык, именно гувернер–англичанин выигрывает на рынке домашнего образования перед всеми конкурентами. Это является весомым аргументом в пользу того, что профессиональная группа иностранных гувернеров обладает необходимыми качествами горизонтальной профессиональной мобильности, подстраиваясь под потребности социума.

Культурно–педагогический ресурс иностранного гувернера можно проиллюстрировать их значительным вкладом в педагогическую науку и практику России. Приведем некоторые примеры:

• Швейцарский репетитор Лесгилье А. написал "Руководство для гувернеров и гувернанток» [Лесгилье, 1870]. В этой книге обобщен опыт домашнего воспитания, базирующийся на многолетней практике. Этот труд стал практически сводом этических и педагогических норм и правил работы гувернера и способствовал консолидации профессиональной группы.

• Швейцарские репетиторы стали авторами Русско–французского, Русско–немецкого и Русско–английского словарей. Они стояли у истоков грамматики русского языка для иностранцев и грамматики французского языка для общеобразовательных учреждений России, для переводчиков литературы со славянских языков. [Банделье, Ржеуцкий:270–271].

И этот список можно продолжать.

Итак, к 30–м годам XIX века деятельность иностранного гувернера приобрела практически все черты профессии, необходимые для ее правовой идентификации и занимающей уникальную нишу в системе разделения труда. Выделение ключевых этапов профессионализации [Мансуров, Юрченко, 2011:42–43] позволяет сделать выводы о степени формирования профессиональной группы домашних воспитателей (иностранных гувернеров) в России:

1.Состоялось выделение собственной уникальной области знания и трансформация ее в социальный престиж.

2. Сформировался публичный образ профессиональной группы.

3.Этот образ поддерживается в глазах общественности и регулируется через механизмы контроля. Несмотря на дифференциацию в профессиональных и личностных качествах в группе, высокий спрос на ее

представителей свидетельствует о высоком статусе группы (политический, культурный, образовательный ресурс).

4. Регулятор, фиксируя нарастающее негативное, с точки зрения государственной безопасности, влияние иностранного воспитателя, разрабатывает систему мер, обеспечивающих перераспределение функций в профессиональной группе домашних воспитателей с целью обеспечения доминирования отечественного влияния.

Этап 4. С 30–х годов XIX века до 1917 года

25 марта 1834 года было подписано Высочайшее повеление «О воспрещении принимать иностранцев обоего пола без надлежащих свидетельств в дома Дворян, Чиновников и купцов, в учительские, наставнические и гувернерские звания» [Журнал Министерства народного просвещения. Часть 1]. 1 июля 1834 года вышло «Положение о домашних наставниках и учителях» [Журнал Министерства народного просвещения. Часть 2].

Претендовать на работу по воспитанию детей могли люди всякого свободного состояния, христианского вероисповедания, достаточно известные со стороны нравственных качеств. «*Иностранные подданные тоже допускались к педагогической деятельности, но правами и преимуществами, присвоенными званием домашнего наставника или учителя не пользовались*». Кроме того, они должны были представить документы о крещении и одобрительное свидетельство от русской миссии за границей, или одобрительные отзывы о поведении и нравственных качествах от начальства тех мест, где они находились на жительстве.

Чрезвычайно важный момент реформирования домашнего образования связан с утверждением списка учебных книг и руководств только из числа одобренных правительством. Употребление иных книг не

возбранялось, если они: дозволены цензурой, не имели вредного влияния на нравственность, народное чувство, на образ мыслей воспитанников [аСолодянкина]. Иностранцы – гувернеры, которые, как правило, в своих педагогических и воспитательных практиках использовали литературу западную, отражающую западную идеологию и философию, должны были преодолеть трудности освоения, принятия и транслирования новых нравственных и художественных взглядов.

Реформа 1835 года преследовала две цели, одна из которых: *«Привлечь в Университеты детей высшего класса в Империи, и положить конец превратному домашнему воспитанию их иностранцами; уменьшить господство страсти к иноземному образованию, блестящему по – наружности, но чуждому основательности и истинной учености…»*[Рождественский, 1902:245]. В 1843 году, по мнению министра просвещения Уварова С.С., главная цель была достигнута «Домашнее воспитание» мало–помалу поглощено воспитанием публичным».

В марте 1848 года, имея в виду «настоящие смутные происшествия заграницей и вредное направление умов», министерством просвещения было предложено вообще прекратить приезд иностранцев с целью обучения детей. С Высочайшего соизволения заграничным посольствам и миссиям предложено было на время остановить выдачу свидетельств всем иностранцам и иностранкам, желающим выехать в Россию для педагогической деятельности, кроме тех случаев, когда иностранец или иностранка будут вызваны с предварительного разрешения русского правительства. [Рождественский, 1902:294] В 1857 году ограничения на въезд иностранцев – учителей был снят, однако попечителям учебных округов предписывалось требовать от иностранца свидетельства о нравственных качествах. [Там же: 379]

Надо отметить, что в связи с отсутствием достоверной статистики о количестве иностранных гувернеров, работавших в России, мы не можем оценить реальную картину происходящих процессов в результате вышеописанных реформ. Однако есть некоторая косвенная информация. Например, анализ данных по Невшателю (кантон и княжество Швейцарии с численностью населения 46 тысяч жителей в 1800 году и 125 тысяч – в 1900) показал, что «по имеющимся данным, этот небольшой регион дал не менее 1460 воспитателей, гувернанток и нянь, работавших в России в период с 1798 по 1890» [Банделье, Ржеуцкий:269–270].

Архивные данные, позволяющие оценить количество выданных свидетельств на право обучения в Московском учебном округе, включавшем в себя Калужскую, Рязанскую, Смоленскую, Тверскую, Тульскую, Ярославскую и другие губернии, дают представление о национальном составе профессиональной группы. «Всего 426 человек получили свидетельства на право обучения в частных домах в 1834–1850 гг. Среди иностранных мужчин–гувернеров большинство составляли французы – 39%, почти столько же немцы – 37% (21% пруссаков и 16% выходцев из других немецких государств), 13% – подданные Великобритании, 5% – датчане, по 3% – швейцарцы и австрийцы» [bСолодянкина, 2011:146].

Меры, предпринимаемые государством для повышения качества отечественного домашнего образования, привели к ощутимым результатам:

•профессиональная группа домашних воспитателей, состоящая до начала XIX века преимущественно из представителей иностранных государств начала расширяться за счет отечественных гувернеров (по большей части гувернанток) Оформился правовой и профессиональный статус домашнего педагога;

•профессиональный уровень учителей, воспитателей, гувернанток (в том числе иностранных граждан) повысился;

•в России была создана государственная система подготовки и аттестации домашних учителей и, самое главное, преподавателей – женщин;

•рынок домашнего образования обозначил наличие конкурентных отношений внутри профессиональной группы:

–между иностранными гувернерами;

–между российскими гувернерами, получившими профильное образование;

–между иностранными и российскими гувернантками;

•была создана система управления и мониторинга деятельности домашних учителей;

•ограничения в деятельности иностранных гувернеров повлекли за собой следующие процессы:

– ассимиляцию: различные формы горизонтальной и вертикальной социальной мобильности (брак; вынужденное принятие гражданства в связи с отсутствием социальных гарантий России иностранным воспитателям и учителям; образование династий гувернеров, работающих в России);

– смену профессиональной деятельности: восходящая и нисходящая социальная мобильность (замена должностей руководителей частных пансионов и институтов, преподавателей в институтах и пансионах; научные исследования в области истории, филологии, педагогики др.);

– разнонаправленную миграцию: отток из России гувернеров (не адаптировавшиеся к условиям новой государственной политики; выполнившие задачи по повышению экономического и социального статуса; не адаптировавшиеся к условиям жизни России и пр.); приток в Россию (профессионалы высокого уровня; политические беженцы; соискатели высокого экономического и социального статуса и пр.).

Целенаправленные действия государства по снижению роли и места иностранного гувернера не затронула практику использования его в царской семье и семьях высших слоев общества. Тем самым

социальная стратификация общества обусловила возникновение внутри профессиональной группы домашних воспитателей статусные подгруппы, отражающие социальное неравенство.

Описанные выше процессы доминировали в системе домашнего воспитания вплоть до 1917 года.

Этап 5. 1917 – 80–е годы XX столетия

В этот период домашнее образование как таковое было запрещено. «На дому» обучались только дети–инвалиды. Среднее полное или неполное образование стало государственным и всеобщим. Обеспеченность местами в дошкольных учреждениях составляла около 56 % по стране, что и объясняет наличие рынка потребления услуг по присмотру, уходу, воспитанию и образованию детей дошкольного возраста. В связи с этим база для домашнего обучения сохранилась только для детей дошкольного возраста. Иностранное гувернерство, как таковое, прекратило свое существование. В период эмиграции русского дворянства в первые годы советской власти часть гувернеров последовала за своими хозяевами, небольшая часть из них ассимилировалась. Их дальнейшая судьба в СССР мало известна. Некоторые работали в школах учителями иностранных языков. Из известных судеб иностранных гувернеров – жизнь Пьера Жильяра. *«Он являлся наставником Наследника Цесаревича Алексея Николаевич. После убийства царской семьи остался в Сибири. В 1920 году Жильяр вернулся в Швейцарию. Начал преподавать французский в университете города Лозанна, был награждён французским Орденом Почётного Легиона»* [Жильяр Пьер].

В умах, чувствах советских граждан феномен «иностранного гувернерства» продолжал существовать. В специальных и академических словарях сохранились определения профессии гувернер (см. Таблицу 1). В этих кратких определениях отражается социальный статус профессии, признанный обществом [Цит. по: bИванова, 2013:291]

Таблица 1

Варианты определения профессии «Гувернер» в различных словарях

Название словаря	Определение профессии «Гувернер»	Год издания
Толковый словарь русского языка Д.Н.Ушакова	Воспитатель, обычно иностранец, нанимаемый в буржуазных семьях для воспитания и начального образования детей	1934–1940
Толковый словарь русского языка С.И.Ожегова	Воспитатель детей, приглашённый в семью, часто иностранец.	1949
Малый академический словарь А.П. Евгеньевой	Воспитатель в буржуазных и дворянских семьях, обычно иностранец, нанимаемый для воспитания и домашнего образования детей.	1957–1960

Классическая литература, мемуары, воспоминания и письма, драматические произведения, периодические издания сформировали устойчивый образ гувернера–иностранца, присутствовавшего в жизнеописании быта царских и дворянских семей, **сохранив некий виртуальный образ профессии и закрепив за ним виртуальный профессиональный статус.**

После 1917 г. в отечественной науке традиция негативного отношения к деятельности иностранных гувернеров была продолжена в еще более нигилистическом аспекте; она ослабела только к 1960–м гг. С конца 80–х гг. XX века появляются работы об иностранцах в России XVIII–XIX вв., и происходит возвращение темы гувернерства в проблемное поле исследователя. [аСолодянкина: 128]

Неизменяемая характеристика деятельности гувернера–иностранца в России, которая никогда и нигде не подвергалась сомнению и подтверждает высокий социальный статус профессии это: «Гувернер–иностранец занимается воспитанием детей в элитарных, аристократических семьях». Следовательно,

наличие гувернера в семье являлось одним из критериев ее принадлежности к высшему обществу. На этом фоне в советское время появился **эрзац – критерий** элитарности. Миграция в первые десятилетия советской власти сельского населения в города создала рынок предложения неквалифицированного труда. Одним из мест приложения такого труда, стали семьи горожан с детьми. Повсеместным явлением стало приглашение няни в семьи для присмотра за дошкольниками. Семьи, располагающие няней, позиционировали себя как семьи, находящиеся на более высоких ступенях социальной лестницы по сравнению с теми, у которых нянь не было. «*Няньки в эпоху сталинизма составляли заметную профессиональную и социальную группу (только поданным Всесоюзной переписи 1939 г., в РСФСР насчитывалось 372.488 домашних работниц, а во всем Союзе – 534.8124 , в реальности же их было гораздо больше), однако на сегодняшний день не существует специальных исследований, посвященных данной проблематике* [Цит. по Клоц, 2012:257–258].

Любой вид оказания возмездных услуг на дому (например, репетиторство, услуги нянь) считался незаконным заработком и как таковой осуждался и преследовался. В связи с этим рынок домашнего воспитания и образования ушел в тень. Модернизирующееся общество начало ощущать потребность в возрождении различных форм образования и воспитания, в том числе домашнего, в том числе с приглашением иностранца.

Этап 6. С 90–х годов XX столетия до настоящего времени

Закон «Об образовании», в редакции, действующей с 1 сентября 2013 года, фактически легитимизировал семейное образование и приравнял его к образованию, получаемому в специальных организациях [Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273–ФЗ…]. Домашнее образование становится актуальной траекторией обучения детей

дошкольного возраста. Анализ эмпирических и документальных источников подтверждает факт активного формирования института гувернеров, нянь–воспитателей.

Структура современного рынка гувернерства отражена на Рисунке 1. Услуги гувернеров готовы предоставлять граждане Российской Федерации, иностранные граждане республик бывшего СССР, иностранные граждане – носители английского языка, иностранные граждане прочих государств. В зависимости от потребностей семьи в проектировании образовательной траектории для детей воспитатели и педагоги оказывают образовательные услуги в соответствии с российским законодательством; обеспечивают биллингвальное образование; готовят детей к поступлению в престижные западные школы и университеты или осуществляют уход или присмотр за детьми. Таким образом, сформировались 4 сегмента рынка домашнего образования. Три из них ориентированы на привлечение иностранца в качестве домашнего воспитателя.

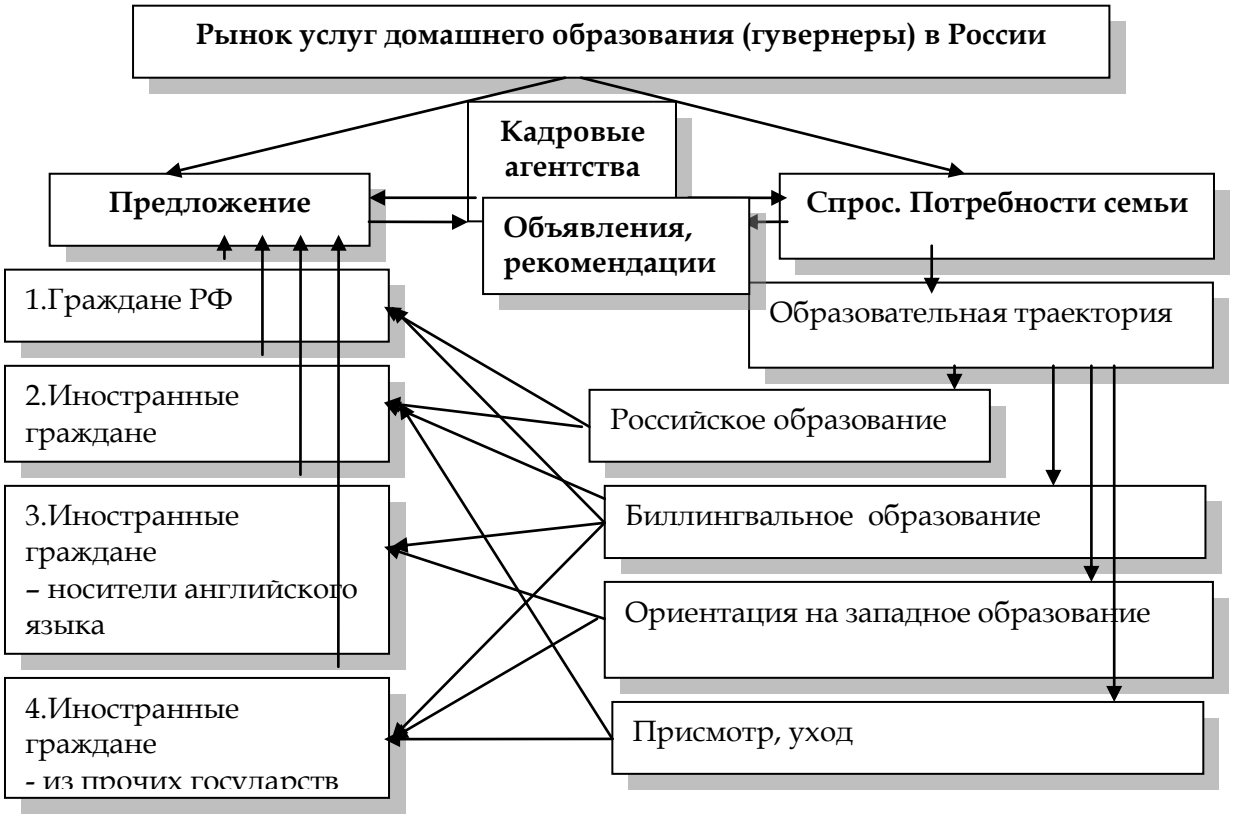

Рис. 1 Структура рынка домашнего образования

В современных условиях потребность в гувернерах–носителях языка высока в семьях с высоким достатком и ориентированных на обучение детей в элитных школах России и за рубежом, выбирающих такие образовательной траектории, которые были бы связаны с возможностями карьерного роста, и не только в России. Исследование, проведенное Ю. Зеликовой, продемонстрировало «стремление родителей из новых состоятельных групп обеспечить своим детям credentials, которые позволят им в будущем сохранить и повысить свой социальный статус» [Цит. по Абрамов, 2007:35]. Гувернеры с английским языком из Англии, Австралии, Соединенных Штатов Америки, Канады и др. особенно востребованы, поскольку удовлетворяют основным предпочтениям элит. Приведем типичное рассуждение одного из представителей российской элиты, которые искали для сына гувернера – иностранца: "тот, кто говорит только на одном языке, не заслуживает звания человека XXI века. Человек, который не говорит по–английски, практически деревенский житель" [Ярмарка миллионеров в Москве…].

Почти за 400 лет со времени появления первых гувернеров–иностранцев в России мотивация приглашения их в российские семьи практически не изменилась, несмотря на создание развитой системы государственного дошкольного и среднего образования, системы подготовки специализированных педагогических кадров. Роль иностранца – гувернера, как носителя языка и проводника западной культуры осталась неизменно–высокой. Специализированные кадровые агентства, которые занимаются трудоустройством иностранцев, формулируют основные требования к уровню профессионализма преподавателей и воспитателей–иностранцев, рекламируя преимущества иностранного (в нашем случае – английского) воспитания [Преимущества британских нянь…].

« Няня гувернантка из Англии – это фундамент развития и обучения вашего ребенка для того, чтобы он мог в будущем ***обучаться в престижном европейском или американском вузе****, прекрасно владел разговорным британским английским языком, с детства впитал в* ***себя британский стиль поведения и владел нормами европейского этикета …***

Няня с английским языком ***… имеет профессиональное образование, подтвержденное документами британских учебных заведений****. Это означает, что в лице английской няни вы получите* ***уникального специалиста с подготовкой, аналогов которой в России нет..****. Она сможет применять методики преподавания английского языка****, ориентируясь на возраст ребенка, его индивидуальные особенности, потребности, будет поддерживать ситуацию успеха в воспитаннике, ведь для британских воспитателей характерно поощрять учеников...* *Реализация* ***коммуникативной методики****, привлечение массы методических пособий позволят малышу овладеть иностранным языком, чтобы в дальнейшем он мог учиться за рубежом.*

Гувернантка с английским языком будет формировать у ***малыша британский стиль поведения в любой ситуации****. Малыш впитает такие* ***правила, как владение собой, выполнение традиций и законов, научится быть остроумным и сдержанным в поведении и одежде, будет легко контактировать с людьми и легко выходить из конфликтных ситуаций, проявляя уважение к окружающим, сможет легко и непринужденно вести себя в магазине, больнице, ресторане****. И самое главное, в процессе обучения и воспитания гувернантка с английским языком* ***обязательно учтет интересы ребенка и позаботится о его душевном комфорте».***

Вышеприведенный текст содержит целый ряд характеристик профессионализма гувернера–иностранца. Мы хотели бы обратить внимание следующее:

•**профессиональный статус гувернера** – иностранца формируется на рынке домашнего образования, однако вне российского образовательного методического и методологического пространства и вне педагогического сообщества России;

•**крединциалистский** ресурс, выражающийся в документально подтвержденном уровне и качестве образования**,** должен соответствовать необходимому набору требуемых компетенций. Однако методы контроля этого соответствия не прописываются на фоне безоговорочной констатации высокого уровня западного образования. Проверка компетентности гувернера возлагается на кадровые агентства. Они находятся в условиях рыночной конкуренции и заинтересованы, в конечном счете, на совершении сделки и получении прибыли. Они не несут ответственности перед акторами образовательного процесса за качество совершенной сделки;

•активная пропаганда ориентации образования и воспитания на карьеру вне России придает некий **политический оттенок** деятельности иностранного гувернера;

•гувернер выполняет важнейшую функцию **социализации ребенка** и воспитания его в соответствии с нормами и правилами **определенной социальной группы и определенной культурной и национальной традиции.** Безусловно, это способствует социальной идентификации личности.

•различия в образовательных практиках России и в данном случае Великобритании значительны, особенно в формах преподавания и воспитания; в методах мотивации учащихся, оценках его результатов и достижений; формировании позитивного и конструктивного взгляда на окружающий мир; предложениях в решении конфликтных ситуаций и отстаивания прав и свобод воспитанников. Обладая рядом преимуществ над российским гувернером – иностранец располагает более значимым

профессиональным и культурным ресурсом, обусловленным в большей степени не уровнем просвещенности, а ценностными ориентирами европейского менталитета.

Правовой вакуум в отношении использования иностранца в качестве гувернера в России, возникший в связи с событиями начала XX века, стал заполняться принятием ряда важных законов. Пребывание иностранцев на территории России, а также порядок предоставления им работы регламентируется законодательством Российской Федерации [Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115–ФЗ…]. Приобретение того или иного статуса сопровождается получением ряда разрешений Федеральной миграционной службы, оплатой госпошлины, уведомлениями налоговых органов и прочими обязательными процедурами [Письмо Департамента налоговой и таможенно – тарифной политики Минфина РФ от 5 апреля 2013 г…].

На практике же, гувернеры–иностранцы работают вне правового поля, не получив разрешения на работу и специальной рабочей визы. Иностранные гувернеры на страницах газеты «St. Petersburg time" делятся своими впечатлениями о правовой стороне работы в российских семьях. "*Несмотря на относительно высокие зарплаты, права гувернеров недостаточно защищены. Один из гувернеров рассказывал, что у него не было разрешения на работу, а другой сетовал, что только один работодатель дал ему визовую поддержку. Третий предупреждал, что поскольку кадровые агентства работают на комиссии – стабильность работы гувернеров в семьях не является их приоритетом"* [The Foreign Governess Comes Back In Vogue…].

Наем и работа домашнего персонала сопровождается целым рядом неурегулированных моментов. По большему счету, работа домашнего персонала, и в том числе домашних воспитателей, находится вне поля

налогового и трудового законодательства России. Работодателю в соответствии с законодательством России необходимо получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. После завершения процедуры поиска гувернера – подписать трудовой договор, зарегистрировать его в соответствующих органах местного самоуправления (поселковый совет, управа, муниципалитет и др.), затем встать на учет в налоговой инспекции и ежеквартальной перечислять за работника налоги и взносы, отчитываться по установленным законом формам. С 2014 г. изменился порядок пребывания иностранных граждан (выходцев из бывшего СССР), прибывших работать у частных лиц в качестве гувернанток. Патент на работу могут получить иностранные граждане, прибывшие **из безвизовых стран** (страны бывшего СССР) и законно находящиеся на территории Российской Федерации, имеющие легальную регистрацию иностранного гражданина. По мнению экспертов, процент правильно оформленных взаимоотношений с иностранными гувернерами – минимальный (процентов 10%). Практически весь рынок услуг домашнего персонала, и особенно рынок иностранного гувернерства – нелегальный или полулегальный. Вывод неутешительный – правовой статус иностранного гувернера в подавляющем большинстве случаев можно охарактеризовать как «нелегальная трудовая деятельность». На этом фоне Работодатель и гувернер подписывают договор, который является гарантированным правовым обеспечением образовательной деятельности в семье. Он регулирует условия трудоустройства, права и обязанности сторон, заработную плату, условия труда и отдыха, гарантии по оплате временной нетрудоспособности, дисциплинарные меры, требования к конфиденциальности условий договора, неразглашение информации о работодателе, **формулирует этический код профессии**, условия расторжения договора и другие существенные моменты. Однако, в разделе «Законодательство» имеет место следующий пункт: «**Настоящий контракт**

составлен и подлежит толкованию в соответствии с законодательством Англии и Уэльса» [Няни, гувернантки, гувернеры…]. А что это означает? Осуществление иностранным гувернером своих профессиональных обязанностей в России регулируется законодательством другого государства, как наиболее надежного, в случае возникновения конфликтных ситуаций. Если работодатель идет на такие условия подписания договора, то тем самым подтверждает, что иностранный гувернер располагает **значительным правовым ресурсом и сопоставимым с работодателем социальным статусом.**

Для описания типического образа современного гувернера, нами были проанализированы резюме 130 иностранцев, ищущих работу в российских семьях (по материалам кадрового агентства «English Nanny» [Няни, гувернантки, гувернеры…]). Из 130 соискателей – 112 женщин (86%), 17 мужчин (13%). Одно резюме подготовлено на супружескую пару. Возраст колеблется – от 25 до 55 лет. Опыт работы в сфере образования и воспитания – от 2 до 20 лет. Мы стратифицировали иностранных гувернеров по гражданству, причинам поиска работы в России, профессионализму, путям рекрутирования в профессию.

Распределение соискателей на место гувернеров по гражданству представлено в Таблице 2.

Таблица 2

Гражданство соискателей на место гувернеров (в % к общему числу резюме)

N п/п	Гражданство	В % к общему числу резюме
1	Великобритания	64,62
2	США	10,77
3	Новая Зеландия	6,15
4	Австралия	3,10
5	Франция	2,31
6	Ирландия	4,62
7	Канада	3,10
8	Другие (Германия, Южная Африка, Греция, Италия, Испания)	5,33
	Итого	100,00

Невозможно игнорировать и другую группу иностранных гувернеров, появившихся на образовательном пространстве России. Эта группа состоит из бывших граждан Советского Союза. По материалам агентства “Премиум персонал” – 50% домашних гувернеров – граждане Украины, 37,2 % гражданине Молдовы, 12,5 % граждане других государств. [В тренде няни, которые катаются с ребенком на коньках…].

Анализ резюме позволил обобщить основные причины (унифицированы автором, исходя из смысловых контекстов неформализованной информации), по которым иностранцы ищут работу гувернера в России.

Таблица 3

Основные причины, по которым иностранцы, ищут работу гувернера в России (в процентах к общему числю резюме), %

N п/п	Указанная причина	К общему числу резюме
1	Желание применить свои профессиональные навыки	38,18
2	Найти работу в России	16,36
3	Иметь отдельное жилье	16,36
4	Желание изучать другие культуры	10,94
5	Желание изучать русский язык	5,54
6	Найти работу за рубежом	5,54
7	Любовь к России	3,64
8	Заработать значительную сумму денег за короткий срок	1,82
9	Не определились	1,62
	Всего	100

Некоторая перегруппировка полученных ответов по иным критериям, позволила сделать следующие выводы. Итак, Россию воспринимают как ступень для повышения профессионального и экономического статуса 40,2

процентов соискателей (3+4+5+6+8 строка), хотели бы связать свою профессиональную реализацию именно с Россией 25,5% (2+5+7 строки).

На наш взгляд, экономическая составляющая совокупного интереса иностранцев к трудоустройству в России значительно выше, чем фиксируется в резюме. *Анастасия Тилстон, директор компании Linking Great Britain утверждает: «Англичан привлекает возможность побывать в России, а также зарплата. Стоимость услуг английской няни в России составляет примерно 850 фунтов в неделю (около 45 тыс. руб.). В Англии найти работу няни очень сложно, зарплаты меньше – от 300 до 500 фунтов в неделю»*[Linking Great Britain…]. Заработная плата около 60 000 рублей в неделю или 240 тысяч рублей в месяц не только для Великобритании, но и для РФ является высокой. На фоне заработных плат гувернеров – граждан России и граждан бывшего СССР со знанием английского языка в 60000 – 80000 рублей (в Москве), английский воспитатель обладает более высоким социально – экономическим статусом в профессиональной группе домашних воспитателей [Столичные Огни …].

Поскольку большинство соискателей на место гувернера родом из Великобритании, отметим, что в этой стране высока степень контроля качества профильного образования, необходимого для обеспечения допуска к воспитанию и образованию детей. И это в свою очередь позволяет нашим кадровым агентствам, занимающимся трудоустройством в российские семьи, запрашивать у соискателя документы, свидетельствующие о прошедшем профессиональном контроле именно в Великобритании. Наиболее распространенные дипломы и сертификаты, свидетельствующие о полученных компетенциях, приведены в Таблице 4.

Таблица 4

Квалификации, необходимые для трудоустройства гувернеров

Аббревиатура названия сертификата	Наименование сертификата, диплома
TEFL	Teaching English as a Foreign Language – Сертификат об окончании курса обучения преподавания английского языка как иностранного
TESOL	Teachers of English to Speakers of Other Languages – Сертификат преподавателя английского языка как неродного
QTS	Qualified Teacher Status – Статус квалифицированного преподавателя
SELTA	Certificate in English Language Teaching to Adults – Сертификат об окончании курса преподавания английского языка как иностранного взрослым
DCE	Diploma in Childcare and Education – двухгодичный курс по воспитанию детей 0–7 лет. (Включает предметы по физическому, интеллектуальному развитию ребенка, оказанию первой помощи, общению с родителями, практике работы с детьми)
BA	Bachelor – степень Бакалавра в различных областях знания (психология, химия, математика, педагогика, культура и др.)
MA	Master – степень магистра в различных областях знания (психология, химия, математика, педагогика, культура и др.)
	Сертификаты по окончанию курсов по оказанию первой помощи.

Для иллюстрации **типичных критериев профессиональности** иностранного гувернера, приведем выдержку из резюме Марики (№ 1818), 1988 года рождения – соискателя из Великобритании.

*1818. «Настоящий **профессионал** своего дела. Вот уже **восемь лет** она работает няней и репетитором с детьми от двух до 16 лет. Она получила **степень бакалавра в области детского образования и культуры**, а также **сертификат преподавания английского, как иностранного языка** (TEFL). У **Марики большой опыт работы в различных сферах, включая***

международные школы, школы, языковые центры, школы для детей с трудностями в развитии, курсы по методике Монтессори и игровые мероприятия…. *Есть* ***водительские права****, а также она готова обновить* ***свой сертификат об оказании первой помощи и проверку на судимость****, если это потребуется. Она создает* ***свой собственный учебный материал****, опираясь на книжные источники. Обучение она строит таким образом, чтобы ученику всегда было комфортно и интересно заниматься»* [Няни, гувернантки, гувернеры…].

В современных условиях «перепроизводства» дипломированных специалистов, образование и профессиональный успех не находятся в тесной корреляционной связи. Восемьдесят три процента соискателей на место гувернеров (по информации из резюме) подтверждают свой профессионализм 3–мя и более квалификационными свидетельствами, соответствуя тем самым тенденциям современного мира, когда общественные и особенно профессиональные позиции индивидов определяются в значительной степени на основании их послужного списка (credentials). Проследим типичную жизненную траекторию гувернера на примере резюме 1800 (Линзи, Великобритания, няня с опытом работы 8 лет).

1800. *«У* ***нее высшее юридическое образование*** *и* ***диплом бакалавра в области математических наук****. Перед этим, она окончила* ***колледж, где сдала 5 выпускных экзаменов по ведущим предметам****. Также, Линзи успешно прошла углубленный курс, который позволяет* ***ей преподавать английский, как иностранный язык****. Она прошла* ***обучение в Профессиональной ассоциации подводных инструкторов, обучалась катанию на сноуборде в Британской ассоциации инструкторов по зимним видам спорта»*** [Там же].

В 1728 резюме (Эмма, Ирландия) приведен перечень дипломов и сертификатов, полученных квалифицированным преподавателем.

«***Образование:*** *Степень бакалавра с отличием (1994) Предметы: история и античность; Диплом аспиранта по образованию (1995) Предметы: история и английский язык; Диплом аспиранта по специальным потребностям в образовании (2005) Предметы: специальные потребности в образовании.*

Курсы: *по оказанию первой помощи (май 2012); по развитию лидерских качеств (1997); по преподаванию грамотности (1998); по программе I.T. 2000 Inservice (2001–2002); по теле– и радиовещанию (2000); по программе Inservice по обучению межличностной коммуникации и основам сексуальности (SPHE– 2003); по TEACCH [24](ASD– 2007); по практическому применению поведенческого анализа (ASD– 2009); по программе T–Tap Inservice (Специальные потребности в образовании) (2010)»* [Там же].

На наш взгляд, значительный интерес для исследователя представляют следующие тенденции, требующие более глубокого изучения и осмысления.

Получив психологическую зависимость от постоянной потребности к самосовершенствованию, гувернер–иностранец в настоящее время рассматривает любое место приложения труда и любое государство, любую семью как возможность повышения профессионального уровня, накопления **крединциалистского** ресурса, обеспечивающего вертикальную социальную мобильность и максимальную самореализацию.

Редкое качество современного гувернера–иностранца, с точки зрения россиян, привыкших к оседлости и постоянству, – с кажущейся легкостью изменять свой социальный статус в связи с поиском работы в разных странах и у разных работодателей. Гувернеру, как индивидууму, присуща высокая степень горизонтальной социальной мобильности, что является

[24] TEACCH-терапия, теоретически и эмпирически обоснованный подход к работе с аутичными людьми. Программа TEACCH обогащена обширным клиническим опытом, что делает её гибкой и личностноориентированной поддержкой для людей с расстройствами спектра аутизма всех возрастов и уровней социального функционирования.

индикатором принадлежности личности к демократическому обществу. Приведем примеры на данных из Резюме № 1714 (гувернер из Великобритании, опыт работ более 3–х лет).

Таблица 5

1714. Профессиональная траектория гувернера из Великобритании

Период	Должность	Город	Страна	Примечания
06/2012–07/2012	Временная Няня	Лондон	Англия	
09/2011	Няня	Лондон	Англия	
08/11–09/2011	Няня–гувернер	Сент – Мориц	Швейцария	
07/2011–08/2011	Няня	Лондон	Англия	Работа с детьми из Саудовской Аравии.
10/2010–07/2011	Няня	Гонконг	Китай	
02/2011–05/2011	Гувернер	Гонконг	Китай	
07/2010–10/2010	Гувернер	Гонконг	Китай	
07/2010–10/2010	Гувернер	Майорка	Испания	
01/2009–06/2009	Няня	Барселона	Испания	
08/2009–06/2010	Гувернер	Барселона	Испания	
01/2008–06/2008	Гувернер	Люксембург	Люксембург	
2002–2007	Гувернер		Континентальная Европа	Учащиеся из Японии, США
09/2002–12/2007	Стажировка	Лондон	Англия	

Индивидуализм гувернера–иностранца в России выражается в свободном формировании образовательной концепции и культурно – образовательного пространства. Отсутствие видимых контактов с отечественной образовательной системой, очевидные конкурентные преимущества на рынке образовательных услуг, непосредственное участие в формировании образовательных траекторий детей элитарных групп России,

создают некую социальную напряженность, напоминающую ситуацию начала 19 века.

Формирующаяся профессиональная группа воспитателей дошкольных организаций и существующая параллельно группа педагогов домашнего образования, обогатившаяся гувернерами – иностранцами, – очевидные реалии современного образовательного пространства России. Продемонстрированные выше факты высокого профессионального, социально–экономического и культурного статуса гувернеров–иностранцев, подчеркивают, с одной стороны, растущее влияние этого сегмента образовательного рынка, с другой стороны, растущий интерес к нашей стране у представителей различных государств.

Вместо заключения

Итак, мы остановились на вопросах трансформации профессионального и правового статуса иностранных гувернеров и гувернанток в России за последние 400 лет. Институт гувернерства в России как компонент кросс – культурного взаимодействия России и Запада оформляется теперь на новой социально–профессиональной базе.

Историк Ключевский писал о трех волнах притока иностранных гувернеров в Россию. В.О.Ключевский писал о трех волнах притока иностранцев в Россию в XVIII веке, тем самым обозначив формирование трех типов профессиональных траекторий иностранных гувернеров: *«Мы знаем, что в воспитании, которое получило высшее русское дворянство прошедшего столетия, сменилось два дельца. То были гувернеры двух разных привозов: первый – ни о чем не думавший гувернер,* ***парикмахер****, второй –* ***вольнодумец****. В конце XVIII в. начинается прилив в Россию французских эмигрантов, которые должны были расстаться со своим революционным*

отечеством; то были все либо аббаты, либо представители французского дворянства; значительная часть дворян вышла из аббатов…

*Тогда начинается смена воспитателей русской дворянской молодежи. На место гувернера–вольнодумца становится аббат – **консерватор и католик**, это был гувернер третьего привоза…»* [bКлючевский].

В сегодняшнюю Россию также приезжают иностранные воспитатели, которых мы бы назвали гувернерами, так называемого, «четвертого привоза», **мобильными профессионалами**. Роль иностранных гувернеров в современном социальном процессе России пока недостаточно изучена и не сформулирована. Однако исторические факты и современная практика свидетельствуют о важной роли иностранного гувернерства в формировании социально – политических настроений и векторов развития системы образования в целом.

Хотя правовой и профессиональный статус гувернера–иностранца менялся и изменяется сегодня, на каждом этапе его становления важнейшими для исследователя оставались следующие вопросы:

- Каковы причины, по которым российское «высшее общество» переориентировало с национального на иностранный вектор воспитания и образования детей?
- Каковы требования предъявляются российским обществом к иностранному воспитателю и насколько воспитатель отвечает этим требованиям?
- Каковы последствия использования иностранцев в качестве воспитателей и учителей элитарных групп населения Российского государства?
- Каковы меры, предпринимались и предпринимаются государством для сохранения идентичности образовательной системы и культуры на фоне иностранного влияния в сфере образования?

•Каковы необходимые и достаточные процедуры, позволяющие оценить профессионализм гувернера и качество применяемых им образовательных технологий?

•Какова роль гувернера–иностранца и российского педагога в формировании образовательного пространства и рынка образовательных услуг (взаимодействие, конкуренция, межкультурный обмен)?

•Какова роль и возможности иностранного гувернера в трансформации российского образования и его модернизации по направлению создания creditions для детей современной России.

Библиографический список

Абрамов Р. Парадоксы крединциализма и динамика современного профессионализма /Профессии.doc.Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри // Под ред. Е.Ярской–Ямской, П.Романова. М.:ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007.–408

Андреев А.Ю. Император и его учитель: личные и политические аспекты взаимоотношений Александра I и Ф. С. Лагарпа // Филаретовский альманах . 2012. №8. URL: http://cyberleninka.ru/article/n/imperator-i-ego-uchitel-lichnye-i-politicheskie-aspekty-vzaimootnosheniy-aleksandra-i-i-f-s-lagarpa (дата обращения: 07.11.2014).

Банделье А., Ржеуцкий В.С. «Республиканец» Форнеро: швейцарский гувернер против царской пропаганды» [Электронный ресурс]. URL: http://annuaire-fr.narod.ru/statji/FE2011/Bandelie2011.pdf (дата обращения 08/07/2014).

Большая биографическая библиотека. [Электронный ресурс]. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_biography/1055/%D0%90%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BA%D0%B0%D1%81 (дата обращения 08/10/2014).

В тренде няни, которые катаются с ребенком на коньках// Газета «Метро». Пятница 20.03.2014.

Гувернантка императора Петра II // Исторический вестник, № 11. 1885 [Электронный ресурс]. URL: http://www.vostlit.info/Texts/Dokumenty/Russ/XVIII/1700-1720/Kondition_guvernant_Petr_I/text.htm (дата обращения 08/10/2014).

Жильяр Пьер . Википедия. [Электронный ресурс]. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/329671 (дата обращения 08/10/2014).

Журнал Министерства народного просвещения.–1834.– Часть вторая.– № IV.– С. LXXI–LXXIII.

Журнал Министерства народного просвещения.–1834.– Часть третья.– № VIII – С. XVIII.

аИванова Е.Ю. Гувернеры–иностранцы в России: профессиональный и правовой статус в историческом контексте. Дети и общество: социальная реальность и новации. Сборник докладов на Всероссийской конференции с международным участием «Дети и общество: социальная реальность и новации// Ред. Коллегия: В.А.Мансуров отв. редактор, Губанова А.Ю., Ермолаева Ю.В., Иванова Е.Ю., Колосова Е.А., Майорова – Щеглова С.Н., Стрельцова И.А., Юрьев П.С. – Москва: РОС, 2014 г. – 1366 С.

*bИванова Е.Ю***.** Домашнее дошкольное образование и рынок: профессиональный и социально–правовой статус гувернера. // Профессионалы в эпоху реформ: динамика идеологии, статуса и ценностей / под ред. В.А.Мансурова. – Москва, 2013.–333 с.

Клоц А.Р.Нянькаться будем?" Мемориальные образы советского детства 1930–1950–х гг.

Диалог со временем 2012. №38, с.257–270.

аКлючевский В.О. Сочинения. В 9–ти т. Т.3. Курс русской истории. Ч.3 / Под редакцией В.Л. Янина; Послесловие и комментарий составили В.А. Александров, В.Г. Зимина. – М.: Мысль, 1988. – 414 с.

bКлючевский В.О. Декабристы [Электронный ресурс]. URL: http://fanread.ru/book/5853676 (дата обращения 08/06/2014).

Лесгилье А. Руководство для гувернеров и гувернанток. На русском, немецком и французском языках. Необходимая настольная книга для каждого семейства, с прибавлением законов, относящихся к правам и пенсиям лиц, посвятивших себя воспитанию и обучению детей в России/ СПб., 1870. 127 с.

*Мансуров В.А., Юрченко О.В.*Социология профессий. История, методология и практика исследований / Профессиональные группы: динамика и трансформация // Под ред. В.А. Мансурова. М.: Изд–во Института социологии РАН, 2009. 419 с.

Няни, гувернантки, гувернеры [Электронный ресурс]. Официальный сайт кадрового агентства «English Nanny». URL:

http://www.englishnanny.ru/pages/main/about/6320/index.shtml?lec=200&type=spec_1&cftype=spec_1&idlist=6617&cftype=spec_1&page=0 (дата обращения 10 /06/ 2014).

Письмо Департамента налоговой и таможенно – тарифной политики Минфина РФ от 5 апреля 2013 г. N 03–02–07/1/11184 "Об уведомлении налогового органа о приеме на работу иностранного гражданина, постоянно проживающего в РФ и имеющего вид на жительство"

Преимущества британских нянь. [Электронный ресурс]. URL: http://www.british–nanny.ru/en/plus/ (дата обращения 08/06/2014).

Ржеуцкий В.С. Французские гувернеры в России XVIII в. Результаты международного исследовательского проекта «Французы в России» [Электронный ресурс]. URL: http://annuaire–fr.narod.ru/statji/FE2011/Rzheutsky2011.pdf (дата обращения 08/07/2014).

аРжеуцкий В.С. История французского землячества в России в XVIII – начале XIX века. Автореферат диссертации на соискание степени кандидата исторических наук. [Электронный ресурс]. URL: http://cheloveknauka.com/istoriya–frantsuzskogo–zemlyachestva–v–rossii–v–xviii–nachale–xix–veka (дата обращения 08/07/2014).

Рождественский С.В. Исторический обзор деятельности Министерства народного просвещения. 1802–1902. – СПб., 1902.– С 756.

Сахаров А.Н. Романовы: Исторические портреты: Книга вторая. Екатерина II – Николай II: АРМАДА; Москва; 1998 [Электронный ресурс]. URL: http://fantlab.ru/work425655 (дата обращения 08/07/2014).

аСолодянкина О.Ю. Иностранные гувернантки в России (вторая половина XIII–первая половина XiX веков). – М.: Academia, 2007.–512с.

*bСолодянкина О.Ю.*Французские гувернеры и гувернантки В Московском и Петербургском учебных округах (1820–е – 1850–е гг.) Результаты международного исследовательского проекта «Французы в России» [Электронный ресурс]. URL: http://annuaire–fr.narod.ru/statji/FE2011/Solodiankina2011.pdf (дата обращения 08/07/2014).

Столичные Огни. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL:http://ogni–s.ru/page/20/101/ (дата обращения 10 /06/ 2014).

Тозатто–Риго Д. Пользуются репутацией людей порядочных и серьезных. Швейцарские гувернеры и гувернантки в России (1750–1850)// Родина,–2014,–1.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115–ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", опубликовано в Российской газете 31 июля 2002 г. в "РГ" – Федеральный выпуск №3008 [Электронный ресурс]. URL: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=162662;fld=134;dst=4294967295;rnd=0.2836772429291159;from=140367–014.(дата обращения 08/07/2014).

Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273–ФЗ "Об образовании в Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie–dok.html (дата обращения 08/07/2014).

Четверов И.Г. Институт гувернерства в России XVIII в. как компонент межкультурного взаимодействия России и Запада [Электронный ресурс]. URL: http://study–english.info/article050.php#ixzz2xBrupHF1 (дата обращения 08/07/2014).

Ярмарка миллионеров в Москве: иконы, горностаи и Порше [Электронный ресурс]. URL: http://www.bbc.co.uk/russian/business/2010/07/100703_millionaire_fair_moscow.shtml (дата обращения 08/07/2014).

Linking Great Britai.n Официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: http://linkinggb.com/index.php?nav1=1&nav2=4&nav3=0&nav4=0 (дата обращения 10 /06/ 2014).

The Foreign Governess Comes Back In Vogue. [Электронный ресурс]. URL: http://www.sptimes.ru/index.php?action_id=2&story_id=22648 (дата обращения 08/06/2014).

2.4. ВОСПИТАТЕЛИ ЭПОХИ ПОСТМОДЕРНА[25]

Без волнения и заботы нет радости от работы.
(Русская пословица о труде)

Введение

Кто они – воспитатели дошкольных образовательных организаций, выполняющие важнейшую социальную функцию, делегированную им обществом? Количество воспитателей, занятых в системе дошкольного образования в настоящее время, сопоставимо с численностью женского населения такого государства как Кипр (460 тыс. человек). Аналогии с этим небольшим государством можно продолжить. Как и население Кипра, российские воспитатели пребывают в перманентном лавировании между политическими амбициями и традиционным укладом жизни населения, религиозными ценностями и финансовой зависимостью от европейских институтов, запросами элиты и угодливым начальством.

Эффективными площадками по апробации социально – технологического подхода к конструированию нового статуса профессионала сферы дошкольного образования, направленного против маргинализации профессии и вида деятельности воспитателя, являются семинары, конференции, мастер–классы, конкурсы, съезды, фестивали и пр. С другой стороны, важное место по изучению статусных позиций профессиональной группы воспитателей принадлежит социологии.

«Воспитатель» оказался в реестре изучаемых наукой профессий в начале XXI века. Отправным пунктом государственного постмодернизма в дошкольной сфере следует считать заседание Госсовета РФ от 30 октября

[25] Работа выполнена в рамках гранта РГНФ№12-03-00490

2005 года, на котором обсуждались проблемы дошкольного воспитания. С тех пор федеральные СМИ хотя бы раз в неделю обращаются к проблемам дошкольного образования. В 2007 году было проведено исследование социально–экономического состояния дошкольной сферы. [Общественная экспертиза.,2007:144].

Может ли исчезнуть профессия «воспитатель» в ходе реформ?

Из биографического интервью с известным педагогом, автором технологии «Детский сад – дом радости» и системы обучения кадров «Лесенка успеха», кандидатом педагогических наук, доцентом, Президентом АНО «Дом радости», Натальей Михайловной Крыловой:

«*Вы знаете, что все мое творчество направлено на выращивание индивидуальностей: как детей, так и воспитателей. К сожалению, бытует неправильное мнение о большинстве воспитателей, как об очень аморфных людях, боящихся начальников и ученых, редко способных постоять за себя. Моя технология позволяет выращивать высокопрофессионального педагога в течение 12–16 лет».* И далее: *«Заметное качественное улучшение результатов его (воспитателя) работы происходит уже на первом году освоения нового подхода. Если же начинать работу уже в колледже, когда происходит освоение основ профессии, то тогда через 12–16 лет молодая женщина в условиях работы коллектива в инновационном направлении превращается в мастера, при этом она обязательно стремится получить высшее образование. И в 30 лет перед ней несколько дорог: можно продолжать саморазвитие в должности воспитателя, можно осваивать мастерство методиста или организатора–администратора».*

Эксперт Нарижный утверждает: *«Педагогику постмодернизма называют «критической педагогикой», ее представители подвергают резкой критике современную школу, сложившиеся методы воспитания и образования, а также постиндустриальное потребительское общество в целом. Философия постмодернизма противостоит тоталитаризму, в какой*

бы сфере он не появлялся, они доказывают, что катастрофическое развитие общества связано с предельным уменьшением внутреннего разнообразия системы...

В современных условиях образование, обеспечивающее производство «человека культуры», становится мощнейшим средством «социального здравоохранения». Именно с этих идейных позиций становится ясно, что общество, изгоняющее игру из всех своих подсистем, исключающее случайность и неопределенность, общество, в котором устанавливается строго определенное представление об истине как абсолютной».

На V Всероссийском профессиональном конкурсе «Воспитатель –2014 года» участники из Красноярска, Кургана, Петрозаводска демонстрировали прекрасные варианты социо – игровых методов работы, основанных на исследованиях Е.Е. Шулешко, В.М. Букатова и на событийных принципах организации жизнедеятельности детей по программе «Золотой ключик» (Е.Е. и Г.Г Кравцовых). Была продемонстрирована, реальная возможность изменения позиции взрослого в воспитательно–образовательном процессе, когда взрослый должен не учить и воспитывать, а прежде всего, жить совместной с детьми жизнью, интересной для всех её участников, и уже внутри этой жизни решать свои педагогические задачи.

Педагог Ю.А. Гладкова отмечает, что *«становится все более эффективной и такая форма работы, как семейные проекты, когда ребенок и родители вместе подбирают материал и придумывают, как его преподнести (в виде презентации, альбома, видеоролика)»* [Гладкова,2014:86].

Выращивание специалиста, понимающего принципы проектирования инновационных процессов в дошкольном образовании, предполагает осознание им необходимости разностороннего саморазвития, и, прежде всего, способности к рефлексии и самооценке процесса и результата своей творческой, профессиональной деятельности.

Результаты опроса воспитателей дошкольных организаций Москвы

Опрос специалистов системы дошкольного образования города Москвы (государственного и муниципального секторов) «Социальный статус группы педагогических работников дошкольного образования с точки зрения их властного (политического), экономического и культурного ресурсов» проводился на площадках дошкольных образовательных организаций (далее ДДО), на курсах повышения квалификации работников дошкольной сферы, в студенческой аудитории педагогических ВУЗов.

Опрос ориентирован на количественную и качественную оценку тенденций развития профессиональной группы за период 2012–2014 годов. В ходе «первого этапа» (2012–2013 гг.) нами были опрошены 2,5 тысячи воспитателей из 28 регионов России.

Нами были обработаны анкеты московских респондентов. 89,1% из них работает в государственных (муниципальных) ДОО, 8,4% – в государственных ДОО с платными услугами (имеют статус автономных), 2,5% –воспитатели частного (ведомственного) детского сада «ОАО РЖД».

В качестве объекта исследования выделены педагогические работники (воспитатели), работающие в государственном и муниципальном секторе системы дошкольного образования. Одна из главных задач исследования – выяснить, состоялась ли профессия «воспитатель», много ли среди воспитателей профессионалов, может ли профессия «воспитатель» уйти в маргинальные слои.

Реструктуризация весной–летом 2014 года образовательных организаций Москвы в комплексы повлияла на четкое и однозначное определение респондентами их статуса.

Темпы роста численности воспитателей в России (6,4% к 2013 г.) по оперативным данным стали превышать рост численности других специалистов. В Москве, например, это объясняется, кроме всего прочего,

повсеместным внедрением практики аутсорсинга и кадровой «оптимизацией», когда медицинские специалисты, повара выводились из штата ДДО.

С оптимизмом (лето, 2014 г.) воспитатели отнеслись к недалеким перспективам своего материального положения. Так лишь 13,6 % от числа опрошенных предполагают, что в 2015 году их материальное положение значительно (3,5%) или несколько ухудшится. Прогнозировали более радужные перспективы 38,2% респондентов. На неизменность в будущем своего материального положения указали 25,3% респондентов. При этом посоветовали бы вы своим детям или другим близким людям выбрать профессию воспитателя – 26,3%, затруднились ответить– 30,4% и не стали бы советовать – 42,6%.

Никогда не думали о смене профессии (40,9%) московских воспитателей, иногда задумывались – 42,2 %, часто думают 7,1% и затруднились ответить 9,8% респондентов.

Варианты ответа московских воспитателей, задумывающихся о смене места работы (56%), распределились следующим образом (Таблица 1).

Таблица 1

Если бы у вас была возможность выбирать, где бы вы предпочли работать, %

Варианты ответа	От числа опрошенных
В государственном/муниципальном ДОУ	16,3
В частном ДОУ	6,7
Стала бы няней /гувернанткой/репетитором	4,6
Совмещала бы работу воспитателем в частном секторе и в государственном	7,3
Сменила бы профессию на другую, в государственном секторе.	7,3
Сменила бы профессию на другую, в частном секторе.	3,5
Не работала бы совсем	3,8
Затрудняюсь ответить	7,3

Эти данные говорят о том, что рынок частных услуг «пользуется доверием» и/или является возможным «запасным плацдармом» у 22,1% воспитателей. При этом большинство информантов указывали на устойчивую тенденцию роста зарплат и социального пакета в государственных и муниципальных ДОО в сравнении с частными и семейными.

Разочарование в профессии отметили 7,1% опрошенных респондентов, а ощущение бесполезности, не востребованности знаний и опыта испытывают 5,6%.

Альтруистический характер деятельности сотрудников детских садов и чувственное отношение к своей профессии подтверждаются данными опроса, приведенными в Таблице 2.

Таблица 2

Оцените, какое из данных предложений наиболее верно отражает ваше отношение к работе, %

Варианты ответа	От числа опрошенных
Моя работа–это контракт: чем больше я получаю, тем больше делаю	7,7
Моя работа не зависит от зарплаты. Я делаю всё, что могу вне зависимости от зарплаты	45,9
Моя работа–это необходимость. Если бы у меня была возможность, я бы не работала	9,6
Я люблю мою работу, но моя семья (домашние обязанности, увлечение) значат для меня больше	24,4
Я люблю свою работу, она для меня важнее всего	6,5
Затрудняюсь ответить	5,9
Итого ответивших:	100,0

Улучшить жизнь воспитателя может как создание условий для дополнительного заработка на поле платных образовательных услуг (2,3%), так и совершенствование системы повышения квалификации, обеспечивающее рост профессионализма (2,1%), усиление роли профсоюзов

в социально–экономической поддержке воспитателей (1,7%), повышение престижа профессии воспитателя 8,8% респондентов.

Московского воспитателя беспокоит высокая интенсивность труда. Отмечается необходимость снижения нагрузки на воспитателя (65%) уменьшения количества детей в группе, сокращения рабочих часов. Сверхурочная работа, выполнение поручений не по специальности, дополнительная неоплачиваемая работа дома по подготовке к занятиям являются негативными моментами в деятельности современного воспитателя и отмечены у 11,1% респондентов. Более половины воспитателей 51,1% отмечают чрезмерную "бумажную работу".

На «маленькую» зарплату пожаловались лишь 2 воспитателя, хотя по России эта проблема занимала и занимает по–прежнему наиболее важное место, среди негативных факторов, влияющих на качество образовательного процесса.

Другие два блока проблем, которые беспокоят воспитателей, – переполненные группы в детском саду и "проблемные" дети (49%). Именно для московских воспитателей актуально акцентирование внимания на сложностях работы с «проблемными» детьми. В регионах эта проблема не столь выражена.

О сложностях во взаимоотношениях с коллегами сообщили 7,7% информантов.

Непосредственными заказчиками на услугу по «Воспитанию, присмотру, уходу» в детском саду являются родители или замещающие их лица. Почти треть московских воспитателей отмечает отсутствие уважения к ним со стороны родителей (29,6%). Респонденты не рассчитывают на участие родителей в управлении ДОО, которое может улучшить жизнь воспитателей (1,7%) , хотя в соответствии с уставом в ДОО могут быть созданы родительские комитеты, попечительские и управляющие советы.

Работа во благо семьи, профессиональный альтруизм, милосердное отношение к ребенку и умение сглаживать конфликты. Эти качества присущи большинству воспитателей. На вопрос: «Как часто у вас бывают конфликты с родителями ваших воспитанников?», – 75,6% ответивших отмечают, что «Практически никогда (1–2 раза в год)». 17,2% говорят, что конфликты с родителями возникают довольно редко (1 раз в месяц и реже). Что конфликты возникают иногда (раз в 1– 2 месяца) отмечают 3,2% и только 3 специалиста отметили, что конфликты возникают почти каждый день (кто–то обязательно выражает недовольство).

Некоторые воспитатели (6,3%) утверждают, что родители не хотят соблюдать правила детского сада, 1,7% отмечают недоверие родителей к воспитателям. 4,4% респондентов сетуют на то, что у родителей завышенные требования к воспитателям. Усталость родителей, даже «эмоциональное выгорание» заметили 2,4% воспитателей.

По мнению воспитателей, недовольство чаще всего, высказывается по поводу нарушения режима дня (7,3%). Родители требуют индивидуального внимания к своему ребенку (3,5%**),** не довольны качеством ухода и присмотра за детьми (0,8%), замечают резкость в общении с детьми (0,6%). И только один воспитатель отметил, что родители бывают недовольны качеством проведения занятий.

Причинами конфликта воспитателя и родителей являются финансовые вопросы, которые, однако, не входят в круг компетенции воспитателя. Так 2,5% воспитателей отмечают, что родители не готовы на дополнительные траты на нужды детского сада.

Усталость на рабочем месте в нашем исследовании рассматривалась в двух аспектах – эмоциональном и физическом. Сильно устают эмоционально на своем рабочем месте 26,9% опрошенных воспитателей, устают умеренно 57,8%, практически не устают эмоционально 12,3% респондентов.

Физические нагрузки воспитателей на рабочем месте малоисследованная проблема. Усталость появляется чаще всего, как отмечали эксперты, при выполнении дополнительных функций, например, при отсутствии помощника воспитателя (подготовка и сопровождение приема пищи детьми, мытье посуды, уборка помещений, одевание детей на прогулку, уборка снега на групповом участке и пр.).

Не удивительно, что в преддверии введения ФГОС (Федеральный государственного образовательный стандарт вводится с 01.01.2015), московские воспитатели пессимистически оценивают возможность своего влияния на выбор программ обучения и развития детей. При этом у ряда воспитателей–профессионалов возникает боязнь того, что они, имея опыт работы по таким программам и технологиям как «Монтессори – педагогика», «Детский сад – дом радости», «Здоровый дошкольник» и др., могут оказаться «вне стандартной» ситуации. Имея опыт сотрудничества с научными коллективами, неоднократно повышая квалификацию (по существующим нормам до 216 часов в пять лет за счет бюджета), воспитатель–профессионал должен будет лавировать в нормативно–правовом поле. Как показывает наше исследование, воспитатели (профессионалы, полупрофессионалы, рекрутируемые) с недоверием относятся к применению программного подхода в образовательно–воспитательной и оздоровительной деятельности дошкольных организаций.

И если 22,5% информантов отмечают, что влияние рядовых воспитателей дошкольного учреждения на составление планов работы отсутствует совсем, 30,9% свидетельствуют о «среднем» влиянии и 20,7% говорят о очень слабом влиянии, то можно опасаться наращивания тенденции маргинализации данной профессии. Все решает «начальство» далекое от понимания особенностей управления и организации работы воспитателя в группе дошкольной организации.

Ниже приведены данные, которые свидетельствуют о поспешности введения ФГОС в московских детских садах. Большое влияние на выбор программы обучения и развития детей оказывают в настоящее время только 18,6% воспитателей.

Таблица 3

Оцените влияние рядовых воспитателей дошкольного учреждения на решение следующих вопросов: выбор программы обучения и развития детей, %

Варианты ответа	От числа опрошенных
Нет влияния	29,4
Слабое	17,3
Среднее	26,9
Сильное	13,4
Очень большое влияние	5,2
Другое	0,4
Затрудняюсь ответить	7,3
Итого ответивших:	100,0

В Москве, невзирая на заслуги дошкольных руководителей, профессионализм коллективов, экстренно проведено объединение ДОО в школьные комплексы. Эти комплексы, как правило, возглавили специалисты, далекие от проблем дошкольного образования[26].

Проведение опроса в Москве пришлось на период «междуцарствия». Завершилась первая волна объединения ДОО в комплексы и большинство заведующих и старших воспитателей детских садов фактически потеряли статус руководителей, стали руководителями структурных подразделений или заместителями директоров школ. Однако анализ результатов опроса не позволил проявить отношение воспитателей к происходящим организационным процессам, поскольку они в основном не затрагивают исполнение воспитателями основных обязанностей. Вместе с тем

[26] Справка: В России на 01.01.2013г. - 1460 тыс. сотрудников ДОО из них 505 тыс. педагогические и 55800 административные работники.

необходимо понять, какой стиль руководства и какие организационные условия в большей степени присутствуют в детском саду и предпочтительны для воспитателей. Н.М Крылова в своем интервью отметила: «*Сравните с театром: главный режиссёр – один, он может приглашать помощников режиссёров, но артисты сами по себе пьесы не выбирают. Даже если выбрали, сначала получает согласие у руководителя, потом вместе ищут режиссёра и т.д. Детский сад – не частная лавочка, эксперименты над детьми проводить нельзя, надо внедрять разработанные программы, ибо – результаты работы – основание для всей жизни».*

Результаты исследования позволили разделить всех воспитателей на три группы: профессионалы, полупрофессионалы, маргиналы (временно работающие).

Профессионал – это воспитатель, работающий по определённой педагогической технологии и с искрой Божьей. Педагогические технологии нужны для взращивания профессионалов. Иногда воспитатель после института оказывается в вакууме, ему сложно «встать на крыло» без овладения конкретной технологией.

Полупрофессионал – тот, кто выбирает одну из программ по решению руководителя, как правило, ту, которая на слуху, или ту, которая есть у заведующей в реестре. Полупрофессионала отличает хаотично набранные знания. Рядом с профессионалом такой сотрудник, работает часто, как его помощник. И если в нём просыпается интерес и творческое отношение к профессии, то это хорошо. Но чаще у полупрофессионала наблюдается прохладное, безразличное отношение к профессии. Полупрофессиональный воспитатель тот, кто пришёл в детский садик из–за невозможности найти другую работу, привык к небольшим зарплатам (таких брали или берут из–за нехватки кадров). Они держатся в детском саду, как правило, 3–4 года.

Временно работающий в данной профессии – тот, кто пришёл на работу с целью устроить ребёнка в садик (5–7% общего числа воспитателей).

В обобщенном виде причины, по которым респондент решил стать воспитателем, представлены на рисунке 1[27].

Рис 1.Ответы на вопрос «Почему вы решили стать воспитателем?»

Около трети респондентов, выбрали работу воспитателя потому, что им интересно работать с детьми, и 18 процентов считают профессию воспитателя своим призванием. В сумме эти два показателя дают 50%. Такая мотивация выбора профессии (заинтересованность) приводит к максимально положительному результату, как для самого человека, так и для работодателя. Престижной профессию считает лишь 1% воспитателей, востребованной только 6%. Это позволяет сделать вывод о том, что профессия воспитателя не пользуется популярностью даже у ее носителей.

Свыше 16,5% воспитателей Москвы – рекрутёры из других профессий (профессиональная миграция). Как правило, это – учителя–предметники, учителя начальной школы. Плюсы рекрутёров – учителей – умение взаимодействовать с родителями, умение занимать в конфликтах и

[27] Автор Т.Ю.Шумакова, слушатель курсов ФГАОУ МПГУ

повседневном общении наиболее эффективную позицию (властную или равноправную), позволяющую завоевать и поддерживать педагогический авторитет. Также среди рекрутёров много так называемых маятниковых мигрантов, тех, кто приезжает на работу, например, в Москву из Московской области.

В регионах России уровень профессионализма воспитателей различен. Например, в Москве уровень профессионализма выше, чем в Подмосковье. Подмосковье в свою очередь тоже не однородно. В дошкольных учреждениях 8 наукоградов Московской области профессионалов больше и уровень педагогической культуры выше, чем в московских детских садах.

Участие в конкурсах:

– «Воспитатель года России» (под эгидой Всероссийского профсоюза работников образования и науки);

– «Смотр – конкурс лучших презентаций» (под эгидой Московской ассоциации предпринимателей);

–«Восемь жемчужин дошкольного образования» (организатор – Ассоциация лучших дошкольных образовательных организаций и педагогов (партнерство журнала «Вестник образования России»));

«Мой лучший урок» Российского фонда Д.И.Менделеева и др.,– для многих молодых воспитателей послужило сигналом для личностного роста. Наряду с использованием современных педагогических технологий воспитатели вернулись к применению выигрышных образцов постмодернистских практик.

Следует отметить, что в Москве, как и в ряде других регионов, оперативно отреагировали на изменения требований законодательства к уровню образования сотрудников ДОО. Более половины респондентов (50,5%) имеют высшее – педагогическое образование, закончили аспирантуру – 2,1%, незаконченное высшее образование у 12,1%

воспитателей, среднее специальное педагогическое образование имеют 26,1% работников, нет специального образования у 3,3% респондентов и др.

В 70–80 –е годы XX века большинство воспитателей ведомственных садов относили себя по уровню достатка семьи к «среднему классу». Оценка материального положения воспитателями в настоящее представлена в Таблице 4.

Таблица 4

«Как бы вы оценили материальное положение вашей семьи?», %

Варианты ответа	От числа опрошенных
Денег не хватает даже на продукты питания	2,9
На питание денег хватает, но уже покупка одежды вызывает у нас затруднения	20,9
Доходов хватает на питание и одежду. Но покупка дорогих вещей длительного пользования, таких как телевизор или холодильник, для нас проблема	47,6
Мы без труда можем приобретать вещи длительного пользования, но вот покупка действительно дорогих вещей, таких, как автомобиль, или дача, связана для нас с большими проблемами	27,8
В настоящее время мы можем позволить себе многое– машину, дачу, зарубежное путешествие – словом, ни в чем себе не отказывать	0,8
Итого ответивших:	100,0

Если исторически большинство руководящих постов в системе дошкольного образования России занимали женщины, то в настоящее время наметилась тенденция вовлечения мужчин в управление этой сферой. Причины этого замещения следующие: общее повышение уровня заработной платы, что притягивает сильный пол в дошкольное образование, и, в связи с объединение школ и детских садов в «комплексы», ответственными» за руководство ДОО становятся руководители этих «комплексов», а это «директора школ», среди которых многие мужчины.

Воспитатели – это «детоориентированная» профессиональная группа. Так из ответивших респондентов 40,4 % имеют двоих детей, к многодетным – можно отнести – 6,8% воспитателей, имеют одного ребенка 34,2% воспитателей.

В процессе исследований мы занимались выявлением экономического, властного, культурного ресурса воспитателя. По экспертным замерам лидерскими качествами обладает только около 10 % воспитателей. Это, что называется, лидеры – от природы, так называемые «альфа – лидеры». К сожалению, в дошкольной сфере, они редко продвигаются по службе в детских садах, чаще уходят по «партийной» линии, например, в различные депутатские группы. Они редко становятся официальными лидерами – руководителями детских садов, чаще они остаются неформальными лидерами, что хуже, поскольку не реализуют свой потенциал. В настоящее время восхождение по карьерной лестнице идёт стихийно, хаотично, не сопровождается специальными программами, системой целенаправленного повышения квалификаций и стажировок, финансовым регулированием.

Воспитатели отмечают важную роль профсоюза работников образования особенно в вопросах контроля условий труда. Опрошенные эксперты утверждают, что сохраняется порочная практика в системе дошкольного образования, когда руководители дошкольных организаций пытаются по–прежнему сделать «карманными» ассоциации, попечительские советы и профсоюзы. Именно «карманная» первичная профсоюзная организация во главе с «карманным» в период реорганизации образовательных учреждений г. Москвы не смогли защитить коллективы детских садов. Многие заведующие потеряли свою работу. Можно говорить о низком уровне правовой, внутрикорпоративной (в школьных комплексах) и общественной защищенности не только воспитателей, но и всех работников дошкольной сферы.

Ответы респонденты на вопрос о степени влияния профсоюзов на процесс увольнения воспитателей разделились следующим образом: отмечали, что профсоюз не влияет на процесс увольнения воспитателей 37,5% респондентов, слабо влияет –11,3%, сильно и очень влияет –2,8%, затруднились с ответом – 49,7% опрошенных.

Отсутствие влияния профсоюза на прием новых воспитателей – отмечают 37,6% респондентов, слабое влияние –10,0%, сильное и очень сильное влияние только 2,6% воспитателей, затруднились с ответом – 49,9%.

По мнению 32,8% воспитателей, отметили отсутствие влияния профсоюза на решение вопросов оплаты и стимулирования труда, слабое влияние отметили 9,4% респондентов, сильное и очень большое влияние отметили 3,8% воспитателей и 54% затруднились с ответом.

Вновь назначенные директора образовательных комплексов, объединяющих детский сад и начальную школу, начали свою деятельность по повышению экономической эффективности с оптимизации штатов и высвобождения работников «дошколки»: школьные учителя музыки замещают музыкальных руководителей, учителя физкультуры – педагогов по физкультуре. Профессионалы–дошкольники, знающие особенности физического и психического развития малышей, заменяются, непрофессионалами в области дошкольного воспитания, обучения, оздоровления. Это может привести как к курьезным (школьный завхоз вместо детского домино – заказал взрослое), так и опасным последствиям (учитель физкультуры, не учитывающий все нюансы распределения нагрузок и длину забега, рискует на финише собрать юных спортсменов с переломами лучевых костей).

Мы зафиксировали и другие настораживающие тенденции, возникающие в вновь образованных комплексах: непонимание проблем дошкольных работников школьными. Учителя утверждают, что воспитателям не за что выплачивать стимулирующие выплаты.

Один из блоков вопросов Анкеты был посвящен выяснению отношения воспитателей к стилю руководства и организационным условиям в ДОО. На вопрос: «Как изменились за последнее время отношения между рядовыми работниками и руководителями»,– 21,3% затруднились ответить или не ответили. Перемены к лучшему во взаимодействии с руководством отметили 19,2% воспитателей и почти половина (47,0%) посчитали, что статусные позиции и взаимоотношения не изменились.

Следует еще раз подчеркнуть, что более половины опрошенных (53,9%) отмечают, что в преддверии введения ФГОС и в соответствии с «Дорожной картой», выбор программы обучения и развития детей принимался властно руководителями детских садов, без обсуждения в коллективе и без учета мнения воспитателя, которым предстоит применять эту программу в процессе обучения.

Таблица 5

Оцените степень влияния руководства дошкольного учреждения на решение по выбору программы обучения и развития детей, %

Варианты ответа	От числа опрошенных
Нет влияния	7,3
Слабое влияние руководства	6,5
Среднее влияние руководства	24,4
Сильное влияние руководства	30,5
Очень большое влияние руководства	23,4
Другое	0,2
Затрудняюсь ответить	7,8
Итого ответивших:	100,0

Степень влияния руководства дошкольного учреждения на составление планов работы воспитателями как сильное отмечено в 32,% анкет, как среднее – в 28,6% анкет и очень сильное в 22,8% случаев. Следует напомнить, что с 2007 года, до введения профессионального стандарта деятельности воспитателя в 2015 году, педагоги ДОО самостоятельно разрабатывали индивидуальные планы.

Уровень влияния руководства дошкольного учреждения на контроль качества работы воспитателей, как очень сильный и сильный отметили 64,3% респондентов, как средний – 24,2%,слабый – 9,0%.

Важно и то, как воспитатели оценили качество выполнения административных функций руководителями дошкольных учреждений. Как «высокую» и «очень высокую степень влияния» руководства дошкольного учреждения на решение вопросов по приёму на работу новых воспитателей оценили 62,2%, среднюю –19,8%, слабую– 6,9% респондентов. Отсутствие такого влияния отметили 2,7%, затруднение с ответом испытывали 6,9%.

Воспитатель, судя по замерам, – стрессовая профессия. В дошкольных помещениях – высокий уровень шума. Родители выставляют завышенные требования к воспитателям. Воспитатели отмечают, что их не уважают. СМИ создают негативный образ воспитателя. На рынке частных образовательных услуг воспитатель не востребован. Большая возможность подзаработать у логопеда, инструктора по физкультуре, музыкального работника.

Положительные перемены отмечаются воспитателями в качестве и состоянии развивающей среды. Оказалось, что, как правило, достаточно и игрушек, и развивающих игр. Предметная материальная среда в порядке: шкафчики, стульчики, столики соответствуют возрастным требованиям, материальное обеспечение учебного процесса – хорошее. Состояние предметно–развивающей среды (пособия, игрушки) в ДОО по мнению 47,2% воспитателей улучшилось и по мнению 30,9% осталось прежним. Что состояние развивающей среды в ДОО ухудшилось, считают 4,4% респондентов. Затруднились ответить или пропустили ответ на данный вопрос 17,4% воспитателей.

На вопрос: «Как изменилось состояние дошкольного учреждения (ремонт, мебель)»,– почти половина (49,1%) отметили, что улучшилось; 29,6% – осталось прежним и снова, только 5,2% отметили позицию – «ухудшилось».

Профессиональные ассоциации формальные и неформальные

Агентство стратегических инициатив – АСИ заявило, что через 3–4 года будет создано 20 тысяч учреждений частно – государственного партнёрства – (ЧГП), в которых откроют 200 тысяч мест для детей дошкольного возраста. Многие крупные компании («Норильский никель», «Лукойл» и др.) начали вкладывать часть капиталов в деятельность дошкольных организаций. Возвращение к ведомственным дошкольным организациям во многом будет способствовать решению проблем с очередями в детские сады.

По пути постепенному созданию формальных профессиональных объединений пошли коллективы, использующие «ретроновации». На протяжении четверти века, поэтапно велось внедрение технологий «Монтессори – педагогики» и «Вальдорфской педагогики» в дошкольное образование России.

Не смотря на известную степень свободы в применении вышеперечисленных технологий, базирующихся на строгих философских концепциях, педагогические ассоциации, созданные под эгидой идей М Монтессори и Р Штайнера, носят в России масштабный характер и, по качеству деятельности вполне сопоставимы с «Ассоциациями учителей предметников». Безусловно «ретроноваторами» используется европейский опыт педагогического сотрудничества, а именно связи и контакты этих ассоциаций и различных фондов.

Отчасти к формализованным сообществам данного типа можно отнести ассоциации педагогов по российско–американской программе «Сообщество» и социальной программе «К здоровой семье через детский сад». К другим типам формализации можно отнести:

информационно–образовательную сеть «Эврика» (при Минобразования РФ);

межрегиональное общественное объединение «Детские сады наукоградов» (при «Союзе развития наукоградов России»);

«Ассоциацию воспитателей» (при Департаменте образования города Москвы;

всероссийский клуб «Воспитатель года», объединяющий участников Всероссийского, региональных и муниципальных конкурсов (организационно – технические вопросы Клуба обеспечивает учебно–методический центр ЦС Профсоюза АНО «Гармония – Профцентр»);

клуб ветеранов «Страна детсадия» (при Кузбасской областной библиотеке) и др.

Ассоциации, в большинстве своем начинали деятельность в контуре Федерального закона « Об общественных объединениях» от 19.05.1995 №82–ФЗ (принят ГД ФС РФ 14.4.1995) (действующая редакция от 01.01.2014) в части ст.3: «Граждане имеют право создавать по своему выбору общественные объединения без предварительного разрешения органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также право вступать в такие общественные объединения на условиях соблюдения норм их уставов».

«Решающим моментом для всех успехов ассоциированной деятельности будет воля к ответственности. Для этого требуются усилия» [Нарижный: 204].

Новая редакция «Закона об образовании» (29.12.2012 г.) открывает перспективы для «сетевого сотрудничества», как на федеральном уровне (ст.12) так и на международном (ст.95).

«Основные организации, действующие в учительской среде, – это ассоциации педагогов–предметников и профсоюзы. В 2011 г. в ассоциациях участвовала половина опрошенных, что почти вдвое больше тех, кто

декларирует свое участие в деятельности профсоюзов (49 и 26 % соответственно). Только каждый десятый опрошенный говорил об участии в работе обществ, объединяющих педагогов разных специальностей (9 %), и еще меньше – об участии в деятельности интернет – сообществ педагогов (7 %)» [Мерсиянова, Краснопольская, Чешкова, 2011:332].

Актуальна для муниципальных детских садов инициатива Общероссийского профсоюза образования по организации и проведению Всероссийского профессионального конкурса «Воспитатель года». Он действительно необходим для работников дошкольного образования. Конкурс помогает по–другому посмотреть на профессию, повысить интерес общества и СМИ к работникам ДОО, повысить её значимость.

Понятие «Ассоциация» в нормативно–правовом поле еще не приобрело устойчивый контур, находится как в лоне «третьего сектора» так и в диапазоне профсоюзных, спортивных, производственных, «кластерных», межотраслевых сообществ, включая деятельность научно–производственных объединений, научных обществ и пр.

«…Есть профессиональные группы, у которых просто нет отработанных практик и каналов самоорганизации, что затрудняет их участие в жизни гражданского общества. Выявление условий, альтернативных форм, преград и возможностей вовлечения данных сообществ в общественную жизнь может оказать в дальнейшем реальную помощь в отстаивании интересов профессионального сообщества и каждого из его представителей» [Мерсиянова, 2011: 111].

Исследователи российского организационного сектора отмечают, что он поляризован с точки зрения членства в организациях <…> Организации, созданные после 1991 года, как правило, имеют небольшое количество членов.

Еще одна из характеристик состоит в том, что «главную роль в общественных организациях играют образование и культурный капитал. Это

проявляется в том, что общественные организации в большинстве своем занимаются вопросами образования и в том, что в этих организациях, как правило, доминирует именно образованный класс» [Салменниеми, Бородина, Бородин, Раутио, 2009:170].

Важное событие произошло в жизни общественного дошкольного образования. 27 сентября 2014 года появилась Ассоциация лучших дошкольных образовательных организаций и педагогов. Одними из первых в ассоциацию вступил «Эрмитажный детский сад» № 110 г. Санкт–Петербурга (методический руководитель Н.Б. Кутьина).[28]

Заключение

В заключении отметим, что воспитатели эпохи постмодерна (вспомним женское население Кипра) оптимистично относятся к недалеким перспективам своего материального положения, но в отличие от педагогов ДОО (логопедов, психологов, музыкальных работников и др.) имеют меньше возможностей на дополнительный заработок. Воспитатели испытывают сильное влияние руководства на выбор программ и составление планов, на фоне физических и эмоциональных перегрузок. Частный сектор стал пользоваться меньшим вниманием профессиональных воспитателей муниципальных детских садов в сравнении с экспертными оценками смены профессий воспитателями в конце прошлого века. Выросли педагогические инициативы, и профессиональная самооценка. Высоко оценено состояние развивающей среды и оздоровительно–воспитательной работы (за исключением питания детей). Следует отметить, что в ходе

[28] «Эрмитажный детский сад» находится в бывшем особняке Модеста Чайковского - брата великого композитора. В этом саду живут эпохами. Сначала до 5 лет изучают с детьми русскую традицию, и только потом другие культуры. Например, во время изучения рыцарского периода приходит Георгий Вилинбахов, председатель Геральдического Совета при Президенте РФ, приносит средневековый меч и посвящает мальчишек-дошкольников в рыцари. Это яркий пример того, что детский сад (в 19 веке детский приют для приходящих) является краеугольным камнем нравственности будущих поколений [*Е.Р.Детские приюты*, 1848:55].

общественной трансформации стали проявляться тенденции для профессионального роста воспитателей, качественного информационно–методического сопровождения и лишь отчасти профсоюзной поддержки. Воспитатели муниципальных ДОО, по мнению большинства респондентов, способны преодолеть «маргинализацию» профессии. Профессия «воспитатель?», которая носит признаки альтруистического характера деятельности.

Библиографический список

Вилькен Ф. Самостоятельная экономика как условие развития общества.–М.: Антропософия,1994.–204 с.

Гладкова Ю.А. Современный воспитатель в эпоху образовательных реформ./ Ребенок в детском саду, №4,2014. –86 с.

Е.Р.Детские приюты. Издательство Ф.Криля, Санкт–Петербург,1848г, 55 с.

Мерсиянова И.В., Краснопольская И.И., Чешкова А.Ф. Учительские сообщества: самоорганизация и влияние.//Журнал исследований социальной политики. Том 11. № 3.2011.,– 332 с.

Мерсиянова И.В. Самоорганизация и проблемы формирования профессиональных сообществ в России / И. В. Мерсиянова, А. Ф. Чешкова, И. И. Краснопольская // Нац. исслед. ун–т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2011. – (Серия «Мониторинг гражданского общества». Вып. VII).– 111 с.

Нарижный Ю. Философия образования эпохи постмодерна [Электронный ресурс] URL: http://postmodern.in.ua/?p=1057 (дата обращения 28.12.2011).

Общественная экспертиза процесса трансформации системы дошкольных образовательных учреждений / Отв. ред. О.Б.Савинская. Спб., Лема, 2007,– 144 с.

Салменниеми С., Бородина А.В., Бородин Д.Ю., Раутио В. Логика развития общественных организаций в современной России./ «Полис» (политические исследования), №1, 2009.– 170 с.

2.5. ВОСПИТАТЕЛЬ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ[29]

Введение

Среди важнейших противоречий в реалиях детства, характерных для настоящего времени и особенно для детско–родительских отношений в условиях мегаполиса, можно отметить следующие. С одной стороны, происходит демократизация детской жизни, расширение прав и свобод ребенка, а с другой – одновременно резко ограничивается пространство детской жизнедеятельности, лишается право ребенка на игру, а информационное пространство для детей часто ограничивается телевидением и компьютером, что негативно влияет на первичную социализацию младших детей.

В обществе изменилось само отношение взрослых к детям, причем можно отметить резкое различение родительских позиций – от детоотвержения до детоцентризма. Социальные психологи фиксируют расшатывание традиционных механизмов передачи знаний и нравственных ценностей – искажение взаимоотношений родителей и детей, а ведь именно в младшем детстве ребёнок должен открывать для себя мир человеческих отношений, смысл различных видов деятельности и общественных функций людей.

Таким образом, существуют объективные и субъективные причины нарушения детско–родительских отношений. Среди них наиболее важные:

– занятость родителей и приоритет личностной самореализации родителей в социуме в ущерб детско–родительским отношениям;

[29] Статья подготовлена при поддержке РГНФ (проект № 12-03-00490)

– делегирование части своих родительских обязанностей дошкольной организации;

– возрастающее влияние СМИ на нравственное развитие ребёнка в ущерб семейному;

– неготовность педагогов ДОО эффективно разрешать конфликты «ребёнок–родитель», «воспитатель–родитель».

Рассмотрим некоторые перечисленные причины более подробно.

Возрастающее влияние телевидения и компьютера на нравственное развитие ребёнка – рост противоречий между ребенком и родителями.

В Институте социологии РАН в 2013–2014 годах было проведено исследование «Дошкольник 2013», целью которого являлось определение предпочтительного времяпрепровождения родителей и детей младшего возраста. В исследовании участвовало 112 родителей и 115 детей в возрасте 5 – 7 лет, посещавших дошкольные учреждения г. Москвы. Исследование проводилось методом анкетирования родителей и индивидуального интервьюирования детей.

Данные опроса позволяют сделать вывод о том, что в современной семье время, проводимое родителями с младшими детьми, посещающими дошкольные учреждения, составляет в среднем 3 – 4 часа в день. По видам деятельности оно распределяется следующим образом: больше всего времени уделяется разговорам с детьми, затем чтению и развивающим занятиям, в меньшей степени прогулкам и лишь в минимальной – совместной игре.

Практически все опрошенные дети (85 %) хотели бы играть с родителями ежедневно. Однако взрослые не придают должного значения игре, ссылаясь на свою занятость и усталость; таких 40 %, остальные 50 %

родителей считают это занятие абсолютно бесполезным. Это во многом объясняется современными социальными установками на первоочередное развитие интеллекта именно в младшем возрасте, а также представлением сегодняшних родителей об игре как непозволительной роскоши, которой ребёнок может предаваться в ущерб другим полезным занятиям.

Данные исследования позволяют сравнить предпочтения детей и родителей в совместном времяпрепровождении. Подавляющее большинство детей хотели бы поиграть с родителями и посмотреть телевизор (82 %), а родители – почитать детям книгу (75 %) и заняться чем–то полезным (82 %). Наибольшее расхождение в предпочтениях детей и родителей наблюдается относительно чтения сказок и игры. Чтение предпочитается родителями в наибольшей степени и меньше всего выбирается детьми. Точкой соприкосновения является совместный просмотр телепередач, который в среднем занимает у детей 1 –3 часа в будний день и 3–4 в выходной.

Исследование показало, что самую высокую ценность в сознании родителей занимает развитие интеллекта; они всегда готовы помогать детям в сложных интеллектуальных играх и посвящать этому самое большое время.

Сопоставляя данные опроса, детей и родителей, можно сделать вывод – пространство детской жизнедеятельности внутри семьи имеет тенденцию к ограничению. Сокращается количество видов деятельности, которые интересны детям и родителям. Многие необходимые ребенку для эффективной социализации виды деятельности, как например, игра с родителями – минимизируется, а просмотр телепередач имеет тенденцию к существенному росту.

Говоря о социализации дошкольника, развитии у него игровой деятельности, становлении детско–родительских отношений, мы не раз упоминали влияние телевидения. Как оно влияет на развитие ребенка, его взаимоотношения с другими людьми? Обратимся к анализу одного из самых

спорных с социализирующей точки зрения видов деятельности – просмотр телепередач.

Как известно, воспитание состоит как из целенаправленного прививания прочно заданных свойств, так и стихийного усвоения нравственных норм. Обычно стихийное усвоение происходит из ближайшей и более дальней социальной среды; оно может происходить как осознанно, так и неосознанно. Чаще всего именно в кругу семьи подражание носит неосознанный характер. Если раньше оно в основном задавалось родителями, бабушками и дедушками, братьями и сестрами, то в настоящее время образцами поведения, задающими нравственные критерии, во многом являются герои телепередач или компьютерных игр.

Результаты социально–психологических исследований показывают чрезвычайно сильное влияние телевидения на формирование у дошкольников таких психологических качеств, как познавательный интерес, позитивное видение мира, нравственные позиции.

Для того, чтобы определить степень влияния телевидения на формирование нравственных представлений современных дошкольников, место телевидения в структуре бюджета времени московской семьи, а также выяснить представления родителей о качестве самой телевизионной продукции, в Институте социологии РАН, группой «Изучения современных тенденций формирования личности в сфере образования» на протяжении 2012–2014 гг. были проведены социально–психологические исследования «Дошкольник и телевидение».

В общей сложности было опрошено 100 старших дошкольников (5–7 лет), 75 родителей дошкольников и 54 воспитателя старшей и подготовительной к школе групп московских детских садов.

При анализе результатов опроса самих дошкольников было выяснено, что самым любимым занятием дома, после прихода из детсада, является просмотр телепередач и компьютерные игры, на втором месте – игра с

родителями или сверстниками. Среди мальчиков наиболее популярны фильмы о звёздных войнах (о чем сообщили 70% детей), а среди девочек – различные сказочные истории. На вопрос: «Какой герой мультфильмов тебе больше всего нравится?» 50% мальчиков и девочек назвали Бэтмена, Человека–паука, Лунтика, Машу и Медведя, Смурфиков, героев мультфильма «Корпорация монстров». И это в той ситуации, когда 40% российских детей никогда не видели классических отечественных мультфильмов о Буратино, Докторе Айболите и т.д.

На вопрос: «Почему бы ты стал дружить с Бэтменом?» 45% детей назвали такие качества как смелость и физическая сила. На вопрос: «А кого ты бы назвал смелым?» многие дошкольники ответили, что это тот, кто не боится никого убивать. Было выяснено, что почти никто из воспитателей и родителей не беседует систематически и целенаправленно о просмотренных детьми телепередачах, а это и является основным фактором неадекватного формирования нравственных критериев.

Негативному влиянию указанной телепродукции в раннем возрасте в большей степени подвержены мальчики, 72% которых наиболее охотно смотрят фильмы о звёздных войнах и боевики. Девочки же менее подвержены негативному влиянию телепродукции, большинство опрошенных девочек предпочитают смотреть сказочные истории.

Огромное влияние оказывает телевидение на свободную игру детей (то есть возникающую по инициативе самих детей) в дошкольной организации. Если ещё 10 лет назад мальчики, в основном, играли в полярников, космонавтов, водителей и т.д., то сейчас, в свободных играх, преобладают ситуации агрессии и разрушения – аварии, убийства, войны. Игры девочек изменились значительно меньше, почти неизменной осталась проблематика, связанная с семьёй. Однако в значительной мере увеличился мотив, связанный с престижностью вещей и их покупкой. Основной источник информации об этом – реклама. Знание детей о том, что рекламируется,

поистине неисчерпаемы: 75% дошкольников перечислили практически все рекламируемые по телевидению товары на момент опроса. Лишь 23% детей старшего дошкольного возраста практически ничего не знают о рекламе.

Воспитатели отмечают повышенную возбудимость детей, проводящих у экрана по 3–4 часа в сутки (это, как правило, в выходные дни), а таких детей в каждой группе 3–4 человека. Педагоги видят связь между механистичностью отношений детей в процессе игры и такой же механистичностью отношений во многих американских мультфильмах. Обеспокоенность вызывает и тот факт, что лишь немногие родители прислушиваются к советам воспитателей по поводу просмотра телепередач. Это отчасти носит и объективный характер, так как сами воспитатели не знают, как работать над этими проблемами.

Анализ мнений родителей о влиянии телевидения на развитие детей показал следующее. Родители понимают, что телевидение может оказывать как позитивное, так и негативное влияние на их детей. Однако большинство считают себя бессильными изменить ситуацию, связанную с просмотром их детьми агрессивных телепередач. Наиболее типично заявление: «А что я могу сделать, ведь их же показывают, а дети смотрят?». По оценкам родителей, дети проводят у телевизора около 30–50 минут в будние дни и более двух часов в выходные. Большинство родителей не обладают культурой просмотра телепрограмм. Практически лишь в 28% московских семей дошкольников планируется просмотр телепередач, то есть телевизор включается только тогда, когда идёт передача, которую заранее хотели бы посмотреть. Дети воспринимают телевизор как члена семьи, как фон своей жизни; многие дети едят, играют и даже засыпают под звуки телевизора. Естественно, что вся информация, поступающая с экрана, является для ребенка чрезвычайно значимой, во многих случаях, даже более значительной, чем мнение родителей.

Рост противоречий между родителем и педагогом

Противоречивость детско–родительских отношений в семье во многом определяет и сложности в отношениях «родитель–педагог». Прежде всего, это касается ожиданий родителей от дошкольной организации. В многочисленных социально–педагогических исследованиях потребностей родителей дошкольников выявилось следующее: главное для них, чтобы ребенок был в безопасности, здоров, общался со сверстниками, был хорошо подготовлен к школе и хотел идти в детсад с удовольствием, а родители ни о чём не беспокоились и занимались своими делами. Такую позицию занимают от 80 до 90 % родителей.

Данное положение было подтверждено исследованием «Актуальная динамика социального и профессионального статуса педагогических работников дошкольного образования» (грант РГНФ, проект № 12–03–00490), проведённым в 2012–2014 годах. Одной из задач работы являлось изучение мнения родителей о некоторых аспектах дошкольного воспитания, критериях выбора ДОО, значении личности воспитателя в работе с детьми, оценка эффективности работы с родителями.

Также изучалось мнение воспитателей о проблемах, связанных с взаимоотношениями родителей и воспитателей.

Доверяя свое чадо детскому саду, родители надеются, что пребывание малыша в новом коллективе будет комфортным и радостным. Но, к сожалению, иногда их надежды оборачиваются разочарованием.

Это может происходить как по объективным, так и по субъективным причинам. Среди объективных причин – недобросовестное отношение воспитателей к своему делу, их низкая квалификация. Косвенным показателем данного положения является признание даже самых квалифицированных педагогов частных детских садов: «Для меня самой

сложной проблемой в моей работе являются сложные дети». И таких – 66,7 %.

Субъективные причины действуют, как правило, и со стороны родителей, и со стороны воспитателей. К ним можно отнести неоправданно позитивные или неоправданно негативные ожидания родителей от дошкольной организации. Неоправданно позитивное отношение возникает тогда, когда родители, отдавая ребенка в детский сад, думают о том, что детский сад «всему научит», а родителям ничего не нужно будет делать. Воспитатели считают, что у 35–50 % родителей «завышенные требования к воспитателям». Если эти ожидания оказываются напрасными, возникает огромное напряжение между родителями и педагогами. На самом деле детский сад способен многое сделать для развития своих питомцев, но у него есть свои специфические задачи. Которые родители зачастую игнорируют. Например, по мнению воспитателей, 46,7% родителей не хотят соблюдать правила детского сада и нарушают режим дня в детском саду. Если личный «детсадовский» опыт родителя был неудачным или сам родитель не посещал детского сада, но слышал множество разговоров о том, что «это очень плохо», возникает неоправданно негативное отношение. Такой заранее подготовленный отрицательный настрой обязательно передается ребенку и не лучшим образом повлияет и на него, и на отношения между воспитателем и родителем.

Другая субъективная причина конфликтов связана с тем, что воспитатель порой становится для родителей символом власти, неким контролёром, который оценивает действия детей, поучает их. Когда воспитатель оценивает ребенка, даёт какие–то рекомендации, родитель очень часто ошибочно считает, что оценивают его самого, его состоятельность как человека и родителя. Те же самые проблемы нередко возникают и у воспитателя, когда, например, родители воспитанников могут неосознанно напоминать ему человека, с которым когда–то не сложились отношения.

Еще одна проблема – страх родителей, в особенности мам, потерять контроль над своим ребёнком. По мнению воспитателей, одна треть родителей изначально не доверяют воспитателям. Когда родители видят, что кроха погружается в новую жизнь, в них просыпается настоящая ревность по поводу того, что их чадо теперь полностью им не принадлежит. Такая условная грань «борьбы» за детей действительно существует. Чем квалифицированнее воспитатель, чем больше он любит свою работу, тем более ревностно он относится к детям, пытаясь передать родителям свое представление о самых разных сторонах воспитания и развития ребёнка. В сознании же родителей может сложиться мнение, что воспитатель «навязывает» им свою точку зрения. К сожалению, есть педагоги, которые не только любят диктовать родителям, как нужно воспитывать их детей, но и делают это в достаточно категоричной форме: «Ваш ребенок не умеет... Вы плохо подготовили его к детскому саду. Вы должны делать…». Естественно, такие нравоучения воздействуют на родителей очень негативно.

Существует причина, косвенно разрушающая отношения между воспитателем и родителями, – это особенности самого ребёнка, как отмечалось выше, «сложные дети». Если малыш хорошо подготовлен к детскому саду (вписывается в режим, умеет одеваться–раздеваться, самостоятельно кушать, приучен сидеть на занятиях, внимательно слушать), как правило, затруднений не возникает. Проблемы могут появиться, если родители вовремя не позаботились о том, чтобы правильно соотнести режим ребенка и детского сада, если в семье ребенку уделялось повышенное внимание, его ни в чем не ограничивали, беспрерывно развлекали. В большом коллективе обеспечить ребенку привычное количество внимания и полную свободу невозможно, поэтому, не видя «должного» отношения со стороны взрослых в детском саду, такой ребёнок испытывает неизбежные трудности и, как следствие, сильный стресс. Причина же в том, что он не вписывается в режим детского сада и коллектив детей.

Некоторые родители очень болезненно реагируют даже на небольшую царапину или синяк, принесённый ребёнком из детского сада. Ответной реакцией может быть претензия к воспитателю, который «недосмотрел» за ребёнком, или агрессия по отношению к «злостному обидчику». Излишняя же озабоченность родителей только нервирует малыша, настраивает его против детского сада. «Кто тебя толкнул?», «Почему он тебе так сказал?», «Был ли ты первый?», «Почему тебе не дали стихотворения?», «Почему тебе воспитательница положила одну котлету, а не две?» – будучи весьма прозорливыми психологами, дети быстро понимают, что взрослого интересуют, прежде всего, негативные рассказы о детях или воспитателях, и, подлаживаясь под родителя, ребёнок начинает сочинять такие истории «специально для мамы». Это обычно происходит в возрасте 5–6 лет, когда дети уже понимают, как можно манипулировать людьми.

Родитель имеет свои представления о том, как нужно воспитывать детей, но в рамках каждой дошкольной организации существуют свои педагогические методы. При поступлении ребёнка в дошкольную организацию 92% родителей информируют о режиме, о вещах, которые нужно принести в сад, о том, как происходит оплата, какие существуют занятия. Но ни администрация, ни воспитатели в 90% садов никогда не говорят о своих педагогических воззрениях – как регулируется жизнь в группе, как разрешаются конфликты между детьми, как можно заявить свою претензию воспитателю, если вы чем–то недовольны, как разрешить конфликт, если вы не находите общего языка с воспитателем. Современные родители придерживаются различных методов и теорий воспитания, и часто бывает, что их концепция полностью противоречит принятой в детском саду системе. Поэтому, не информируя родителей на начальной стадии, мы закладываем множество конфликтов. Незнание родителей о том, что привычные методы воздействия на ребёнка могут не работать, когда их чадо находится в окружении других детей – также порождает массу конфликтов.

Какие проблемы возникают со стороны воспитателей? Когда их спрашивают, каких знаний им не хватает для работы с детьми, 82% отвечают: «Не знаем, как работать с родителями». Действительно, все родители разные, это взрослые люди, и к каждому нужно найти определённый подход. Можно даже сказать, что большинство воспитателей боятся родителей, потому что воспринимают их, во–первых, как некую силу, которая борется за ребёнка, за власть над ним; во–вторых, как контролёров, которые придут и проверят, что они делают; в–третьих, воспитатели просто не умеют правильно общаться и доносить информацию о ребёнке в неагрессивной форме, сами воспитатели (13,3 %) считают, что «воспитатели и родители не умеют договариваться». Удивительно, но большая часть дошкольных педагогов никогда не обращается к родителям за помощью по поводу воспитания детей! Представление о том, что педагоги должны именно поучать родителей, не разбирающихся в вопросах воспитания собственного отпрыска, формируется, видимо, еще в рамках учебного заведения.

Пути разрешения конфликтных ситуаций

Что же необходимо предпринять, чтобы между родителями и дошкольной организацией действительно происходило сотрудничество?

Во–первых, информировать родителей ещё до того, как их дети поступили в дошкольную организацию, о том, что там будет происходить, не только о расписании и распорядке, но и о взаимоотношениях, педагогических воздействиях и принципах воспитания в данной организации.

Сейчас появилось много разнообразных программ и методик – Монтессори – педагогика, Вальдорфская, интегративная педагогика. У родителей есть возможность подобрать тот детский сад, который

соответствует их педагогическим воззрениям, а не ломать себя и ребенка под чужеродную систему.

Во–вторых, понимать, что поведение ребёнка, который попадает в детский сад, кардинально меняется. При вхождении в коллектив ребёнок испытывает большое напряжение. Нужно проявить терпение, не нервничать, если стресс связан именно с адаптацией. Разобраться в том, что это за проблема – адаптация, непринятие воспитателя или противопоказанность ребенку данного коллектива, – может только специалист–психолог, и это необходимо объяснить родителю ещё перед поступлением ребёнка в детский сад.

В–третьих, научить педагога грамотно доносить информацию до родителей. Например, желая сообщить что–либо негативное про ребёнка, всегда начинать с положительного отзыва и только потом формулировать проблему: *«Ваш Петя сегодня отлично рисовал, он у вас замечательный! Но есть одна сторона, которая меня очень волнует. Вы своего ребенка лучше знаете, может быть, вы мне что–то посоветуете в этом плане... Я замечаю, что он часто конфликтует с Катей. Как вы считаете, с чем это может быть связано? Давайте вместе подумаем, в чём здесь дело и как ему помочь...».* Это позиция сотрудничества, общение на равных, обращение к родителю как к знающему и компетентному человеку помогает создать атмосферу доверия и сотрудничества, без чего совершенно невозможно позитивное отношение родителей к воспитателю.

В–четвёртых, показать родителям, как «безболезненно» разрешать конфликты, если они возникают. Можно в дополнение к родительскому договору создавать специальную памятку. В ней могут быть, например, такие слова: «В нашем детском саду не принято выяснять отношения между воспитателем и родителем в присутствии детей», «В нашем саду не принято делать замечания чужим детям в отсутствие их родителей и разбирать ссоры

детей без участников конфликта». Если «прописать» эти правила и вовремя познакомить с ними родителей, то многие конфликты просто не возникнут.

Очень часто у воспитателя возникают претензии к родителям по поводу того, что они не занимаются с ребёнком дома. Особенно актуально это, например, в логопедических группах, где детям даются большие задания. Но ведь родитель просто не умеет заниматься логопедией! Конечно, здесь необходимо пересмотреть всю систему, которая предполагает, что родители будут учить и доучивать своих детей дома.

Среди наиболее эффективных путей сотрудничества семьи и дошкольной организации, по мнению воспитателей и родителей, можно выделить следующие:

1.Пробуждение интереса родителей к жизни детей в группе. Запись видеоматериалов о жизни детей в детском саду и последующий показ на сайте дошкольной организации. Совместная деятельность детей и родителей в социальных акциях и «Клубных часах».

2.Детальное изучение потребностей и интересов конкретных родителей в каждой группе и создание таких мероприятий, которые удовлетворяли бы разные группы родителей. Например, ходить в походы, посещать театры, музеи; принимать участие в социальных акциях или мастер–классах. Главное – найти для каждой группы интересные и новые дела.

3.Создание реальных условий для взаимодействия родителей и педагогов:

- открытая группа, куда родители могут приходить как помощники воспитателей;
- совместное планирование групповой деятельности родителей и педагогов;
- создание атмосферы доверия и сотрудничества между педагогом и родителями;

•создание реального механизма защиты педагогов от необоснованных претензий родителей – механизмов защиты родителей от негуманистических методов общения с ними педагогов.

4. Создать такие условия, чтобы:

•обращаться с просьбами к родителями и давать им задания через детей;

•в различных формах сообщать родителям о достижениях детей, не реже 1 раза в неделю, о каждом ребенке;

•создавать условия для проявления инициативы и творчества у родителей;

•на своём примере показывать гуманистические способы и методы общения с ребёнком.

Проблема конфликта между родителями и педагогами – это глобальная проблема общества в целом, самой системы образования. Как мы убедились, существует также множество субъективных причин, которые даже при очень хорошем воспитателе и замечательном устройстве детского сада порождают сложные отношения. Но, к счастью, большинство родителей и воспитателей понимают, что единственно правильный и лучший выход состоит вовсе не в непрерывном противоборстве или пассивном бездействии, а в серьезном и вдумчивом сотрудничестве.

2.6. ДИНАМИКА ПРОФЕССИИ НЯНИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ[30]

Система дошкольного воспитания, включающая в себя два сектора – государственный и частный, предполагает вариативность форм ухода и присмотра за ребенком. В сфере общественного воспитания сегодня предлагаются следующие учреждения, обеспечивающие уход и присмотр за детьми: детский сад общего типа, частный детский сад, детский сад на дому, дошкольный учебно–воспитательный центр с приоритетным осуществлением одного или нескольких направлений развития воспитанников.

Большинство родителей отдают предпочтение именно институтам общественного воспитания. Так, вхождение ребенка в социальную среду, как правило, происходит в детском саду. При этом наиболее распространена форма присмотра и ухода за детьми в группе полного дня, но наряду с ней существуют формы удлиненного дня и круглосуточного пребывания в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, где присмотр и уход сочетается с дошкольным образованием. Более 6 млн. дошкольников, по данным на 2012 год, получают воспитание в таких формах [Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 08–1049]. Важнейшим преимуществом детского сада является обеспечение общения ребенка со сверстниками, что является неотъемлемой частью социализации. Согласно результатам исследования, проведенного Центром социологии образования Российской академии образования (ЦСО РАО), основным мотивом, определяющим желание родителей воспитывать ребенка в детском саду, является «обеспечить

[30] Статья подготовлена при поддержке РГНФ (проект № 12-03-00490)

ребенку полноценное развитие и общение со сверстниками» [Собкин В.С., Марич, 2006].

Однако изменения, происходящие в системе дошкольного воспитания, связанные как с трансформацией института семьи и тенденцией к совмещению женщиной профессиональных и семейных ролей [Савинская, 2013:142–165], так и с дефицитом мест в детских садах (число детей, нуждающихся в устройстве в дошкольные образовательные учреждения, по данным Росстата на начало 2012 года, превысило 2 млн. [Российский статистический ежегодник, 2012:219]), приводят к тому, что все больший спрос обретает частный сектор услуг по уходу и присмотру за детьми. Приходящие няни – профессиональная группа, представляющая частный сектор дошкольного воспитания, получают все большую востребованность в современной семье [аГалиндабаева, 2010:110–111, Чернова, 2013: 22].Однако в связи с тем, что практика найма приходящих нянь недостаточно изучена, возникает необходимость исследования функционирования данного института воспитания дошкольников.

Практика приглашения няни в семью не является новой для российских родителей. Деятельность няни имеет глубокие исторические корни и обусловлена как существующими традициями воспитания и ухода за ребенком раннего возраста, различающимися в семьях разных слоев общества (классы, сословия и т. п.), так и социальными изменениями, которые отражаются на роли женщины в обществе и ее материнских функциях [Дробышева, Романовская, 2014:357].Воспитание ребенка няней было распространенным явлением в дворянских, царских, купеческих, крестьянских семьях. Однако специфика функций, требований, предъявляемых к няне, а также взаимоотношений няни с членами семьи отличалась в зависимости от того, к какой социальной группе принадлежала семья. До отмены крепостного права няня не могла рассматриваться в качестве наемного работника [Дробышева, Романовская, 2014:359]. В

крестьянских семьях роль няни выполняли пожилые женщины или подростки, обычно из числа соседей или родственников [Исторический экскурс…]. Функции няни заключались в том, чтобы обеспечить уход за малолетними детьми и их воспитание, а также их скорейшее физическое развитие. Няня выполняла такие функции, как кормление, поддержание здоровья ребенка, удовлетворение потребности ребенка в общении, передача необходимых познаний об окружающем мире, сведений о жизни, труде, заботах семьи. Также няня развивала словарный запас, мышление и внимание ребенка [Тимохина, 2005: 42–44]. По мере того, как ребенок достигал определенного уровня физического развития, овладевал основными навыками общения, он начинал погружаться в систему трудовых обязанностей и отношений [Латышина,2005:120].В крестьянской семье няня сопровождала ребенка лишь на первых этапах его жизни.

В дворянских семьях система воспитания была сложнее. Существовали разные типы домашних воспитателей для дворянских детей: кормилицы, няни, бонны, гувернеры, учителя, домашние наставники. За ребенком младенческого возраста присматривала кормилица. К кормилице предъявлялись такие требования, как физическое и психическое здоровье, соблюдение правил гигиены, внимательность по отношению к детям. Кормилицами были неграмотные женщины из низших слоев общества, которые нуждались в дополнительном заработке. После того, как ребенку исполнялся 1 год, присмотр за ним начинала осуществлять няня. Нянями становились как молодые девушки в возрасте от 14–16 лет, так и пожилые женщины. Они выполняли основные функции по уходу за ребенком до момента его поступления в учебное заведение (или до момента приглашения частных учителей). Основные обязанности нянь – купание, одевание, кормление ребенка. Няня становилась для ребенка близким человеком, между няней и ребенком устанавливалась эмоциональная привязанность. Няня влияла на формирование мировоззрения ребенка, передавала ему свои

ценности, приобщала к родным обычаям и традициям. Няню называли также «духовной кормилицей» [Латышина, 2005:255–256].Боннами становились иностранки (немки или француженки). Бонны выполняли в основном образовательную функцию – их основной задачей было обучение ребенка своему языку. Дворянские семьи нанимали также гувернеров, которые занимались обучением детей иностранным языкам, нормам этикета, музыке, танцам, пению [Там же].

Система дошкольного воспитания в СССР характеризуется распространением бесплатных учреждений, обеспечивающих присмотр за детьми: яслей, детских садов. В 1936 году было принято Постановление ЦИК и СНК СССР «О запрещении абортов, увеличении материальной помощи роженицам, установлении государственной помощи многосемейным, расширении сети родильных домов, детских яслей и детских садов…» [Исторические материалы]. Тем не менее, для многих родителей существовала проблема устройства ребенка в детское учреждение, в связи с чем становились востребованы услуги частных нянь (в основном в семьях интеллигенции) [Клоц, 2012:257]. В официальных документах няни имели статус «домашних работниц».

А. Клоц, изучавшая образ няни, сложившийся у советских детей, выросших в 1930–е – 1950–е годы, разделила нянь на 3 типа: «девочка из деревни», «добрая старушка», «злая нянька». Первый тип нянь – это девушки из колхозов, основным мотивом выбора работы няни для них являлось желание закрепиться в городе. Они работали нянями несколько лет, а затем устраивались работать на завод или в сферу обслуживания. Для детей такая няня выполняла роль старшей сестры. Часто родители обучали их ведению хозяйства, бытовым навыкам, грамотной речи. Такая няня становилась близким человеком для членов семьи и часто продолжала поддерживать отношения с членами семьи даже после того, как меняла работу. Второй тип нянь – это одинокая женщина, у которой не было своих детей. Такая няня

играла роль «второй мамы» или бабушки для ребенка. Третий тип нянь встречался реже. Негативный образ няни обычно возникал у детей, которых принуждали что–либо делать, в основном в исследовании А. Клоц отмечается практика насильственного кормления [Клоц, 2013:263–264].

Няни в советской семье выполняли также функцию транслятора культуры, они передавали ребенку свои ценности, модели поведения, привычки, во многом формировали мировоззрение ребенка [Там же. 266]. А. Клоц отмечает, что няня становилась практически членом семьи, между няней и семьей складывались дружественные, часто родственные отношения [Там же. 269]. Но в отличие от нянь, которые занимались воспитанием детей в дворянских семьях, советские няни обычно воспитывали ребенка до определенного возраста, после чего уходили работать в другую семью или устраивались на другую работу.

Няня в современном понимании – это «наемная домашняя работница, осуществляющая заботу о детях на постоянной основе» [Здравомыслова, 2009:96].Информация, представленная на сайтах агентств по подбору домашнего персонала, позволяет установить определенную классификацию нянь. Частных нянь можно разделить на два типа: приходящая няня и няня с проживанием. Услугами няни с проживанием пользуются в основном обеспеченные семьи с доходом выше среднего. Приходящая няня – это наемный работник, который обеспечивает уход и присмотр за ребенком установленное количество времени. В зависимости от потребностей и материальных возможностей родителей, количество часов, уделяемых няней ребенку может варьировать. По времени работы приходящих нянь распределяют на следующие группы: дневная няня, ночная, повременная, суточная. Основной круг обязанностей дневной няни: кормление ребенка, купание, прогулки, игры с ребенком, чтение книг, сопровождение ребенка к врачу и на разные мероприятия. Продолжительность работы такой няни варьирует от 6 до 12 часов в день по договоренности с работодателем. В

обязанности ночной няни входит подготовка ребенка ко сну и присмотр за ребенком, а также по необходимости, кормление ребенка утром. Длительность работы ночной няни составляет от 10 до 14 часов. Часы работы и обязанности повременной няни четко не определены, ее функции устанавливаются индивидуально по договоренности с нанимателем. Продолжительность работы такой няни варьирует от нескольких часов до нескольких дней. Суточная няня чаще всего обеспечивает присмотр за ребенком в возрасте до 1 года. Суточная няня обычно работает 2/2 или 3/3 суток.

Что касается профессиональной подготовки нянь, существует несколько источников получения квалификации в области ухода и присмотра за детьми, одним из которых является получение педагогического образования. Чаще всего профессиональная группа нянь пополняется за счет бывших педагогов или воспитателей. Однако в зависимости от возраста ребенка и потребностей семьи, няней может стать человек, получивший медицинское или психологическое образование. Другой способ получить знания и навыки, необходимые для освоения профессии няни – окончить специальные курсы подготовки нянь и гувернанток, курсы психологической адаптации наемного работника в семье. Основу программ курсов для нянь составляет психолого–медико–педагогическая подготовка. В психолого–педагогический блок обычно входит изучение психологии общения, психологии ребенка, психологии поведения в семье, анализ возрастных особенностей детей, а также ознакомление с развивающими методиками. Медицинская подготовка включает обучение оказанию первой доврачебной помощи, знания о правильном детском питании и режиме дня. Программа курсов также предусматривает ознакомление с профессией няни, ее должностными обязанностями и этикой отношений. Указанная обязательная для всех курсов программа, может также дополняться другими направлениями подготовки, такими как технология трудоустройства

(составление резюме, правила поведения на собеседовании, самопрезентация), юридическая подготовка для работы в семье (грамотное составление договора). По окончании курсов обучающимся выдается специальное свидетельство или сертификат.

Несмотря на то, что профессия няни обретает все большее распространение, существует проблема недоверия родителей к данному способу воспитания дошкольников. Дефицит доверия связан с новизной и сложностью контроля услуг домашних нянь [Здравомыслова, 2009:110].Тем не менее, существуют некоторые индикаторы, позволяющие родителям получить определенные гарантии, снижающие риски при выборе няни для ребенка. В.В. Галиндабаева отмечает, что для родителей одной из гарантий качественной работы няни является наличие у няни педагогического образования, которое свидетельствует об осведомленности няни о различных методиках развития ребенка и умении применять эти знания на практике: «Диплом о педагогическом образовании остается главным сигналом для работодателей о том, что потенциальная няня сможет обеспечить нормальный уровень ухода за детьми. Отсутствие этого знака качества значительно снижает конкурентоспособность кандидата» [bГалиндабаева, 2010:115].Другим показателем уровня профессионализма няни могут послужить рекомендательные письма, которые являются источником информации о стаже работы, профессиональной компетенции няни, возрасте детей, с которыми она работала, об оценке качества ее работы предыдущими работодателями [Там же. 117].

Родители стремятся минимизировать риски, выбирая определенные каналы поиска няни. Контент – анализ сообщений родителей, принимавших участие в дискуссиях на интернет – форумах, позволяет выделить следующие каналы поиска няни (список приведен в порядке убывания частоты использования родителями данных каналов): знакомые и

родственники, агентства по подбору домашнего персонала, объявления, Интернет (форумы, сайты).

Деятельность приходящей няни отличается от деятельности других профессионалов, обеспечивающих уход и присмотр за детьми. Няня присматривает не за группой детей, как, например, воспитатель в детском саду, а, как правило, за одним–двумя детьми, что может приводить к установлению более тесной привязанности няни к детям, по отношению к которым она выполняет свои профессиональные функции. К тому же, няня, находясь большую часть времени на территории семьи, чаще вступает во взаимодействие с родителями ребенка (особенно, в той ситуации, когда мать или другой член семьи не работает). Таким образом, при осуществлении няней своих функций возникают и проблемы, связанные со взаимодействием няни с семьей, в которой она работает. Так как няня является наемным работником, это подразумевает установление трудовых отношений между няней и нанимателем: няня занимает позицию подчиненного, а родители ребенка выступают в роли работодателей. В связи с этим няня, как наемный работник, должна соблюдать субординацию по отношению к работодателю. Однако одна из особенностей труда няни заключается в том, что наниматели не всегда составляют трудовой договор с няней, что обусловливает доверительный характер отношений между няней и родителями, а также взаимные выгоды для работника и нанимателя. Доверительный характер отношений означает, что родители вынуждены полагаться на компетентность и добросовестность няни, так как не могут постоянно осуществлять контроль ее повседневных действий, следить за выполнением няней своих обязанностей [Здравомыслова, 2009:107–108]. В то же время няня вынуждена полагаться на добросовестность работодателей (своевременная выплата установленной заработной платы, отсутствие нагрузки дополнительными поручениями, не относящимися напрямую к профессиональным функциям няни и т.д.).

Другая особенность взаимодействия няни с семьей заключается в том, что между няней и членами семьи устанавливаются определенные эмоциональные отношения. Няня погружается в частную жизнь семьи, закрытую для большинства людей. Таким образом, доверие родителей к няне распространяется и на конфиденциальную информацию.

К тому же няня устанавливает определенные эмоциональные отношения с ребенком. Если родители и няня могут на протяжении всего срока работы няни в семье держать дистанцию наемного работника и нанимателя, то для ребенка няня должна стать близким человеком, для ребенка важно научиться доверять няне. «Для ребенка она постепенно становится членом семьи, частью привычного домашнего окружения» [bГалиндабаева, 2010:141]. Няня становится объектом проявления любви и привязанности для ребенка. Однако, несмотря на важность установления близких отношений между няней и ребенком, необходимо, чтобы няня осознавала «границы вовлеченности», или «степень близости», так как ее статус наемного работника подразумевает ограниченный срок работы в семье, по истечении которого ребенку нужно будет отвыкать от присутствия няни. Поэтому важно, чтобы няня умела «управлять эмоциями» [Там же. 143].

Так как няня, с одной стороны, является наемным работником (что предполагает соблюдение няней определенной дистанции по отношению к членам семьи), а с другой стороны, важной задачей няни является установление довольно близких отношений с ребенком, то деятельность няни может быть причиной возникновения ролевого конфликта.

Кроме внутреннего ролевого конфликта, возможен также конфликт между няней и родителями ребенка. Исследователи выделяют две наиболее распространенные причины возникновения конфликтных ситуаций, между родителями и няней. Во–первых, причиной может стать нарушение необходимой социальной дистанции в отношениях между няней и ребенком,

а во–вторых, – «нарушение конвенций оплаты труда» [Там же. 149]. Первый тип конфликтов возникает как вследствие сильной эмоциональной привязанности ребенка к няне, так и в связи с недостаточным, по мнению родителей, проявлением чувства заботы няни по отношению к ребенку, недостаточная эмоциональная отдача няни ребенку. Конфликт второго типа связан с оплатой труда няни. В данном случае напряженность в отношениях между работником и нанимателями возникает либо вследствие того, что родители и няня имеют разные представления о том, какую заработную плату заслуживает няня.

Таким образом, взаимодействие няни с семьей представляет собой сложное переплетение разных типов отношений и ролей. Успешность такого взаимодействия определяется представлениями родителей и няни о том, какую роль должна играть няня в семье, а также о допустимости их взаимного участия в жизни друг друга.

Как профессионал в области дошкольного воспитания, няня обладает определенным набором функций. Чтобы выяснить, какие функции, в зависимости от возраста ребенка, возлагаются на няню, был проведен контент – анализ объявлений родителей, находящихся в поиске няни для ребенка дошкольного возраста. Всего было обработано 115 объявлений, размещенных родителями дошкольников на Интернет – форумах. В процессе анализа были выделены такие категории, как возраст ребенка, обязанности няни, образование няни, профессиональные характеристики няни, личностные характеристики няни. Выборка, состоящая из объявлений родителей о поиске няни, была поделена на 5 групп в зависимости от возраста ребенка, который указывали родители. В результате исследования были выявлены следующие функции приходящей няни: сопровождение, подготовка к школе, проведение развивающих занятий, игры, прогулка, обучение специальным предметам, поддержание порядка в детской комнате, уход за ребенком, помощь по дому.

Чаще всего в объявлениях упоминались такие функции, как уход за ребенком, прогулка и развивающие занятия. Анализ двумерных распределений показал, что частота упоминания конкретных функций няни отличается в зависимости от возраста ребенка (см. Таблицу 1).

Таблица 1

Частота упоминаний функций приходящей няни в зависимости от возраста ребенка

Обязанности няни	**Возраст ребенка**					
	От 0–до 1,5 года	От 1,5–до 2,5 лет	От 2,5–до 4 лет	От 4 до 5,5 лет	От 5,5 до 7 лет	**Итого:**
Уход за ребенком (кормление, сон, гигиена)	20	19	16	13	7	**75**
Сопровождение из детского сада	0	3	7	15	15	**40**
Сопровождение на кружки, секции	0	2	4	10	19	**35**
Подготовка к школе (обучение)	0	0	2	5	9	**16**
Развитие	12	16	13	9	4	**54**
Прогулка с ребенком	18	19	15	10	4	**66**
Обучение специальным предметам (английский язык, музыка)	0	0	1	0	1	**2**
Игры	10	6	4	4	4	**28**
Поддержание порядка в детской комнате	4	4	2	0	1	**11**

						Окончание Таблицы 1
Помощь по дому	9	2	3	4	1	**19**
Итого	**23**	**23**	**23**	**23**	**23**	**115**

Таким образом, данные исследования показывают, что по мере взросления ребенка снижается востребованность таких функций приходящей няни, как уход, развивающие занятия (лепка, рисование), игры. Это может быть связано с тем, что часть функций переходит к общественным институтам воспитания (если ребенок посещает детский сад и различные секции), а часть функций ребенок обучается выполнять самостоятельно (гигиенические процедуры). Также по мере взросление дошкольника повышается потребность в таких функциях няни, как сопровождение ребенка и подготовка к школе.

Были выявлены также специфические функции няни, которые упоминались в объявлениях реже остальных. В эту категорию вошли такие функции, как обучение специальным предметам – английскому языку и музыке. В таких случаях к няне предъявлялись требования владения английским языком или музыкальным образованием. То есть в некоторых случаях предполагается, что няня может взять на себя функции репетитора или педагога. Другой специфической функции няни является помощь по дому. В эту категорию вошли такие обязанности няни, как уборка, стирка и глажка одежды, выполнение разовых поручений родителей (например, закупка продуктов в магазине). Таким образом, некоторые родители приписывают няне функции домработницы.

Родители также предъявляют определенные требования к профессиональным качествам няни. В объявлениях упоминались также профессиональные характеристики няни, которые родители считают важными. Чаще всего в объявлениях встречалась такая характеристика няни, как опыт работы с детьми (89%). Были упомянуты также специфические

характеристики, такие, как наличие водительских прав (6%) знание английского языка (4%), опыт работы с детьми с ограниченными возможностями (4%). Требование наличия водительских прав предъявлялось к няням, осуществляющим сопровождающую функцию, а опыт работы с детьми с ограниченными возможностями был важен для родителей, которые искали няню для ребенка, страдающим особым заболеванием (в данном случае аутизмом). Что касается образования, родители предпочитают, чтобы у няни было педагогическое (86%) или медицинское образование (29%). Среди личностных качеств няни были названы такие, как ответственность и порядочность (41%), отсутствие вредных привычек (36 %), любовь к детям (32%), доброта и отзывчивость (34%), грамотная речь (27%).

В целом можно сказать, что, несмотря на то, что рынок услуг приходящих нянь начал развиваться не так давно, профессиональная группа частных нянь, уже обособляется в отдельную форму дошкольного воспитания. Родители предъявляют определенные ожидания относительно функций, профессиональных и личностных качеств которыми должны обладать профессионалы, занимающиеся уходом и присмотром за детьми в качестве приходящей няни. При поиске няни родители ребенка используют различные механизмы снижения рисков, такие как выбор определенных (проверенных) каналов поиска – родственники и знакомые, агентства по подбору нянь; выбор няни с определенным образованием (в зависимости от потребностей семьи, это может быть педагогическое, медицинское, психологическое, музыкальное образование); ознакомление с рекомендательными письмами от прошлых работодателей. К тому же, одним из наиболее распространенных средств обмена мнениями между родителями становится Интернет, посредством которого родители дошкольников, заинтересованные в найме няни для своего ребенка, общаются друг с другом и делятся информацией о возможных способах проверки няни, а также создают так называемые «черные списки нянь» чтобы оградить себя от

выбора недобросовестной няни для ребенка. Однако этих механизмов снижения рисков недостаточно, необходим более тщательный контроль как за деятельностью различных агентств по подбору нянь, так и за оформлением трудовых отношений между няней и родителями. Но в общем можно сделать вывод о том, что группа профессиональных нянь может послужить альтернативой другим формам ухода и присмотра за детьми дошкольного возраста, в условиях дефицита мест в детских садах, а также в связи с распространением двухкарьерных семей и ослаблением роли старшего поколения в воспитании дошкольников.

Библиографический список

аГалиндабаева В.В. Институты и их роль в снижении неопределенности на рынке услуг по уходу за детьми // Экономическая социология. 2010. Т.11. №5.

bГалиндабаева В.В. Любовь к детям как профессия. Организация оплачиваемых услуг по уходу за детьми в Бурятии // Практики и идентичности: гендерное устройство : Сборник статей / под ред. Е. Здравомысловой, В. Пасынковой, А. Темкиной, О. Ткач. – СПб. : Издательство Европейского университета в Санкт–Петербурге, 2010.

Дробышева Т.В., Романовская М.А. Представления в семье о статусе и деятельности современной няни как предмет социально–психологического исследования// Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М.: Изд–во «Институт психологии РАН», 2014.

Здравомыслова Е.А. Коммерциализация заботы //Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности/под.ред. Здравомысловой Е.А., Роткирх А., Темкиной А.А. СПб.: Издательство Европейского университета в Санкт–Петербурге, 2009.

Исторические материалы [Электронный ресурс]// URL: http://istmat.info/node/23289 (дата обращения 11.03.2014).

Исторический экскурс [Электронный ресурс]// URL:http://www.center–ochag.ru/articles/istoricheskijj–ekskurs/ (дата обращения: 25.04.2014).

Клоц А. Р. "Нянькаться будем?" Мемориальные образы советского детства 1930–1950–х гг. // Диалог со временем. 2012. № 38.

Курсы подготовки нянь и гувернанток. Уход за детьми [Электронный ресурс]// URL: http://www.akrs.ru/2049.php(дата обращения: 8.11.2014).

Курс подготовки профессиональной няни – воспитателя для детей дошкольного возраста [Электронный ресурс]// URL: http://mamahelp.ru/kursy/kurs.html (дата обращения: 8.11.2014).

Курсы ухода за детьми. Подготовка нянь и гувернанток [Электронный ресурс]// URL: http://www.center–man.ru/cen648.php (дата обращения: 8.11.2014).

Латышина Д.И. История педагогики (История образования и педагогической мысли): Учеб.пособие. М.: Гардарики, 2005.

Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 08–1049 «Об организации различных форм ухода и присмотра за детьми» [Электронный ресурс]//URL: http://www.edu53.ru/np–includes/upload/2013/10/25/4455.pdf (дата обращения:12.10.14).

Российский статистический ежегодник 2012. Стат.сб./Росстат.М.2012.\

Савинская О.Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. Т. XVI. № 2(67).

Собкин В. С., Марич Е.М. Влияние социально – стратификационных факторов на отношение родителей к системе дошкольного воспитания//Социология дошкольного воспитания: Труды по социологии образования. Т. XI. Вып. XIX / Под ред. В.С. Собкина. М.: Центр социологии образования РАО, 2006.

Тимохина Т.В. Содержание и методика образовательной деятельности гувернера с детьми дошкольного возраста. М.: МГОУ,2005.

Центр подготовки персонала: Курсы домработниц, нянь, гувернанток [Электронный ресурс]// URL: http://www.nanny–best.ru/stati/kursy.html (дата обращения: 8.11.2014).

Чернова Ж. В., Шпаковская Л. Л. Дискурсивные модели современного российского родительства // Женщина в российском обществе. 2013. № 2.

2.7. ПРОФЕССИЯ ПЕДАГОГА–ДОШКОЛЬНИКА ГЛАЗАМИ РОДИТЕЛЕЙ

Введение

Современная система дошкольного образования характеризуется значительными позитивными изменениями в сфере законодательного регулирования. Отмечается активизация процессов применения альтернативных практик финансирования и организации процесса дошкольного образования и воспитания. С другой стороны, наблюдается существенный дефицит мест в дошкольных организациях, нехватка педагогов соответствующей квалификации. Социологами фиксируется ожидание обществом развития системы государственного дошкольного образования по негативному сценарию. Активизированный процесс объединения средних образовательных школ и дошкольных учреждений спровоцировал напряжение между дошкольными учреждениями и школами, родителями и органами управления дошкольным образованием. Поспешное внедрение инклюзии в дошкольное образовательное пространство, не всегда подкрепленное необходимой материальной базой, педагогической компетентностью и готовностью общества принять новую парадигму образования, приводит к разрушению эффективно работающей системы коррекционных дошкольных учреждений. Повышение стоимости образовательных услуг без улучшения их качества провоцирует разрастание конфликтных ситуаций вокруг дошкольного образования.

Все это, в значительной степени, влияет на характер и формы взаимодействия акторов образовательного процесса (детей, родителей, педагогов, управленцев), а также на процессы, происходящие внутри профессиональной группы педагогов дошкольных организаций.

Постановка задачи

В октябре 2013 года в рамках проекта[31] «Актуальная динамика социального и профессионального статуса педагогических работников дошкольного образования» были проведены интервью с родителями детей дошкольного возраста Москвы и Московской области. В сфере интересов исследователей были следующие аспекты функционирования дошкольной образовательной организации:

- систематизация критериев выбора родителями конкретного дошкольного учреждения;
- определение статусных позиций профессии педагога–дошкольника;
- отслеживание критериев, по которым родители отличают профессионала от непрофессионала;
- характеристика особенностей взаимоотношений родителей и педагогов–дошкольников;
- фиксация субъективных параметров, касающихся представлений родителей о профессии педагога–дошкольника.

Социологические исследования показали, что дети идут в детсад (когда их не гонят туда насильно) только для того, чтобы увлекательно поиграть и пообщаться со сверстниками. Все остальное их не только не интересует, но воспринимается как досадная “нагрузка”, которой стремятся всеми силами избежать или, по крайней мере, ее минимизировать.

[31] Статья подготовлена при поддержке РГНФ (проект № 12-03-00490)

В отличие от детей,– родителей, как правило, меньше всего интересует насколько увлекательно времяпрепровождение ребенка вне дома. Их гораздо больше заботят три вещи: надежный присмотр за детьми (“камера хранения детей”); здоровье ребенка – чтобы тот возможно меньше болел; хорошая подготовка к школе. Потребность же родителей в общественном воспитании детей достигает максимума в период подготовки ребенка к школе. Обобщенным показателем потребности родителей в различных видах и типах дошкольного воспитания может служить желаемый процент охвата детей системой дошкольных учреждений: 77% (3–5 лет) и 83,4% (5–7 лет).

Установки детей и родителей, как оказалось, диаметрально противоположны. Это стимулирует процессы оптимизации образования в детсадах и его дифференциации с учетом запросов семей разного типа. Анализ мнений специалистов о кардинальных изменениях (как положительных, так и отрицательных), произошедших в России за последние годы показал, что большинство экспертов отмечают переход к вариативности, альтернативности программ и форм образования и воспитания малышей. Появилась реальная возможность работать по, так называемым, авторским программам, разработанным нашими соотечественниками, а также адаптировать лучшие образцы зарубежного опыта воспитания и образования.

Около половины родителей понимают, что выбор определенной программы дошкольного образования – это планирование образовательной траектории ребенка. К сожалению, в условиях дефицита мест в дошкольных учреждениях, организационного реформирования системы дошкольного образования, стандартизации образовательного процесса такой осознанный выбор родителем сделать весьма проблематично.

Известно, что существуют разные формы воспитания и образования детей дошкольного возраста. Приведем неполный список наиболее распространенных образовательных технологий: “Истоки”, “Радуга”,

”Развитие”, ”Одаренный ребенок”, “Детство”, ”Золотой ключик”; «Детский сад дом радости», Монтессори педагогика, Вальдорфская педагогика; Педагогика интегративного воспитания и др. Их различия следует искать в технологии построения образовательного процесса; философии образования, положенной в основу программы; приоритетов образовательного процесса; особенностях построении развивающей среды, преемственности детского сада и школы.

Кроме того, удовлетворение потребности населения в детсадах может быть достигнуто различными способами. Экстенсивным путем – строительство новых зданий, что необходимо в современной ситуации[32]. Или интенсивным путем – на базе повышения эффективности использования существующих садов и яслей, т.е. организации на их базе новых альтернативных видов и типов дошкольных групп, мини–школ, детсадов на дому, прогулочных групп, групп кратковременного пребывания, групп гармонического развития. Это, в свою очередь, не исключает существование других, негосударственных, кооперативных дошкольных организаций: частно – государственных партнерств, частных дошкольных учреждений. В России возрождается гувернерство, профессиональное домашнее образование.

Родители и выбор дошкольной организации

Нас интересовало мнение родителей, которые для воспитания ребенка выбрали конкретное детское дошкольное учреждение. Для начала мы задали вопрос, почему опрашиваемые выбрали именно эту форму воспитания и образования ребенка. Интересно было также проанализировать, почему в одном случае отдается предпочтение государственному, а в другом случае частному дошкольному учреждению. Из полученных данных можно сделать

[32] До 1 января 2016 года в России действует Федеральная программа модернизации дошкольного образования, в рамках которой по всей стране ведется строительство новых детских садов.

вывод, что пользуются услугами дошкольного образовательного учреждения в том случае, если:

- бабушки работают и не могут помогать в полной мере;
- к няням существует недоверие;
- оба родителя должны работать;
- есть желание развить или удовлетворить коммуникативные и другие социальные навыки ребенка, необходимые в его дальнейшей жизни.

Перечень причин дан в произвольной последовательности. Чаще всего родителями перечислялись несколько из указанных причин.

Среди опрошенных родителей большинство предпочли государственное дошкольное учреждение. Их аргументы заключались в следующем: в государственных учреждениях действует утвержденная программа. То есть существует государственный контроль качества образования и воспитания. Опрошенные нами респонденты считают, что в государственном детском саду наиболее эффективно подготовлены кадры, максимально выполняется программа воспитания и обучения и т.п.

Далее, среди критериев выбора государственной дошкольной организации отмечался незначительный размер ежемесячной оплаты. Немаловажным явился также факт близости от дома дошкольного учреждения.

Таким образом, если хороший государственный сад находится рядом с домом, то абсолютное большинство родителей предпочтут именно его. Естественно, имеются в виду и другие условия, в частности, небольшая наполняемость групп и другие. «*У нас очень общительный и коммуникабельный ребёнок и поэтому вопрос о том пойдет или не пойдет наш ребенок в детский сад не стоял – однозначно пойдет! Сад не искали –*

*он находится у нас во дворе. Пошли в государственный, потому что частный не по карману (*мама мальчика 6 лет, район Москвы «Кожухово»*)».*

Однако другая мама, представительница обеспеченной части населения, занятая в частном бизнесе, отмечает*: «…Государственный сад выбран потому, что в городе (Черноголовка Московской области) нет частных садов – один за городом, другой полудневный».* Наиболее типична точка зрения родителей, предпочитающих государственный детский сад обычного вида, формулируется следующим образом: «Ребенок должен социализироваться в той среде, в которой он продолжит в дальнейшем свое образование». А для большинства семей образовательная траектория детей связывается с государственным средним образовательным учебным заведением. «*Я считаю, что ребенку нужна та среда и социум, в которой весь его путь будет проходить в дальнейшем, т.е. одинаковая и в детском саду, и в школе…– (*мама мальчика 4 г. 3 мес., район Москвы «Братеево*»).*

Особые мотивы действуют в случае выбора дошкольного образования для ребенка с особыми потребностями. Если ребенок болен или инвалидизорован, именно наличие этого заболевания и его характер, определяет выбор формы и типа дошкольной образовательной организации: *«На выбор детского сада повлияло заболевание ребенка (специализированный ортопедический и логопедический детский сад), также повлияла репутация детского сада в районе, профессионализм педагогического коллектива…,* – аргументирует свой выбор мама 5–летней Лизы, посещающей государственный специализированный детский сад *(*район Москвы «Капотня»*).*

Таким образом, при выборе детского сада наиболее важны следующие параметры: близость от места жительства, территориальная доступность, образовательная программа, хорошая реклама, профессионализм педагогов и пр. При этом учитывается возраст ребенка, наличие в семье ресурсов для

оплаты его пребывания, образовательного учреждения. Чем младше ребенок, тем предпочтительнее заведение около дома.

Родитель и воспитатель

На вопрос: «Как именуется специалист, который непосредственно работает с детьми?»,– родители чаще всего отвечают просто: «Воспитатель». Однако встречаются и такие варианты: специалист по воспитанию дошкольников, воспитатель дошкольного учреждения, педагог–дошкольник. Также встречались ответы: «Обучающий, педагог, педагог – дошкольник». Таким образом, в зависимости от приоритетов родителей (воспитание или образование), формулируется суть профессиональных задач работника детского сада, непосредственно работающего с детьми.

В ходе исследования мы имели возможность познакомиться с ассоциативно–образным восприятием родителями профессии педагога (воспитателя) – дошкольника. У опрошенных в большинстве случаев рождались следующие ассоциации:

- милая женщина, а вокруг счастливые дети;
- человек, вокруг которого кружком собрались дети, слушающие учителя.
- подсолнух;
- ранний возраст;
- дети;
- сказки;
- утренники;
- книжки;
- игры;
- сердце;
- тепло;
- милый и добрый, трепетный.

Встречались и такие ассоциации: «*Солнце, от которого отходят длинные лучи, которые проникают везде, согревают все то, чего они касаются».* Еще один образ – книга как открытый мир и открывает его учитель, воспитатель. Следует отметить, что таких ассоциаций, которые встречались много лет назад, например, *«добрая бабушка, женщина средних лет, любящая детей, радушная, гостеприимная» (*один из опрошенных рассказал о своих детских воспоминаниях), уже не встречалось.

Анализируя ответы родителей на вопрос: «Какой Вы видите профессию педагога–дошкольника (воспитателя – дошкольника), в чем ее смысл, суть, и миссия?», – мы смогли «собрать» некий типический образ, сформировавшийся у родительского сообщества. Воспитатель – это человек, любящий детей, болеющий за свое дело. Отмечалось, что это профессия жертвенная*, миссия педагога–дошкольника – открыть малышам окно в большой мир, показать его разнообразие, научить жить в ладу с окружающими, научить учиться (заложить основы этого умения). Также было важно, что профессию в идеале связывают с постоянным развитием. Профессия воспитатель очень интересная, постоянно развивающая – отмечают некоторые.*

Проблема оценки профессионализма воспитателя родителями широко обсуждается в интернет – пространстве. На международном образовательном портале MAAM.RU мы обнаружили такую самооценку места и роли воспитателя в социальном пространстве дошкольной организации:

«Сократ сказал, что все профессии от людей и только три от Бога: Педагог, Судья, Врач. Я считаю, что воспитатель объединяет в себе эти три профессии. Потому что: Хороший воспитатель – это врач, для которого главный закон: «Не навреди!» <…> Без приборов и инструментов мы наблюдаем за душевным, нравственным здоровьем наших детей…. <…> Хороший воспитатель – это мудрый судья, невольно оказавшийся в центре

вечного конфликта отцов и детей <…> Хороший воспитатель – это актер, сценарист, художник. В его силах превратить любое занятие в удовольствие. «Творчество вот лучший учитель! ». [MAAM.RU…]

Вышеприведенная самооценка воспитателем своего предназначения практически совпадает с оценкой социального и профессионального статуса, общественного ресурса, даваемой родителями–респондентами. На вопросы: «Есть ли у Педагога общественная роль, в чем значимость профессии для других людей и общества в целом?», – мы получили множество ответов, суть, которых сводится к следующему:

•каждый, кто выбирает профессию педагога, **берет на себя ответственность за тех, кого он будет учить и воспитывать;**

•вместе с тем, **он отвечает за самого себя**, свою профессиональную подготовку, свое право быть педагогом, учителем, воспитателем;

• задача педагога воспитать **гармонично развитую личность;**

• педагог всегда на виду, закладывает основы **нравственности общества.**

• «З*начимость профессии для других людей есть, конечно, не будь этой профессии многие детишки останутся без присмотра пока родители работают, не все родители могут позволить себе не работать, а также не все родители могут самостоятельно дать своим детям необходимые знания и навыки».*

Исследование выявило, что близкими к профессии Педагога дошкольника (Воспитателя – дошкольника) родители считают представителей таких профессий как психологи, логопеды, учителя, дефектологи. Близость этих профессий объясняется тем, что все эти специалисты работают с детьми и для детей. Отличаются же они тем, что воспитатель специалист разносторонний, а все остальные «узко» специализированы**.** Для родителей важными дифференцирующими

качествами оказались следующие: школьный учитель больше внимания уделяет обучению, а не воспитанию; психологи и педагоги дальше от детей, а воспитатель – человек, проводящий с детьми большую часть дня, знающий их тревоги, удачи и неудачи, постоянно направляющий, оберегающий, решающий конфликты, объединяющий детский коллектив. Из ответов родителей: «*Учителя также дают знания нашим детям. Отличие, наверное, в том, что Педагог–Дошкольник ближе находится к каждому ребенку, и дает больше тепла и ласки».*

Известно, что родители стремятся выбрать дошкольное учреждение, в котором работают «хорошие» педагоги. По каким критериям определяется профессионализм педагога, кого называют хорошим в родительской среде? Важными для родителей оказались следующие качества педагога:

- у него умные и воспитанные дети (в группе детского сада);
- он любит детей;
- его любят сами дети;
- Он помогает ребенку освоить окружающий мир и найти свое место в нем.

Немаловажно для родителей, чтобы сам педагог находился в постоянном поиске и развивался, обладая творческим потенциалом. Также, важен индивидуальный подход к ребенку: «*Хороший воспитатель тот, который находит подход даже к самому трудному ребенку, и может добиться того, чтобы его услышали. Плохой воспитатель, тот у которого воспитанники не знают элементарных правил поведения в социуме и который не любит детей»* (из ответов родителей).

Как же современный родитель представляет привлекательные черты профессии педагога–дошкольника? Что может привлечь, а что оттолкнуть молодого человека при выборе профессии педагога? По данным опроса привлечь может – ощущение своей нужности, высокая заработная плата,

социальный пакет, льготы, оттолкнуть – противоположное. Наиболее точно это мнение выразил один из родителей: «*Привлечь (*Прим. автора: – в детский сад*) может несравнимая ни с чем отдача (этого нет больше ни в одной сфере деятельности), ощущение своей нужности, а оттолкнуть – ответственность и маленькая зарплата».*

Также родители понимают сложность этой профессии, отличающую ее от других. Самым сложным родители считают постоянную ответственность за здоровье детей и их жизнь. Обращается внимание также на возможные трудности во взаимодействии с родителями, разногласия в коллективе, низкая зарплата, большая наполненность группы.

Привлекательными чертами любой профессии является ее престижность, высокий социальный статус. Что же думают родители о престижности/непрестижности профессии преподавателя–дошкольника? «*Мне кажется, что сейчас в детском саду работают только фанаты своей профессии,* – отмечает один из респондентов, выражая точку зрения большей части опрошенных. И еще позиция респондента на отношение современного общества к анализируемой профессии. «*Вряд ли в нашем обществе сейчас профессия педагога является престижной. Престиж ее только в общественном уважении, но если следовать современному Закону об образовании, то и его уже почти не останется».*

Абсолютное большинство опрошенных родителей не могли бы посоветовать своим друзьям или детям выбрать профессию воспитателя–педагога дошкольной организации. Однако выделились две точки зрения, согласно первой: »*Если человек может любить чужих детей, то, конечно, да – можно посоветовать. Значит, несмотря ни на что, он будет любить и свою работу, и выполнять свои обязанности на «отлично». У такого человека гармония внутри*». Вторая точка трения свидетельствует о том, что выбор этой профессии, несмотря ни на что, вызывает большое чувство уважения: «*Выбор профессии индивидуален для каждого, поэтому не могу*

ничего никому советовать, но если бы мои друзья были бы воспитателями, я бы гордилась ими».

Известно, что значительную часть профессиональной деятельности педагога–дошкольника составляет общение с родителями по поводу воспитания ребенка. Родители отметили, что отношения с педагогическим коллективом у них складываются по–разному. Мы не проводили глубокого изучения причин различных отношений родителей и педагогов в различных дошкольных учреждениях. Но, нами было отмечено, что, несмотря на возникающие трудности, к рекомендациям педагогов, которые уделили внимание непосредственно их ребенку, родители стараются прислушиваться. Многие воспринимают эти рекомендации как авторитетное мнение о ребенке. Одна из родительниц так объяснила свое доверие к рекомендациям воспитателя: »*Безусловно. Для меня их авторитет неоспорим. Мне иногда кажется, что они моего ребенка лучше знают, чем я сама. И, конечно же, я прислушиваюсь к советам».*

Проведенное исследование выявило наличие конфликтов между родителями и педагогами. Однако, интересно, что, рассказывая о том или ином конфликтном случае в детском саду, респонденты дистанцировались от «своего» детского сада, а говорили в основном так, будто бы разногласия чаще возникают в других учреждениях, у их знакомых. Одна из мам так говорит об этом: «*У меня таких ситуаций пока не возникало, у знакомых же конфликтные ситуации возникают, когда им кажется, что педагог несправедлив к ребенку или жесток по отношению к нему».* Лишь некоторые отвечали, что именно у них возникали такие ситуации, но при этом старались найти оправдание обеим сторонам: »*Да, возникают, но чаще всего от недопонимания друг друга. Или кто – то сильно устал…»,–* или: *« У меня была одна конфликтная ситуация, по недоразумению».* По нашему мнению, подобные ответы свидетельствуют о нежелании родителей навредить своим детям, описывая реальную ситуацию в детском саду. Тем самым

подтверждается властный ресурс дошкольного воспитателя в пространстве группы детского сада.

Описать Идеального педагога дошкольного учреждения с позиции родителей оказалось несложно. Это – чуткий, добрый, отзывчивый, веселый, умный, гуманный, всезнающий, всесторонне развитый, творческий, психо–эмоционально – устойчивый альтруист. А также – *Доброжелательный, умный, компетентный, любящий детей человек.*

Вместо заключения

Обсуждение кто такой идеальный воспитатель – любимая тема интернет – форумов. На одном из них на вопрос: «Каким должен быть идеальный воспитатель вашего ребенка?», – был дан ответ, признанный на форуме лучшим [Ответы…].

«Идеальный воспитатель: – забирает вашего ребенка прямо из дома и сам ведет в сад; – в конце дня кается в своих педагогических ошибках, а не жалуется на поведение вашего ребенка; – говорит детям, что сам терпеть не мог манную кашу и разрешает ее выкидывать в отходы; – никогда не спрашивает о спонсорской помощи (а тихонько вкладывает ее из своего кармана); – с удовольствием сидит с вашим ребенком после семи часов вечера!! (а если малышу надоест, то сам отводит его домой) – СЧИТАЕТ ВСЕХ РОДИТЕЛЕЙ ИДЕАЛЬНЫМИ!!!»

Этот юмористический ответ свидетельствует только лишь о том, что идеал – у каждого человека – свой и достичь его в каждой конкретной ситуации практически невозможно. Очевидно также, что идеальный воспитатель с точки зрения управленца, родителя, ребенка обладает различным набором личностных и профессиональных качеств.

Формирование профессионального кода самими воспитателями, на наш взгляд, обозначает сферу профессиональных компетенций. Опишем в

Таблице 1. педагогические кредо воспитателей дошкольного учреждения города Москвы №1982, раскрывающие, по нашему мнению, миссию дошкольного образования в современной России. [Официальный сайт ГБОУ…].

Таблица 1

Педагогические кредо воспитателей дошкольного учреждения

Должность	Образование	Педагогическое кредо
Воспитатель подготовительной группы	Новгородский Государственный Педагогический Институт", по специальности: "русский язык и литература"	**Быть справедливой** ко всем и во всем, никогда **не доводить ситуацию до конфликта**
Воспитатель подготовительной группы	ГБОУ СПО педагогический колледж г. Москвы, дошкольное образование	**Научить ребенка быть счастливым.**
Воспитатель подготовительной группы	Ставропольский государственный педагогический институт	**Воспитатель – помощник, наставник, друг, арбитр.**
Воспитатель подготовительной группы	Московский государственный областной гуманитарный институт по специальности: "Педагогика и методика начального образования"	Вырастить ребенка **человечным,** добрым, отзывчивым
Воспитатель старшей группы	Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова.	Воспитывать – значит **возвышать ум и характер,** значит вести к вершинам!
Воспитатель старшей группы	ГБОУ СПО педагогический колледж г. Москвы, дошкольное образование	Каждый день для ребенка должен стать **праздником детства**
Воспитатель средней группы	Московское педагогическое училище, дошкольное воспитание	Росток доверенный нам мамой, лелеем**, любим** и растим
Воспитатель средней группы	Московский городской педагогический университет	**Воспитание** происходит **всегда**, даже тогда, когда родителей нет дома
Воспитатель средней группы	Московский государственный областной педагогический институт	Прежде чем воспитать **человека** во всех отношениях, его **нужно познать во всех отношениях**

Окончание Таблицы 1.

Воспитатель средней группы	Московский городской педагогический университет (2013 г.)	Лучший способ сделать детей хорошими – это **сделать их счастливыми!**
Воспитатель средней группы	Московский государственный педагогический университет, педагогика и методика начального обучения	И каждый **день вглядись в глаза своих детей**
Воспитатель младшей группы	Педагогический институт им. В.Маяковского г. Фрунзе Курсы переподготовки кадров при НИРО "Педагогика и методика дошкольного образования"	**Ребенок** – это не сосуд, который нужно заполнить, а **огонь, который нужно зажечь.**
Воспитатель ГКП	Московский педагогический государственный университет.	Мир детства сладостен и тонок, как флейты плавающий звук. **Пока смеётся мне ребенок, я знаю, что не зря живу!**
Воспитатель ГКП	Московский государственный гуманитарный университет им. М.А. Шолохова. Специальная психология и педагогика	Научить человека быть счастливым нельзя, но **воспитать его так, чтобы он был счастливым, можно"**

Приведенные выше данные позволяют сделать следующие выводы:

•Профессионализм воспитателя дошкольного образования, прежде всего, связывается с результатом труда – психологическим, нравственным состоянием ребенка; созданием условий для нравственного и интеллектуального развития дошкольника;

•Профильное образование – основной профессиональный ресурс воспитателя;

•Профессионализм воспитателя – это обеспечение непрерывного процесса образования и воспитания в образовательном пространстве детского сада.

•Мы не нашли явных противоречий между оценками «Воспитателя» как профессионала глазами родителей и как профессионала глазами самих воспитателей. Эта непротиворечивость создает благоприятную среду для

динамического целенаправленного развития и выполнения социальных задач дошкольного образования.

Библиографический список

MAAM.RU Международный образовательный портал. [Электронный ресурс]. URL: http://www.maam.ru/detskijsad/yese–vospitatel–yeto.html/ (дата доступа 01/11/2014)

Ответы@mail.ru [Электронный ресурс]. URL: http://otvet.mail.ru/question/23414878 (дата доступа 01/11/2014)

Официальный сайт ГБОУ города Москвы детский сад комбинированного типа № 1982. [Электронный ресурс] URL: http://detsad–1982.ru/2012–01–15–07–13–32/kollektiv–detsad–1982/2012–01–25–09–30–23.html (дата доступа 01/11/2014)

ГЛАВА 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА: ПРОШЛОЕ И БУДУЩЕЕ

3.1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА – ТРАДИЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЙ[33]

Введение

В социологии профессий и профессиональных групп немало понятий, имеющих междисциплинарный характер или приходящих из смежных дисциплинарных областей. К числу таких понятий относится профессиональная карьера. Цель данного раздела – на основании общего краткого обзора подходов в исследовании карьеры с позиций различных дисциплин и направлений выявить некоторые перспективы исследования профессиональных карьер в отдельных профессиональных группах. Особенности этих перспектив мы кратко рассмотрим в применении к двум профессиональным группам, имеющим давние традиции в социологии профессий и профессиональных групп – ученым (научным работникам) и юристам.

Сфера исследований карьеры не только междисциплинарна, но и чрезвычайно насыщена разнообразием сложившихся традиций, используемых подходов и концепций. Поэтому в качестве более частных вопросов, которые особенно интересны в методологии исследования карьеры в плане занятости и трудовых отношений, мы выделим следующие: вариации определений карьеры в различных подходах; временные границы, в которых

[33] В данной научной работе использованы результаты проекта «Гендерные стратегии трудовых переходов как фактор благосостояния и социальной защищенности», выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2014 г. Используются также результаты проекта «Структурные особенности и мотивационные основания социальной мобильности молодых юристов-выпускников российских вузов», поддержанного РГНФ, грант № 13-03-00049.

рассматривается карьера (вся жизнь; периоды, связанные с определенным местом занятости); особенности предмета исследования (выбор профессии, профессиональное самоопределение, последовательность занятия профессионально-должностных мест работы, изменения, связанные со сменой работы, профессии, миграциями, изменения в жизни в целом); факторы развития карьеры, включая мотивационные и ценностные; возможности и механизмы продвижения.

Карьера–междисциплинарность, трансдисциплинарность?

Определенная универсальность понятия карьеры связана с общими задачами и видимой простотой и наглядностью измерения положения человека / группы в иерархической системе, связанной, прежде всего, с занятостью, и его изменений, движений в ней. Исследовательские цели и методы при этом различны и зависят от методологии, сложившейся в той или иной области социальных наук. При этом, как уже давно замечено исследователями карьеры, «в отличие от многих концептов социальной науки, концепт карьеры не является собственностью какой-либо одной теоретической или дисциплинарной позиции» [Arthur, Hall, Lawrence, 1989: 7]. Это давало основания для выделения *теории карьеры* как определенной междисциплинарной сферы методологии, с различными дисциплинарными исследовательскими направлениями (см.: [Handbook…, 1989]), в которой могут быть объединены усилия социальных ученых разных убеждений, предлагающих свои перспективы и помещающих себя в другие перспективы. Теория карьеры представлялась как «новая территория», где объединяются «теоретические трансформации» [Sonnenfield, Kotter, 1982: 20]. Достаточно давнюю историю имеет дискуссия о *теории карьеры* как основании для *трансдисциплинарного исследования*,

центральные понятия которой – занятость и время; в качестве обобщающего определения – представление о карьере как об упорядоченной последовательности опытов работы индивида во времени [Arthur, Hall, Lawrence, 1989]. Обзор исследовательских направлений в разных дисциплинах дает основания говорить о взаимном использовании разных подходов.

Исследования карьеры наиболее интенсивные и разносторонние прежде всего в психологии и в социологии. Особое значение имеют теоретические подходы и практические наработки в отношении профессиональной карьеры в различных отраслях *психологического знания* – они активно применяются в других сферах социальных наук, прежде всего в социологии в исследовании социальных процессов. Их черты - холистическое представление о карьере и неразрывной связи с жизненными циклами человека, личностных факторах ее формирования, а также внешних контекстах (условия выбора профессии и т.п.). В прикладном плане (в частности в консультировании) карьера рассматривалась в самом общем виде с точки зрения наиболее эффективного занятия рабочих мест. Особую известность приобрели исследования Д. Сьюпера, Д. Холланда в середине прошлого века в психологии. Сьюпер связывал с развитием карьеры последовательные этапы жизни людей, т.е. карьера – протяженное во времени развитие личности, тесно связанное как со сферой занятости, так и с особенностями возрастных этапов. Основополагающим подходом к карьере Сьюпера является сочетание измерений карьеры, связанных с течением и продолжительностью жизни (life-span), пространством жизни (life space) и формулированием (formulation), и ролей, которые люди играют в жизни, с различной степенью участия и вовлеченности в каждую из них. Карьера рассматривается как последовательность и комбинация ролей, которые индивид играет в течение своей жизни. Важным измерением карьеры является время - жизненный цикл, переходы; важны также жизненное

пространство и вовлеченность. Переходы от одного этапа карьеры к другому характеризует совмещение двух ролей (профессиональная подготовка с выходом на рынок труда и началом трудовой карьеры т.д.) [Super, 1986:96-97]. Таким образом, роли на разных этапах могут играться последовательно или одновременно, что зависит от характеристики жизненного пространства, вовлеченности в каждую из них. В теории Холланда важны объяснения стабильности и изменчивости карьер и удовлетворенности работой через конгруэнтность между личностным типом человека и средой, в которой он работает [Holland, 1996]. Недостаток этой конгруэнтности ведет к нестабильным карьерным траекториям и низкому уровню реализации своих возможностей. Одно из понятий его теории (personal career theory), выделявшей основные типы личности по направленности на определенный вид деятельности, – профессиональная идентичность (vocational identity) как важный фактор, определяющий устойчивость, стабильность карьеры. Важный момент – устойчивость этих типов личности, а, следовательно, устойчивость выбора и развития карьеры. В рамках психологии развивались исследования карьеры как двигателя самореализации, как компонента индивидуальной структуры жизни и т.д. Представления о протяженности профессиональной карьеры и ее взаимосвязи с жизненным путем человека развиваются, например, в представлениях о фазах жизненного пути профессионала [Климов, 1996]. Психолого-развивающее, акмеологическое направление исследований карьеры развивает идею возможности для личности изменить маршруты и достичь более высоких уровней своего развития в профессии (см.: [Чернышев, 2010:349]).

Традиции в отношении исследований карьеры, сложившиеся в *социологии*, весьма разнообразны и также исходят из представлений об измерении положения и движения индивида и группы в системе координат, связанных с занятостью, а также социальными и личностными факторами достижения позиций в этой системе. Основная из них связана с

социоструктурным подходом. В отличие от принятой в психологии отправной точки, в исследовании личности и ее изменений, подход, формирующий социологическую традицию, рассматривает личность как члена социальной структуры, а концепт карьеры – как форму движения в структурах. Карьера при этом рассматривается в общем виде в большей степени как шаблонная (patterned) последовательность переходов, и ее исследования связаны как с институтами, так и с индивидами [Becker, Strauss, 1956: 253]. В многочисленных исследованиях в этом направлении карьеры, как правило, исследуются в различных проекциях социальной и профессиональной структуры: социальной, должностной, профессионально-квалификационной, с точки зрения изменения положения в них индивидов и групп. Многомерность карьеры определяется различием среды и сфер, где человек продвигается, в то же время детерминанты профессионального продвижения являются определяющими. Принципы исследований профессиональной карьеры в координатах профессиональной структуры были обоснованы в теории социальной мобильности П.Сорокина [Сорокин, 2005]. В исследованиях профессиональной структуры профессиональная карьера рассматривается в большей степени в рамках восходящей или нисходящей мобильности, а должность - как индикатор социального положения индивида. Крупномасштабные исследования в рамках представлений о профессиональной структуре исследуют профессиональные карьеры скорее как типы в такой системе координат, исследуя их факторы в долгосрочной перспективе (одно из «классических» - исследование П. Блау и О. Данкена, посвященное факторам профессиональной структуры и мобильности в США в 1960-е годы). Более специализированные крупномасштабные исследования карьер включали фактор достижения, успеха – неотъемлемый атрибут понимания карьеры в целом. Так, понимание карьеры развивается в связи между структурными характеристиками рынка труда и социоэкономическими достижениями индивидуумов [Spilerman, 77].

В социологии труда карьеры рассматриваются во многих аспектах – как трудовая мобильность, с точки зрения трудовых переходов: изменения места работы, профессии, сферы деятельности. Таким образом, в этих подходах профессиональная карьера ограничена временными рамками четко выделяемых периодов занятия определенных позиций в социоэкономической и социопрофессиональной структуре и массовым характером векторов перемещений. Отдельно можно выделить проблему исследований трудовых историй, которые многие исследователи ассоциируют с исследованием карьер в сфере труда. «Трудовая история» представляется более нейтральным термином, служащим для обозначения последовательности мест работы, тогда как карьеры в большей степени включают оценку с точки зрения достижений и успеха. Трудовые истории - это «путешествие длиною в жизнь» [Nicholson, West, 1986], в отличие от рассказов о карьерах, объясняющих трудовой опыт. Такое понимание карьеры близко к другим традициям, сложившимся в социологии, связанным с биографическим методом, где карьеры исследуются в структуре жизненного пути, во взаимовлиянии структур работы и в перспективе процесса социализации (см.: [Berto, Kohli, 1984]). Карьера вплетается в жизненные траектории и рассматривается как их часть, в ее исследовании применяются антропологические, этнографические методы.

Весьма интенсивны и особенно востребованы сегодня исследования карьеры в сфере *организаций и менеджмента*. Их основное направление – функционирование организаций и роль в этом управления карьерой сотрудников, их квалификационным и должностным ростом. Предмет исследований, имеющих ярко выраженное прикладное значение, - факторы карьерного развития на индивидуальном уровне и карьерное планирование работников и на уровне организации, карьерный менеджмент [Hall, 1986:2-3]. Непосредственная цель - планирование человеческих ресурсов (human resource planning), организация процесса связывания стратегии организации в

управлении человеческими ресурсами с их базовым деловыми целями (целям бизнеса). В понимании карьеры как целостной организации личности в профессии выделяются уровни ее развития: переходный и динамический, соответствующий системной организации личности в профессии типовым для ее этапов диапазоном с точки зрения соответствия нормам созревания базовых компонентов ее профессиональной позиции (равновесного, запаздывающего, опережающего) [Чернышев, 2010;348]. Один из методологических вопросов, поднятых в недавних исследованиях карьер – важность учета карьерной культуры организаций и их типология (выделены лично-достиженческая, корпоративно-адаптивная и кланово-аскриптивная модели карьерной культуры) [Эфендиев, Балабанова, Сорокин, 2011].

Исследования карьер, как правило, согласуются с целями и стратегией их развития в организации. Система координат представляет собой вертикальную иерархию, построенную на сложности труда и наличии властного ресурса. Профессиональная карьера понимается как достижение субъектом качественно новых уровней профессионального труда путем его усложнения, расширения сфер деятельности, отраженных в тарифно-квалификационных оценках, социальных оценках трудовых коллективов, профессиональных сообществ и общества в целом [Мангутов, Скворцов, 2011:11]. При оценке карьеры на первый план выдвигается ее успех. Типы карьер строятся в соответствии с направлениями продвижения.

Катализатор стремления работника к карьерному продвижению – противоречие, обусловленное несоответствием его квалификационно-должностного положения на данный момент уровню развития его профессионально-личностных качеств [Мангутов, Скворцов, 2011: 219]. Важный момент – управление карьерой самим работником, или самоуправление, выработка технологии построения карьеры; мотивационным основанием представляются субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем и об

удовлетворении, получаемом от трудовой деятельности [Шапиро, 2012: 4]. С другой стороны, это двусторонний процесс: менеджмент также планирует развитие работника, управление его карьерным ростом, составление программ профессионального и должностного роста, имея в виду определенную перспективу. Но это происходит в том случае, если работник ценен для организации. Организация (администрация), управляя карьерой работника, способствует его лояльности компании, ощущению сопричастности с делами фирмы, повышения производительности труда, снижения текучести кадров и более полной реализации трудового потенциала каждого отдельного работника [Шапиро, 2012: 24, 33]. В то же время формируются более общие карьерные цели, за которыми стоят психологические и социальные процессы развития личности, направленные на самореализацию, социальное продвижение.

Временные рамки развития профессиональной карьеры в этом подходе ограничены рамками ее развития в организации. Если учесть условия рыночной экономики и характерную для них постоянную смену работ, мест трудовой деятельности, то эти рамки весьма узкого диапазона. Этот тип трудовой карьеры, - прерывистый, формируемый многочисленными трудовыми переходами, - как характерный для молодых работников, занятых в сфере рыночной экономики, зафиксирован и в наших исследованиях (см.: [Попова, 2011]).

Эта традиция близка к исследованиям карьер в экономике, прежде всего в рамках теории человеческого капитала – как инвестирование в профессиональное развитие, приобретение новых профессиональных знаний и умений, становящихся капиталом.

Как отдельное направление исследований выделяются многочисленные гендерные исследования карьер. В фокусе их внимания проблемы дискриминации по признаку пола, лидерство, личностно-профессиональные взаимодействия, двойная карьера – балансирование

между карьерой и ролями в семье [Women's careers…, 1988]. Барьеры в карьерах, прежде всего для женщин, но также и для мужчин, связаны с гендерной сегрегацией и дискриминацией на рынке труда (см., например: [Козина, 2002; Kozina, Zhidkova, 2006]), ограничениям в карьере в определенных профессиях, прежде всего для женщин (см.: [Hakim, 2002]), стереотипами в отношении профессий, стеклянным потолком в карьерном росте и т.д. Исследования гендерных различий в карьерах вбирают в себя методологию и перспективы разных отраслей социальных наук и, с другой стороны, методология этих исследований используется в исследованиях самых разных направлений (менеджмент, организации, образование, отдельные сферы профессиональной деятельности, например, наука, инжиниринг, юриспруденция, педагогика и т.д.).

Исследования особенностей карьер, темпоральных и ценностных аспектов взаимодействия общества и личности, характерны для других областей социальных наук. Так, в антропологии карьеры чаще всего исследуются как статусные переходы (status passage), поддерживающие социальный порядок. Так или иначе, концепт карьеры используется и в других областях знания: в географии, истории, политических науках и т.д.

Междисциплинарные исследовательские области, в которых используются подходы разных наук, сложились уже давно: так, подходы социологии, социальной психологии в отношении карьеры применятся в исследованиях в сферах образования (выбор профессии, формирование карьеры на этапе обучения), менеджмента, организаций и т.д. Карьеры занимают немалое место в биографических исследованиях. Они исследуются в связи с историей жизни в целом (жизненного пути, life course), как основной элемент трудовых историй (work histories).

Весь этот широкий спектр дисциплин и исследовательских направлений давно рассматривается не только с точки зрения междисциплинарности самого концепта карьеры, но и как побуждение к

интенсивным трансдисциплинарным взаимодействиям в этой сфере. Междисциплинарные исследования карьеры, опирающиеся главным образом на традиции и направления в сфере исследований профессий и организаций, а также других направлений, представляются важными в свете становления глобальной экономики знаний. Междисциплинарность должна вбирать и перерабатывать разные определения карьеры, контрастирующие методологические инструменты и широкие исследовательские программы [Arthur, 2008: 163].

Что исследуется?

Разнообразие подходов к исследованию карьеры отражается и в различиях терминов, которые принято использовать в соответствующих исследованиях. Исследуются не только *профессиональные, трудовые, деловые* карьеры; известны также такие вариации, как *карьерные траектории* (career trajectory, path, line), *карьерные стратегии*, *карьерное развитие*, *карьерные паттерны*, и применяются они также чаще всего конвенционально, в определенных исследовательских областях. Даже общий и краткий обзор исследований, оперирующих этими понятиями, показывает, что их разнообразие – скорее дань определенной традиции или индивидуальному выбору исследователя, чем строгое следование устоявшемуся методологическому подходу. Так, исследования карьерной траектории, пути, линии – скорее связываются с жизненным путем (life course). При этом основная применяемая методология исследования карьерных линий может быть различной – как количественной (см., напр., исследования карьерных линий, основанные на большой базе статистических данных: [Watanabe, 2004]), так и качественной.

В исследованиях в сфере организаций и менеджмента чаще применяются такие обозначения, как карьерная стратегия, карьерное

(профессиональное) развитие. Карьерная стратегия – термин, который получил достаточно широкое употребление и проработанность в применении к проблематике управления карьерой, в исследованиях организаций и менеджмента. Здесь важен прикладной момент разработки технологий управления и самоуправления развитием работника в организации с точки зрения карьерного роста. Центральным является понимание карьеры как вектора этого развития, т.е. четкого представления о направленности карьеры в сложившейся иерархии организации. С этой позиции принято выделять, как правило, несколько направлений этих векторов, в которых должны формироваться ресурсы и действия работников и менеджмента организации (например, выделяются пять направлений: вертикальное, горизонтальное, центростремительное, параллельное и нисходящее (см.: [Мичникова, 2004: 29; Шапиро,2012]). При этом успешность этой деятельности, этих технологий предполагает также соотнесение карьерных стратегий со стратегией жизни. Карьерное развитие характеризует продвижение работника, главным образом, через получение специализированного обучения и более высоких властных позиций в организации. Типология карьер часто обозначается через понятие карьерного образца, или паттерна.

Таким образом, различие в использовании многих терминов в исследовательской практике часто означает большую или меньшую степень соответствия концепции и предмету исследования с точки зрения возможностей операционализации составляющих карьеры.

Перспективы исследования профессиональных карьер могут рассматриваться в свете междисциплинарности. Концепция профессиональной карьеры и особенности применения подходов определяются в зависимости от исследовательской задачи.

В социологии профессий понятие профессиональной карьеры чаще используется в исследованиях процессов профессионализации, как характеристика положения группы и достижения статуса в модусах

индивидуальных и коллективных образцов карьер. Тема карьеры не представляется ключевой, но на самом деле она важна, т.к. профессиональный проект, конвенционально исследуемый в социологии профессий, опирается на совокупность индивидуальных траекторий людей в пространстве профессий. Мы можем также использовать это понятие в исследованиях отдельных профессиональных групп в отношении индивидуальных и коллективных образцов карьер. Э. Эббот связывал эту проблему с изменениями во внутренней дифференциации профессиональных групп, размывающими их гомогенность и соответственно изменяющими систему профессий, в целом профессиональную структуру. Каждая профессия/профессиональная группа имеет свои типы карьер, формальные и неформальные, имеющие свой целью достижение высокого внутри- и межпрофессионального статуса и власти. То, насколько изменчивы эти образцы, определяют изменчивость и устойчивость самой профессиональной группы в отношениях с внешней средой и внутренними изменениями; изменения в структуре карьеры играют роль катализатора – с точки зрения изменения размеров самих групп и с точки зрения норм вхождения и выхода из нее [Abbot, 1988: 129-134].

Одной из профессиональных групп, исследования которых в этой перспективе актуальны, является *профессиональная группа ученых (научных работников)*. Эти исследования находятся в зоне сложного переплетения направлений, методологию которых во многом определяли работы Р. Мертона, М. Вебера, Т. Парсонса, П. Бурдье, в разной степени и разных аспектах рассматривавших проблемы науки. Сложность вызвана прежде всего особой ролью в обществе, которая принадлежит этой профессиональной группе. В исследовании этой роли и связанных с этим проблем специализируются такие дисциплины, как социология науки и

науковедение[34]. Не останавливаясь в данном случае на характеристиках этих подходов, отметим особенности исследований карьер ученых (научных работников).

Научная карьера весьма специфична - она глубоко связана с идентичностью, а также с этапами социализации, длительным периодом обучения и входа в профессиональную группу, постоянным поддерживанием статуса через самообразование и развитие, а также продолжительностью продвижения в научной профессиональной иерархии, ориентацией на ценности научного сообщества. Структура их карьеры позволяет отнести их к «демографически устойчивым» (demographically rigid) профессиям [Abbot, 1988: 129], поскольку она включает продолжительные периоды обучения, как формального, так и неформального, и признания (статуса в науке).

В то же время эта профессия, обладая высокой степенью автономии, зависима от научной политики и от способов управления ею со стороны т.н. «научного менеджмента» (о проблемах академической автономии см.: [Абрамов, 2011]). Эта зависимость исходит из множества причин, связанных с ростом новых технологий и быстро меняющимися потребностями общества. Обосновывая важность структуры карьеры в науке, Борхардт отмечает, что общество учится приспосабливаться к новому миру быстро меняющейся технологии, фокусированию на запросах потребителей и сокращению бюджетов, и в этих условиях ученые и инженеры должны развивать умения профессионального выживания через трансформацию своих карьерных целей и способов работы [Borchardt, 2000].

Проблемой, особенно острой для нашей страны, является функционирование науки в кризисные периоды. В связи с нашей темой отметим, что в период глубочайшего кризиса науки в 1990-е годы инерция профессиональных карьер в науке была одним из средств поддержания профессиональной группы, хотя «кризисные» способы поддержания статуса

[34] Интерес представляет вышедшая недавно книга, посвященная проблематике научных карьер и основанная на результатах международного семинара по этой теме в Санкт-Петербурге [Re-serching…, 2014].

оказывались разрушительными для него (это показывали и наши исследования. см.: [Попова, 2012]). Однако ее потенциал исчерпывается, и необходимы новые эффективные стимулы развития карьер. В современных условиях реорганизации российской науки, во многом неопределенной и противоречивой, эти перспективы исследования карьеры выходят на первый план: проблемы эффективности оценки и научных достижений, прозрачности научной карьеры, проблемы устойчивости научной карьеры в целом и ее развития в разных возрастных и дисциплинарных категориях научных работников, социализации, возможностей возвращения к ней, сохранения контроля в рамках академической автономии.

Отдельное исследовательское направление связано с гендерной проблематикой карьеры в сфере науки. Оно имеет весьма насыщенную историю. Обсуждаются типы женских карьер в науке и проблемы их структурирования, профессионального продвижения женщин, связанные, в том числе, с профессиональной сегрегацией, совмещением ролей в профессиональной деятельности и семье (см.: [Women's careers…, 1988; Yu Xie, K. A. Shauman, 2003; Devine, 1992; Backer, 2010; Mann, DiPrete, 2013]).

Таким образом, в целом проблемные вопросы карьеры в науке – длительность, устойчивость, подход к ее исследованию связан с продолжительностью в течение всей жизни и связью с периодами жизни и социализацией в профессиональной сфере деятельности; планирование и управление карьерой приобретают специфический, прежде всего, индивидуализированный характер, учитывающий способности, талант ученого, и этап карьеры.

Профессиональная карьера юристов рассматривается в социологии профессий в ее англо-саксонской версии как одна из немногих упоминаемых в классическом наборе профессий, в рамках так называемой теории характеристик (черт), в числе которых теоретическое знание, профессиональная автономия, означающая высокую степень

профессионального контроля. В разное время исследования профессиональной группы проводили Т. Холидей, Р. Дингуэлл, К. Макдональд, Р.Л. Абель, М. Барридж и др., и весьма важной характеристикой этих исследований являлись внимание к особенностям социально-исторического контекста становления профессии Так, сравнивая культурный контекст профессий, в частности юриспруденции, в Англии, США, Франции и Германии, МакДоналд отмечает различия в институтах и практиках профессионализации, связанные в основном с ролью государства и типом профессионализации сверху вниз, характерным, например, для Германии, в отличие от Англии [MacDonald, 1999: 66-99]. Влияние проявляется в различиях институциональных условий профессионализации групп юристов в постсоциалистических странах - России и Польше, в больших институциональных ограничениях со стороны государства для профессиональной автономии российских юристов (см.: [Мровчински, 2011]).

В российской социологии исследования юристы рассматриваются как самостоятельная социально-профессиональная группа, объединенная принадлежностью к юридической профессии. При этом юридическая профессия определяется как род деятельности, связанный с правовым регулированием общественных отношений, обеспечением соблюдения членами общества правовых норм, требующий необходимых знаний и навыков, приобретаемых путем юридического образования и (или) практического опыта, и накладывающий на юристов ответственность за эффективное выполнение возложенных обязанностей в системе общественного разделения труда [Колоскова, Соколов, 2003: 64].

Другой вопрос в исследовании группы – ее внутренняя дифференциация и дифференциация типов профессиональных карьер. Неоднородность профессиональной группы определяет разнообразие типов карьер юристов. Так, с точки зрения выполняемых в обществе функций, а

также содержания труда среди юристов-профессионалов выделяли следующие основные подразделения: судьи, прокуроры (их заместители, помощники), следователи, юрисконсульты, нотариусы, адвокаты, судебные приставы [Колоскова, Соколов, 2003: 64]. Карьерные образцы для этих групп различны. Как отмечает Р. Мровчински в отношении сегментация по видам деятельности, характерной для юридической профессии в восточноевропейских странах, включающих судьей, прокуроров, адвокатов, корпоративных юристов (юрисконсультов) и нотариусов, - «карьерные траектории в этих группах обычно разделяются на ранних этапах профессиональной биографии и довольно редко сходятся в дальнейшем» [Мровчински, 2011: 105].

Проблема дифференциации в карьерных образцах юристов зависит от многих социальных факторов, и в частности от социального происхождения и социальной позиции. Так, исследования подтверждают удовлетворенность карьерой в юридической профессии от социального класса и ранга юридического учебного заведения, снижая его даже у успешных юристов – удовлетворенность работой становится механизмом, через который воспроизводятся социальные и профессиональные иерархии [Dinovitzer, Garth, 2007].

Здесь также проявляются гендерные неравенства, которые исследуются в особенностях карьер мужчин и женщин в профессии, которая считается в основном мужской, гендерных неравенств, связанных, в частности с феминизацией менее престижных секторов занятости [Kay, Gorman, 2008; Hull K.E., Nelson, 2000].

Заключение

Некоторые итоги анализа можно сформулировать следующим образом:

1. Карьера – междисциплинарное понятие, которое применяется в различных дисциплинах в различных подходах, которые, тем не менее, очень

часто согласуются и дополняют друг друга в исследованиях. Это дало основание в свое время говорить о трансдисциплинарности карьеры. Отправной точкой для такой согласованности служит общее понимание того, что карьера – протяженное во времени движение, характеризующееся сменой деятельности и носящее достиженческий характер, позволяющий оценивать это движение. Уточнение этого понимания в отношении профессиональной карьеры ограничивает это движение рамками занятости.

2. Наиболее распространенным подходом к временным рамкам рассмотрения карьеры является взгляд с точки зрения ее тесной связи с жизненным путем индивида, соответственно с этапами социализации. Этот подход позволяет рассматривать карьеру как ресурс конструирования профессиональной группы, профессионализации.

3. Карьера может рассматриваться как объект управления с точки зрения ее структуры и алгоритма в определенные более короткие периоды ее развития в той или иной организации. Связь с достижением, успехом позволяет рассматривать вопросы мотивации как один из инструментов формирования карьеры как со стороны организации, так и со стороны работника.

4. Вопрос терминологический не столь важен для эмпирических фокусировок – основной термин, выбираемый конвенционально в зависимости от них, носит скорее вспомогательный характер.

5. Исследования профессиональных групп с точки зрения развиваемых их представителями карьер могут сосредоточиться на выявлении основных, наиболее перспективных типов с точки зрения перспектив самой профессиональной группы и ее структуры. Так, в исследованиях профессиональной группы ученых (научных работников) актуален тип устойчивой и долговременной карьеры. В отношении профессиональных групп юристов разнообразие типов профессиональной карьеры определяется внутренней дифференциацией группы.

Библиографический список

Абрамов Р.Н. Менеджериализм и академическая автономия // Социологические исследования. С. 37-47.

Климов Е.А. Психология профессионала. Воронеж: Ин-т практической психологии, 1996.

Козина И.М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологические исследования. 2002. № 3. С. 126-136.

Колоскова И. Ю., Соколов Н. Я. Юристы как социально-профессиональная группа. (советский период) // Государство и право. 2003. № 10. С. 63-70.

Мангутов И.С., Скворцов В.Н. Управление и самоуправление карьерой. СПб: Ленинградский гос. ун-т им. А.С. Пушкина, 2011. -

Мичникова Н.А. Влияние властных отношений в организации на формирование карьерной стратегии работников: методология социологического анализа: дисс… кандидата социологических наук. 222.00.01. М.: 2004.

Мровчински Р. Институциальная профессионализация юристов в условиях государственного социализма и постсоциализма: сравнительный анализ организаций профессионального самоуправления в Польше и России // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Науч. ред.: П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова. М. : Вариант, 2012. С. 99-117.

Олейник А.Н. К институциональной теории науки // Общественные науки и современность. 2014. № 1. С. 29-35.

Попкова Л.Н., Тартаковская И.Н. Профессиональные стратегии менеджеров среднего звена (гендерный аспект) // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 48-57.

Попова И.П. Поворотные пункты в биографиях и профессиональные карьеры российских специалистов // Социологические исследования. 2011. № 4. 81-91.

Попова И. П. Российские учёные: особенности исследования профессиональной группы в контексте социальных трансформаций // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие [Электронный ресурс]: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. — М.: РОС, 2012. — 1 CD ROM. - URL: http://www.isras.ru/files/File/congress2012/part20.pdf. - С. 3199-3206 (дата доступа: 15.11.2014).

Сорокин П.А. Социальная мобильность: пер. с англ. М.В. Соколовой. Под общ. Ред. В.В. Сапова. М.: Academia, 2005. 588 с.

Толочек В.А. Сопряжённая профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. №2. С. 48-61.

Чернышев Я.А. Профессиональная позиция личности в карьере. Ульяновск: Ульяновский госуниверситет,. 2010.

Шапиро С.А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации. М., 2012.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России. 2011. № 4. С. 140-169.

Abbot A. The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor. University of Chicago Press, 15 авг. 1988 г. - 435 p.

Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach // Handbook of career theory / Ed. by Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Cambridge University press, 1989. P. 7-25.

Arthur M. B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry // Human relations. 2008. Vol. 61. Iss. 2. Pp. 163-186.

Baker M. Career confidence and gendered expectations of academic promotion // Journal of sociology. 2010. Vol. 46. Iss. 3. Pp. 317-334.

Becker H.S., Strauss A.L. Careers, personality, and adult socialization // The American journal of sociology. 1956. Vol. LXII. № 3. Pp. 253-256.

Berto D., Kohli M. The life story approach: a continental view // Annual Review of Sociology. 1984. Pp. 215-237.

Borchardt J.K. Career management for scientists and engineers. Oxford University press, 2000.

Career Development in Organizations / by D. T. Hall and Associates (Eds.). San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers, 1986. 366 pp.

Devine F. Gender segregation in the engineering and science professions - a case of continuity and change // Work employment and society. 1992. Vol. 6. Iss. 4. Pp. 557-575.

Dinovitzer R., Garth B.G. Lawyer Satisfaction in the Process of Structuring Legal Careers // Law & Society Review. 2007. Vol. 41. № 1. Pp. 1-50.

Evetts J. Dimensions of careers: Avoiding reification in the analysis of change // Sociology. 1992. Vol. 26 (1) Pp. 1-21.

Hakim C. Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers // Work and occupations. Vol. 29. Iss. 4. Pp. 428-459.

Hall D. An Overwiev of Current career development. Theory, research and practice // Hall D. T. (and associates). Career Development in Organizations… San Francisco: Jossey-Bass Inc., Publishers, 1986. Pp.

Handbook of career theory / Ed. by Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Cambridge University press, 1989.

Holland J. L. Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions // American Psychologist. 1996. 51. Pp. 397-406.

Hull K.E., Nelson R.L. Assimilation, choice, or constraint? Testing theories of gender differences in the careers of lawyers // Social forces. 2000. Vol.79. Iss. 1. Pp. 229-264.

Kay F., Gorman E. Women in the Legal profession // Annual Review of Law and Social Science. 2008. Vol. 4. Pp. 299-332.

Kozina I., Zhidkova E. Sex segregation and discrimination in the new Russian labour market // Adapting to Russia's new labour market / ed. by S. Ashwin. Routledge, 2006. Pp. 57-86.

Lee M.D., Kossek E.E. Hall D.T., Litrico J.B. Entangled strands: A process perspective on the evolution of careers in the context of personal, family, work, and community life // Human relations. 2011. Vol. 64. Iss. 12. Pp. 1531-1553.

Mann A., DiPrete T.A. Trends in gender segregation in the choice of science and engineering majors // Social science research. 2013. Vol. 42. Iss. 6. Pp:1519-1541.

Nicholson N., West M. Transition, work histories, and careers // Handbook of career theory / Ed. by Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Cambridge University press, 1989. Pp. 181-201.

(*Re)searching scientific careers* / Ed. by K. Prpić, I. van der Weijden, N. Asheulova. St Peterburg, 2014. 266 p.

Spilerman S. Careers, labor-market structure, and socioeconomic achievement // American journal of sociology. 1977. Vol. 83 (3). Pp. 551-593.

Sonnenfield J., Kotter J.P. The maturation of career theory // Human relations. 1982. Vol. 35. Pp. 19-46.

Super D. E. Life Career roles: self-realization in work and leisure // Handbook of career theory / Ed. by Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Cambridge University press, 1989. Pp. 95-119.

Watanabe T. An analysis of career pattern: Possibility of optimal matching analysis // Sociological theory and methods. 2004. Vol. 19. Iss. 2. Pp. 213-234.

Women's careers. Pathways and pitfalls / ed. By S. Rose and Laurie Larwood. Praeger Publishers, 1988. P.

Xie Yu, Shauman K. A. Women ıın science: career processes and outcomes. Harvard university press, 2003.

3.2. ПРОФЕССИЯ КОНСУЛЬТАНТА И КАРЬЕРА В КОНСАЛТИНГЕ: ВОЗМОЖНОСТИ, ОЖИДАНИЯ И СОЦИАЛЬНО–ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПОРТРЕТЫ МОЛОДЫХ КАРЬЕРИСТОВ

Управленческий консалтинг в настоящее время входят в число наиболее динамично развивающихся сфер бизнеса в России и в мире. Рост его востребованности и развитие связаны с практическими запросами организаций реального сектора в ответ на вызовы, которые изменяющейся среды. Руководители организаций уже привыкли к мысли о том, что в сфере управления им могут помочь не только опыт прошлого или собственные знания, но и профессионалы со стороны, чье вмешательство даст возможность достичь нового уровня эффективности. Параллельно, в обществе растет популярность профессии консультанта: в магистратуре и в бизнес–школах читаются курсы по консультированию, растет число зарубежных стажировок для будущих и действующих специалистов в этой области, а в корпоративном секторе развивается институт внутреннего тренерства. Вопросы и проблемы, связанные со становлением, развитием консультирования как новой, но весьма востребованной и влиятельной профессии приобретают все большую актуальность.

Управленческое консультирование как сфера научной и практической деятельности носит междисциплинарный характер. Это полипредметная, многофункциональная область, предусматривающая овладение социоинженерной и консультативно – управленческой парадигмами. Особенностью любых программ обучения консалтингу является то, что обучение предполагает актуализацию, закрепление и осмысление знаний по многим предметам: экономике, стратегическому менеджменту, теории организаций и организационному поведению, праву, эффективным коммуникациям, IT и другим. То есть для освоения профессии необходимы

базовые знания и навыки по экономическим, техническим, юридическим или психологическим наукам и IT.

Сфера консультирования предоставляет самые широкие возможности для самообучения и обучения. В то же время подготовка консультантов имеет ряд важных особенностей. Во–первых, управленческое консультирование не сводятся только к набору знаний, методов и технологий. Они включает в себя также «искусство консультанта», объединяющего специфические приемы, реакции, стиль поведения, связанный с личностными особенностями специалиста. Эта составляющая профессии консультанта трудно излагается в классно–аудиторных условиях, так как консультант формируется в «полях», на «живых» проектах. Во–вторых, методы и технологии работы являются, как правило, достоянием консультанта и нарабатываются годами, а публикаций, связанных с «кухней» консультационной деятельности остается весьма мало, что заставляет каждого из тех, кто решил посвятить себя этому занятию, как бы заново изобретать велосипед.

На сегодняшний день многие консалтинговые компании готовят специалистов в рамках внутреннего корпоративного обучения. Так, в Ernst&Young есть свой внутренний корпоративный университет – Академия бизнеса. Подразделение оказывает услуги по обучению не только работником E&Y, но также и другим компаниям, которые испытывают потребность в обучении. «Академия бизнеса с1993 года является лидером в предоставлении услуг профессионального обучения и повышения квалификации. За этот период в рамках Академии прошли обучение более 65 тысяч специалистов ведущих компаний» [Whitener, 2001]. Известные консалтинговые компании обладает сильным HR–брендом, который позволяет привлекать наиболее ценных работников, повышать лояльность персонала к компании.

В силу обозначенной специфики обучения профессии и, не смотря на численность обучающихся консалтингу, «внутренняя кухня» крупных консалтинговых компаний до сих пор остается в тени, а ожидания молодых специалистов, приходящих работать в компании – зачастую не совпадают с организационными и рыночными реалиями. Помимо широкого спектра возможностей компании, также существуют определенные требования, которые во многом отличают компании «Большой четверки». В первую очередь это довольно большое количество переработок, как правило, не оплачиваемых (в трудовых договорах изначально прописан ненормированный рабочий день), множество проектов, требующих изматывающей умственной работы, большая доля командировок (до 70% от общего рабочего времени). Кроме того, у каждого работника компании есть свои показатели эффективности работы (KPI), выполнение которых представляет собой основание для дальнейшего перехода по карьерной лестнице. Помимо всего прочего, первые этапы построения карьеры в компаниях отличаются относительно невысоким уровнем заработной платы. Таким образом, работа занимает большую часть жизни и времени работников и требует большой отдачи. Безусловно, в компании созданы все условия для комфортной работы, однако условия работы, HR–бренд, коллектив, социальная политика не всегда могут повлиять на желание работника продолжать работу и делать карьеру в консалтинге.

Вопросы построения карьеры будут освещены на примере профессии консультанта: карьерные возможности в рамках компаний – лидеров рынка, карьерные ожидания молодых специалистов – работников крупнейшей консалтинговой компании с учетом различий в принадлежности к front или back офисам, а также будут приведены социально–демографические портреты молодых сотрудников компании, которые ориентированы на карьеру в консалтинге.

Результаты получены в рамках исследования сотрудников кафедры УЧР и выпускников одноименной магистерской программы НИУ ВШЭ в 2013–2014 гг. Исследование было нацелено на выявление структуры карьерных ориентаций молодых сотрудников–работников консалтинговых компаний «Большой четверки» и доминирующей ориентации в выборе карьеры у сотрудников front и back офисов. На первом этапе был проведен контент – анализ карьерных возможностей в консалтинговых компаниях по вакансиям, размещенным в Интернете. Далее был проведен репрезентативный анкетный опрос 148 молодых специалистов–работников компании, с разбивкой на сотрудников front и back – офисов (Таблице1).

Таблица 1

Характеристика выборочной совокупности (молодые специалисты)

	Front офис	**Back офис**	**Всего**
Пол			
Мужской	56	10	66
Женский	54	28	82
Возраст			
20–22 года	57	12	69
23–25 лет	53	19	72
26–29 лет	0	5	5
>30 лет	0	2	2
Стаж			
Менее 1 года	61	14	75
1–2 года	48	17	65
3–5 лет	1	7	8
Итого	110	38	148

Анкета состояла из пяти блоков: социально–демографические сведения о респонденте; профессиональный статус респондента; история выбора респондентом компании; удовлетворенность работой (условиями труда, заработной платой, отношениями с руководством и т.п.); карьерные ориентации и трудовые планы респондента. В анкете использовалась методика измерения карьерных ориентаций («якоря карьеры» Э. Шейна).

Анализ результатов исследования производился в SPSS. Далее будут изложены некоторые результаты исследования, которые характеризуют слой молодых профессионалов, работающих в сфере консалтинга и ориентированных на карьеру в компании – лидере отрасли.

Что такое управленческое консультирование?

Буквальный перевод понятия «consulere» с латыни означает «советоваться, консультироваться». Согласно определению, данному в глоссарии на сайте тематических словарей [Консалтинг...], консалтинг – консультирование производителей, продавцов, покупателей в сфере технологической, технической, экспертной деятельности; услуги по исследованию и прогнозированию рынка, разработке маркетинговых программ, которые предоставляют специализированные консалтинговые компании. Большой экономический словарь определяет консалтинг (от англ. consulting) как деятельность специализированных компаний по консультированию производителей, продавцов, покупателей в области экспертной, технической и экономической деятельности [Борисов, 2006:. 388], а консалтинг – это обособленный в самостоятельную сферу комплекс консультаций коммерческого характера, имеющий целью подготовку и обеспечение процесса производства и реализации продукции [Там же]. Термин «управленческое консультирование» трактуется как применение консультирования к ситуациям и проблемам управления. Синонимическими терминами являются «консультирование по вопросам управления» и «управленческий консалтинг», «менеджмент–консалтинг» [Консалтинг…].

Комитет управленческих консультантов под руководством Общества профессиональных бухгалтеров штата Аризона пришел к выводу, что «термину «управленческое консультирование» невозможно дать определение» [Маринко, 2005:12]. Несмотря на это многие авторы

предлагают свою интерпретацию этого термина. Так, одну из самых распространенных версий предложил М. Хабакук, отметив, что содержанием управленческого консультирования является помощь руководителям в решении их проблем, во внедрении достижений науки и передового опыта [Юксвярав, Хабакук, Лейманн, 1988]. А.Пригожин определил управленческое консультирование как разработку технологии перемен, как деятельность по изменению деятельности [Пригожин, 2007].

Другие авторы в определении управленческого консультирования делают акцент на взаимоотношения между двумя сторонами: между клиентом и консультантом, которым характерны определенные желания и ожидания обеих сторон. В современной трактовке подчеркивается, что управленческое консультирование – это элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса. М.Кубр, автор известной книги по управленческому консультированию, оставляя в стороне несущественные стилистические и семантические различия, выделил два основных подхода к консультированию. В первом подходе используется широкий функциональный взгляд на консультирование. В ставшем классическим определении, Фриц Стееле интерпретировал его так: «Под процессом консультирования я понимаю любую форму оказания помощи в отношении содержания, процесса или структуры задачи или серии задач, при которой консультант сам не отвечает за выполнение задачи, но помогает тем, кто ответствен за это» [Steele, 1975:3]. Второй подход рассматривает консультирование как особую профессиональную службу и выделяет ряд характеристик, которыми она должна обладать. Согласно Лэрри Грейнеру и Роберту Метцгеру «управленческое консультирование – это консультативная служба, работающая по контракту и оказывающая услуги организациям с помощью специально обученных и квалифицированных лиц, которые помогают организации–заказчику выявить управленческие проблемы, проанализировать их, дают рекомендации по решению возникающих

проблем, содействуя, при необходимости, их решению» [Кубр, 2004]. Аналогичные определения используются профессиональными ассоциациями консультантов по вопросам управления в Великобритании, США и других странах, а также отдельными консультантскими фирмами.

Европейская Федерация ассоциаций консультантов по экономике и управлению (FEACO) дает следующее определение: «Управленческий консалтинг заключается в предоставлении независимых советов и помощи по вопросам управления, включая определение и оценку проблем и/или возможностей, рекомендацию соответствующих мер и помощь в их реализации». Мы пользуемся этим определением как наиболее соответствующим практике бизнеса, как это сложилось в России и других странах [Официальный сайт FEACO…].

Различие консультирования и научного исследования, обучения, информирования

М. Кубр одним из первых заговорил об отличительных особенностях исследования и консультирования [Кубр,2004:36–37] (Таблице 2).

Р. Юксвярав, М. Хабакук и Я. Лейманн определили позицию управленческого консультирования на стыке науки и практики, верно сделав акцент на том, что сейчас понимают не все обучающиеся консалтингу, а именно что эта деятельность носит социоинженерный характер [Юксвярав, Хабакук, Лейманн, 1988]. В настоящее время многие консалтинговые компании предоставляют эту услугу, а некоторые из них именно через исследования «входят» в компанию.

Таблица 2

Факторы, различающие исследование и консультирование

Фактор	Исследование	Консультирование
Задача	В основном формируется исследователем: к ожидаемым результатам не предъявляется жестких требований, особенно когда дело касается поисковых работ	В основном, формируется Заказчиком, иногда на основе сотрудничества с консультантом
Продолжительность	Срок завершения работ может варьироваться в достаточно широких пределах	Устанавливается более сжатый и жесткий срок завершения
Получаемые результаты	Новые знания. Новая теория. Повышение профессионального уровня	Улучшение практики управления
Права собственности на добытую информацию	Обычно доступ к информации имеют широкие круги пользователей	Часто доступ к информации для внешних пользователей закрыт
Принятие решения	По собственному усмотрению исследователь может менять предпочтения по выполнению задач, предусмотренных планом	Свобода действий ограничена только основной задачей
Академическая строгость	Ограничена методикой	Обеспечение минимально необходимого уровня соответствия решаемой задачи
Оценка проделанной работы	Внешняя – в сравнении с тем, что происходит в науке, учитывая политику ее развития	Внутренняя – самой компанией

Безусловно, обеспечение клиента информацией является одним из основных занятий консультанта при любых заданиях [Beckhard R., Harris R.T.,1987]. Иногда, это единственная и главная задача консультанта – дать определенную информацию клиенту. Иногда, некоторые консалтинговые фирмы выбирают стратегию специализироваться как информационные

порталы или центры. Например, именно так стартовал большой рекрутинговый интернет–портал SuperJob, аналитику которого сегодня цитируют СМИ, чьи сотрудники читают лекции в школах бизнеса и проводят мастер–классы по всей стране [Официальный сайт SuperJob…].

И, наконец, обучение как часть консалтинга. Обучение вплетено в процесс консультирования и присутствует на всех его стадиях. В результате взаимодействия изменяются обе стороны: консультант учится у клиента, а клиент у консультанта. При этом клиент может не осознавать, что в процессе работы проводится обучение консультанта: но консультант всегда получает новые знания, когда решает нестандартные задачи. Множественность видов консультирования, которое осуществляется в рамках одного консалтингового проекта, помогает консультанту сформировать партнерские отношения с клиентом и расширить свой потенциал.

Преимуществом консультирования является его конкретно–индивидуальный подход. При этом знания, которыми обладают консультанты, трансформируются так, чтобы решить конкретные проблемы того или иного предприятия. При обучении же знания в области менеджмента, экономики, права и т.д. передаются менеджерам в общей форме и затем уже применяются ими на практике.

Довольно часто обучение используется как метод вмешательства, чтобы «запустить» в клиентской организации способность к изменениям и в помощь людям. Ситуации, в которых используется обучение, разнообразны. К примеру, чтобы помочь персоналу организации освоиться с изменениями, которые предполагается осуществить, консультантам приходится проводить обучение тактично, чтобы сопротивление изменениям было минимальным. Консультант может предложить информационные программы обучения и это будет частью фазы внедрения консалтингового проекта.

Таким образом, управленческое консультирование имеет множество определений. Изменение существующих формулировок отражает изменение

принципов и подходов к пониманию консультирования. Обобщение существующих подходов позволяет сделать вывод, что консультирование в настоящее время рассматривается как:

-метод работы с клиентом (с клиентской организацией);

-профессия;

-многофазный, сложный, многостадийный процесс;

-взаимодействие консультанта и клиента (консультант – клиентные отношения);

-элемент инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса.

Кроме того, существуют два подхода к управленческому консультированию: как к вспомогательной функции (сервисная услуга) и как к профессиональной службе (рыночная инфраструктура).

Сбалансированный «портфель» методов вмешательства консультанта включает: исследование, навыки диагностики; интерактивные методы (обучение); владение информацией. В ходе управленческого консультирования происходит требуемое совершенствование управленческих и иных навыков руководителей, что в еще большей степени повышает значимость этого процесса для реальной экономической и социальной жизни компании.

Рынок консалтинговых услуг в России

Российский рынок консалтинговых услуг в последнее десятилетие является одним из самых быстро развивающихся рынков в мире – его рост составляет 15–20% [Парагульгов]. По данным исследования агентства Discovery Research Group, объем рынка консалтинговых услуг в России продолжает расти: «Если в 2006 году объем рынка консалтинговых услуг в России не превышал 1,65–1,85 млрд. долларов, то к концу 2011 он составил

2,5 млрд. долларов, а уже к 2013 г. поднялся до 3 млрд. долларов» [Исследование рынка …].

При том, что российский рынок консалтинговых и аудиторских услуг является достаточно разрозненным и неструктурированным, помимо крупнейших представителей отрасли, на рынке также функционирует значительное количество мелких и средних компаний, специализирующихся на обслуживании различных секторов бизнеса. Самым востребованным видом консалтинга по данным на ноябрь 2013 года является IT консалтинг – рост данного сектора составил 28% по сравнению с предыдущим периодом, тем не менее, на российском рынке консультационных услуг также остаются востребованными управленческий, финансовый консалтинг, оценка бизнеса, налоговые и юридические консультации [Исследование рынка …].

Сегментация рынка консалтинговых услуг, включая аудит, в России в матричном виде включает девять секторов, выделенных по объемам выручки, численности компании и количеству лет на рынке (Рис.1).

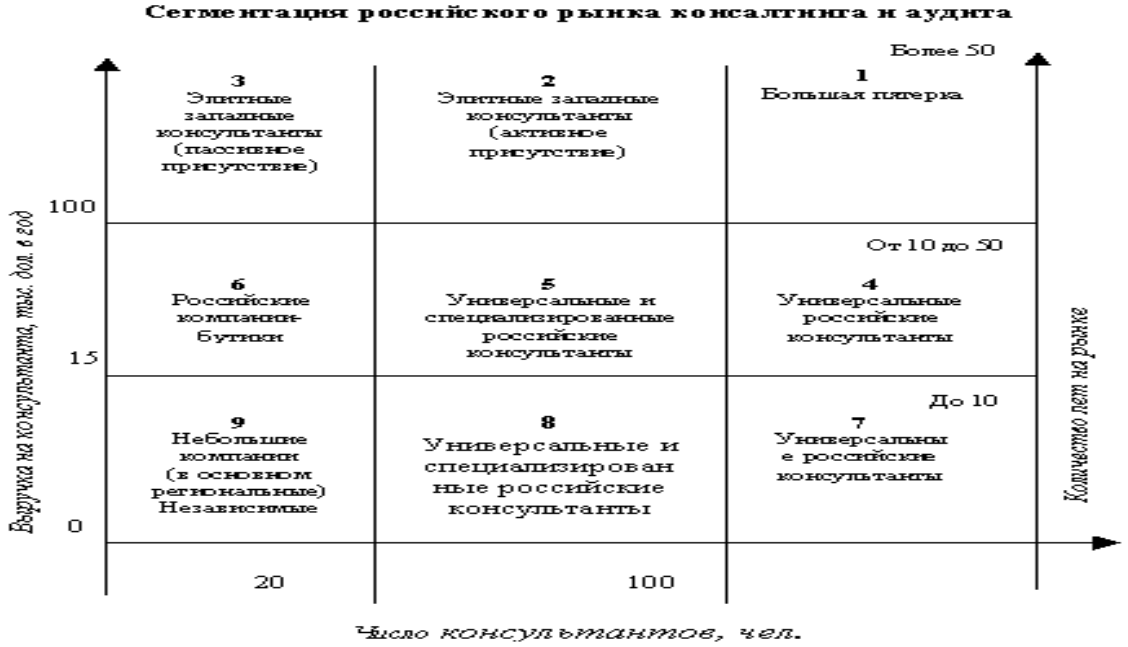

Рис.1. Сегментация российского рынка консалтинговых услуг.

Источник: [Электронная газета «Gazeta.ru»…].

Группы компаний, представленные в матрице, обладают разным спектром клиентов, представляют разные услуги и конкурируют между собой только по горизонтали. Например, по международным стандартам финансовой отчетности безусловным лидером является «Большая четверка», в то время как по вопросам российского стандарта учета более качественные услуги оказывают российские компании. Российские компании оказывают меньший спектр услуг по численности, в связи с чем, статус клиентов относительно клиентов «Большой четверки» ниже.

Самые высоко расположенные по вертикали компании – компании с самой высокой стоимостью услуг, это компании, которые дольше всего находятся на рынке. К первой подгруппе по горизонтали относятся компании–лидеры рынка: международные консалтинговые компании: «Большая четверка» – KPMG, PWC, Ernst&Young, Deloitte. По данным на декабрь 2013 года, «на «Большую четверку» аудиторских компаний – PricewaterhouseCoopers, KPMG, Ernst&Young и Deloitte&Touche – приходится 42,6% совокупных доходов от проведения аудита в России». Вторая подгруппа включает «специализированные и универсальные международные консалтинговые компании, активно работающие на российском рынке, такие как Accenture, McKinsey&Co» (68). Деятельность компаний, входящих в данную группу включает различные направления консалтинга: например, Accenture специализируется на управленческом консалтинге и консалтинге в сфере IT (внедрение REP систем); McKinsey&Co в большей степени занимается стратегическим консалтингом. Компании третьей подгруппы – это «специализированные международные консалтинговые компании, российские офисы которых обслуживают интересы их международных клиентов» – Bain, Boston Consylting Group, Roland Berger и т.д.

Вторая группа компаний по горизонтали включает в себя универсальные аудиторско – консалтинговые группы, такие как Юникон/МС,

Росэкспертиза, ФБК, Русаудит и специализированные российские консалтинговые фирмы, такие как БКГ Менеджмент Консалтинг, IBS Про–инвест консалтинг, ПАКК, и др. Суммарная выручка компаний этого сегмента составляет по разным направлениям 20–25 % рынка. К данной категории также относятся компании–бутики, имеющие небольшое количество высокопрофессиональных работников», например, Про–инвест консалтинг.

В последних подгруппах сосредоточены молодые компании, еще не заработавшие устойчивой репутации, что позволяет им устанавливать более высокие цены и привлекать более крупных клиентов. В этом секторе сосредоточены преимущественно небольшие, региональные компании, независимые консультанты, которые занимаются различными направлениями консалтинга [Электронная газета «Gazeta.ru»…].

Обзор карьерных возможностей компаний–лидеров консалтингового рынка

В рамках исследования карьера рассматривалась как совокупность индивидуального опыта работника, его профессионального поведения и профессиональной активности. Согласно А. Кибанову, карьера – это «индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека» [Ващекин, 2002:143].

Карьерные ориентации или «якоря карьеры» – это структура личных талантов и способностей, система базовых ценностей, а также сформировавшихся мотивов и потребностей человека, которые оказывают влияние на связанные с карьерой человека решения [Schein, 1996:80]. Э. Шейн выделяют следующие 8 типов карьерных ориентаций:

1.Ориентация на свободу принятия решений (автономия);

2.Ориентация на получение опыта и расширение профессиональных знаний;

3.Ориентация на руководство;

4.Ориентация на сохранение баланса работы и личной жизни;

5.Ориентация на постоянное самосовершенствование (вызов самому себе);

6.Ориентация на создание общественного блага («желание в некоторой мере улучшить окружающий мир посредствам согласования рабочей деятельности и личных навыков») [Schein, 1996];

7.Ориентация на повышение уровня материального благосостояния;

8.Ориентация на стабильность и безопасность (долгосрочная занятость).

Основными критериями успеха карьеры выступают удовлетворенность жизнью – субъективная оценка и социальный успех как объективная оценка. Субъективная сторона успеха включает в себя личную оценку работником своих достижений, профессиональных компетенций, ролей, объективная оценка, в свою очередь, представляет собой анализ действительных карьерных достижений работника, занимаемых на протяжении трудовой карьеры должностей.

В исследованиях карьерных ожиданий выделяют преимущественно три группы факторов, влияющих ан формирование карьерных ожиданий: организационные, факторы близкого окружения и личностные факторы (См. Таблицу 3).

Таблица 3

Факторы, оказывающие влияние на формирование карьерных ориентаций работника

Организация	Окружение	Сам работник
Внешняя политика [Nicholson, 1988]	Семья (муж/жена, дети) [Эфендиев, Балабанова, 2010	Пол, возраст [Цариценцева, 2012]]

		Окончание Таблицы 3
Наличие возможностей для профессионального развития [Baruch,Yehuda,2003]	Друзья [Цариценцева, 2012]	Семейное положение [Солодников В.В., 2011; Цариценцева, 2012]
Наличие возможностей для карьерного роста[Coetzee M., 2001; Baruch, Yehuda,2003]	Коллеги [Callanan G., 2006; Цариценцева, 2012]	Финансовое положение
Сфера деятельности компании [Meuwissen, 1998; Coetzee M., 2001]		Уровень образования [Юртаева, 2012]
Социальная политика компании [Reynolds, 2004; Crompton et al., 2006]		Качество образования [Meuwissen,1998]
Содержание работы [Coetzee,Bergh, Schreuder]		Личные стремления и желания [Schein, 1996; Callanan G., 2006; Coetzee,Bergh, Schreuder, 2010]
Размер заработной платы [Магун]		Профессиональные интересы [Coetzee,Bergh, Schreuder, 2010]

Для выявления карьерных возможностей в консалтинговых компаниях был сделан контент–анализ официальных сайтов семи компаний по разделу «career» (PWC, KPMG, Ernst&Young, Deloitte, BCG, Bain, McKinsey). Было выделено восемь ступеней в карьерном продвижении. Сравнивались наименования профессионально–должностных позиций на каждом этапе карьеры и выявлялись сходства и различия в содержании работ, уровне заработной платы, полномочиях и т.п.

Характерно, что карьерные лестницы в консалтинговых компаниях очень похожи. Начальной ступенью при «входе» в компанию во 6

компаниях, за исключением компании Bain, является «стажировка». Далее следуют исполнительские должности (от 2–ой до 4–ой ступени в зависимости от компании), до первой менеджерской позиции. На менеджерской траектории карьеры ее высшей точкой будет позиция «Партнер», предполагающая совладение собственностью и зависимость дохода от прибыли компании.

Рассмотрим содержание отдельных профессионально–должностных позиций карьерного пути в исследуемых компаниях.

Первая позиция для карьеры почти во всех компаниях, за исключением Bain – это стажировка. Основная задача стажеров – оказание помощи на различных проектах, выполнение работы, не требующей специфических знаний. На позицию стажера могут претендовать студенты, обладающие возможностью работать полный день.

На втором этапе карьеры работник занимает позиции Associate 1–2/Staff/Advanced Staff, которые предполагают минимальное общение с клиентами, оказание помощи коллегам на различных проектах, подготовку отчетов и презентаций, изучение специфики отрасли. Данная позиция предполагает наличие у работника минимального опыта. Обычно на эти позиции приглашаются студенты последних курсов, выпускники.

На третьем этапе карьеры работник занимает позиции Senior/Project leader/Case team leader/Junior associate, где больше возможностей работы с клиентами, а сам работник становится неотъемлемой частью процессов развития бизнеса, принимает непосредственное участие в разработке клиентской стратегии. Должность предполагает наличие опыта управления проектами, командой, широкие знания по предмету консультирования. На пребывание в данной должности при нормальной карьере отводится 2–3 года.

На четвертом этапе карьеры работник занимает позиции Manager/Project leader и в его обязанности входит планирование и управление портфелем проектов, составление коммерческих предложений, управление

командой работников по проектам. Кандидат на данную должность должен обладать лидерскими и менеджерскими качествами и высоким уровнем профессионализма.

Пятая ступень – Senior manager, когда сотрудник отвечает за проект в целом и играет активную роль в привлечении новых клиентов. Должность предполагает успешный опыт работы с различными проектами и наличие клиентской базы.

Шестая ступень – Director/Principal/Partner. Основная задача этой позиции в увеличении общей прибыли компании за счет привлечения новых клиентов.

На пребывание в каждой позиции в карьерной лестнице отводится определенный промежуток времени. При этом у каждой компании свои сроки для нормальной карьеры и периоду нахождения работника на каждой позиции карьерной лестницы. В среднем стажировка длится от 3 месяцев до 1 года. На пребывание на менеджерских позициях отводится по 3–4 года.

Каждая позиция и переход с одной ступени карьеры на другую предполагает четкий перечень знаний, навыков и умений, опыта, необходимых для дальнейшего продвижения. Так на старте, для того, чтобы попасть на стажировку в компанию кандидату необходимо пройти тестирование на анализ вербальной и числовой информации, тест по английскому языку, в некоторых компаниях требуется также предоставить рекомендательные письма. По результатам теста кандидат приглашается на собеседование со специалистом отдела рекрутмента, затем проходит несколько интервью с представителями определенного департамента. Специалисты с опытом работы пишут тест перед hr–интервью или решают кейсовое задание, однако тестирование в большей степени направлено в этом случае на выявление специфических и профессиональных знаний. Одним из основных требований ко всем кандидатам независимо от должности является

хороший уровень владения английским языком, отличное знание пакета программ MS Office.

Решение о выдвижении работника на следующую вышестоящую должность принимается после комплексной оценки работника и только один раз в год. Средняя продолжительность карьеры от стажера до партнера составляет порядка 10–12 лет.

Таким образом, карьерные практики в компаниях сектора консалтинга отличаются четкой схемой и имеют много сходства. При этом каждая ступень карьеры подразумевает строгий набор требуемых знаний, навыков и компетенций, которыми должен обладать претендент должность. Отбор кандидатов на должность в рамках одинаковых ступеней карьеры похож и примерно одинаков у лидеров бизнеса в рамках сектора: в случае внутреннего продвижения за основание берется комплексная оценка работника, его достижений, успешности и продуктивности работы; кандидаты «из вне» проходят многоступенчатый отбор, который включает тестирование, кейс–интервью, собеседование со специалистом по подбору персонала, ряд собеседований с разного уровня менеджерами подразделения компании.

Наличие карьерной лестницы с четкими условиями пребывания в той или иной должности в целом позитивно влияет на формирование карьерных ориентаций молодых специалистов. Работники могут планировать свою карьеру, профессиональное развитие, а также рост материального состояния, ориентируясь на существующую в компании карьерную лестницу и ставя необходимые для достижения этого цели.

Карьерные ожидания работников Front и Back офисов консалтинговой компании и социально – демографические портреты молодых карьеристов

Представления работников о том, что может им дать карьера – похожи. Все сотрудники компании связывают рост карьеры в первую очередь с повышением материального благополучия, во вторую – со стабильностью. Значительно меньше в представлениях работников карьера связана с «получением необходимого опыта для будущего» и «расширением профессиональных знаний» и «престижем». Интересна связь между карьерой и социальной защитой, которую отметило большинство опрошенных: построение карьеры в рамках одной компании отождествляется работниками со стабильностью, которая в свою очередь даст гарантированный оклад и обеспечит социальную защищенность. Вероятно, тот факт, что карьера для молодых работников компании выступает гарантом занятости и защищенности, больше, чем средство для достижения профессиональных высот или признания объясняется молодым возрастом и семейным статусом респондентов: многие только начинают самостоятельную жизнь, поэтому материальный аспект и возможность его скорого повышения работники ставят на первое место. Возможно с возрастом, с переходом по ступеням карьеры ступеням и с изменениями семейного статуса карьера станет иметь для работников иное значение. Однако мы не можем исключать и другое объяснение: материальный достаток как сущностная характеристика молодого поколения, поколения Y.

Нулевая гипотеза в исследовании предполагала отсутствие различий в карьерных планах работников front и back и она не подтвердилась. Чтобы понять, о чем идет речь, необходимо сказать несколько слов о том, как организована работа в консалтинговой компании. В случае, когда речь идет о компании «Большой четверки», способ организации работы похож. Front–

офис отвечает за оказание основных услуг, а back–офис (юристы, ректрутеры, администраторы и др.) обеспечивает работу основного офиса организации. Работа во front–офисе характеризуется б*о*льшей степенью сложности, загруженностью и многозадачностью. При отборе работников во front–офисе к кандидатам предъявляются повышенные требования, отбор осуществляется в несколько этапов и иногда продолжается до 1 месяца.

Вместе с тем, различия по отдельным показателям карьеры и отношения к работе не столь масштабны, как ожидалось исследователями. Работники front офиса уже в период поиска работы больше обращали внимание на наличие возможностей для построения карьеры, в то время как для работников back офиса, положительно ответивших на вопрос о приоритете карьеры в жизни, были неважны карьерные возможности предлагаемые компаниями при поиске работы. Все работники front офиса стремятся к руководящей должности, доля ориентированных на управленческие позиции среди back офиса – ниже.

В то же время сотрудники back офиса наравне с представителями front офиса готовы жертвовать личным временем ради карьеры в компании. Переработки – принятая и разделяемая сотрудниками норма трудовой жизни в компании. Несмотря на загруженность рабочей недели, большое количество переработок и пребывание в офисе «после 18.00», сотрудники обоих отделов в целом удовлетворены графиком работы. То есть, переработки и задержки после окончания рабочего дня рассматриваются молодежью как норма и неотъемлемая часть работы в консалтинговой компании и одновременно, в компании–лидере. По факту, в трудовых договорах прописан ненормированный рабочий день и при приеме на работу работники принимали это условие как условие работы. Следует отметить, что задержки и переработки front офиса несоизмеримы с количеством отрабатываемых часов сотрудниками back офиса: в среднем сотрудник front

офиса задерживаются на 3–5 часов каждый день, в то время как сотрудники back офиса задерживаются совокупно на 2 часа 1–3 раза в неделю.

Как показали результаты, наибольшие различия между молодыми работниками front и back офисов имеют место по степени удовлетворенности уровнем заработной платы и возможностями карьерного роста. Индекс удовлетворенности[35] возможностями карьерного роста по front офису = 0,927, по back офису = 0,697. То есть сотрудники front офиса в большей степени удовлетворены по обоим показателям, что объективно подкреплено различиями в уровне вознаграждения и фактами продвижения по карьерной лестнице.

Работники front офиса в большей степени нацелены на карьерный рост, долгосрочную занятость в компании. Для работников back офиса наличие карьерных перспектив в компании не является основным критерием для продолжения работы в компании. 33,6% и 28,9% работников во front и back офисе ответили, что точно хотят продолжать карьеру в исследуемой компании. При этом меньше половины опрошенных (44,7%) из числа работников back офиса рассматривают для себя возможность продолжать работу в компании, а четверть из них (26,3%) – затруднились с ответом.

Работники back офиса в большей степени ценят получаемый опыт и возможность сохранения баланса работы и личной жизни, что также сказывается на их готовности строить карьеру в анализируемой компании. Кроме того, себе отсутствие видения перспектив и четкой системы продвижения в back офисе, в отличие от front офиса, заведомо ограничивает

[35] Для измерения уровня удовлетворенности по каждому индикатору мы использовали индекс, который рассчитывался по формуле: *I=k1*n1+k2*n2+k3*n3+k4*n4+k5*n5 / N, где k – показатель самооценки со значением* -2 до +2, n – число ответов с соответствующим значением самооценки, N – общее число ответов по данному индикатору. Минимальное значение (-2) присваивалось самооценке «крайне не удовлетворен», максимально (+2) – «полностью удовлетворен». Промежуточные значения сформулированы следующим образом: «скорее не удовлетворен» (-1), «затрудняюсь ответить» (0), «скорее удовлетворен» (+1).

карьерные возможности в компании и негативно влияет на карьерные ориентации данной категории работников.

Для получения представления о том, кто же в компании стремиться сделать карьеру, был проведен анализ по типам карьерных ориентаций. В целом, социально–демографические портреты карьерно – ориентированных сотрудников формируют для нас облик активной части работников в становящейся в России профессии консультанта.

Таблица 4

Портреты карьерно–ориентированных сотрудников (типология якорей карьеры Э.Шейна)

Карьерная ориентация	Портрет работника
1. Ориентация на автономию в работе	Работник front офиса, мужчина в возрасте от 23 до 25 лет, не москвич, женатый, стаж работы в компании от 3 лет**.**
2. Ориентация на стабильность и безопасность	Работник front или back офиса, мужчина, возраст 20 – 22 года, москвич или переехавший в Москву, женат (замужем), стаж работы в компании менее 1 года.
3. Ориентация на сохранение баланса работы и личной жизни (интересы работы и семьи взаимно уравновешивали друг друга).	Работник front и back офиса, мужчина или женщина, возраст 20 – 22 года, москвич (ка) и/или переехавший (ая) в Москву, женат (замужем), стаж работы в компании менее 1 года.
4. Ориентация на руководство	Все работники front офиса.
5. Ориентация на постоянное самосовершенствование (находить и решать проблемы независимо от области, в которой они возникли)	Работник–мужчина front офиса, мужчина или женщина, возраст 20–22 лет, москвич (ка), женат (замужем), стаж работы в компании от 3 лет.
6. Ориентация на развитие в рамках своей профессии	Работник front офиса, мужчина, возраст 23–25 лет, не москвич (ка), женат (замужем), стаж работы в компании до 1 года.

Окончание Таблицы 4.	
7. Ориентация на постоянное соперничество с другими в рамках работы.	Мужчина, работающий во front офисе, возраст от 23 до 25 лет, переехавший (ая) в Москву, холост (не замужем), стаж работы в компании от 3 лет.
8. Ориентация на сохранение стиля жизни посредствам построения карьеры (карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет мне вести жизнь, которая нравится).	Представитель back офиса, мужчина или женщина, возраст от 23 лет, москвич (ка), женат (замужем), работает в компании от 1 года.

Таким образом, наиболее карьерно – ориентированные работники – это представители front офиса: у большинства работников наблюдается ярко выраженная ориентация на автономию и руководство, на решение проблем в различных областях, конкуренцию и развитие в рамках своей профессии.

В возрастном разрезе: наиболее настроены на карьеру работники по б*о*льшей части молодые люди 20–22 лет, которые они недавно пришли в компанию и которым важно себя проявлять, продемонстрировав свои знания и навыки и зарабатывать репутацию.

При этом следует отметить, что независимо от принадлежности к подразделению компании, пола, возраста, стажа работы, – все работники стремятся к стабильности работы и гарантированному заработку.

Выводы и дискуссии

Несмотря на то, что понятийное и институциональное определение и оформление консалтинга как метода работы с клиентом, как многофазного и сложного процесса, как элемента инфраструктуры профессиональной поддержки бизнеса продолжается, в профессионально–практическом поле активно формируются пласт работников, чья деятельность связана с исследованиями, представлением информации и организационным

обучением – то есть всем тем набором методов и инструментов, которые используются в консалтинговой деятельности. Эти работники заняты в консалтинговых компаниях – «организациях, оказывающая консультативную помощь, предоставляющая услуги по исследованию и прогнозированию рынка, цен, а также занимающаяся разработкой специальных проектов, в частности по модернизации производства» [«Консалтинговая фирма»,:16].

Карьерные возможности, которые создают компании «Большой четверки» и другие лидеры рынка отличает высокая степень однородности, что говорит о сложившихся подходах к профессиональному и карьерному росту у крупных игроков в этом секторе. Каждая ступень карьеры подразумевает строгий набор требуемых знаний, навыков и компетенций, которыми должен обладать претендент должность. Кроме того, идет серьезный отбор – при входе в компанию, при переходе с одной должностной позиции на другую, что требует демонстрации серьезных результатов от работника. Безусловно, тот факт, что лидирующие рыночные позиции заняты международными игроками говорит об имплантации международных стандартов бизнеса в этой профессии. От российских компаний можно ожидать большей энтропии как в организации труда, в предоставлении услуг, так в подборе, отборе и продвижении сотрудников, что требует отдельного изучения и тщательного анализа

Пока престижность работы в компаниях «Большой четверки» притягивает в этот сектор и в профессию активную молодежь с хорошим образованием. Ориентированные на карьеру в компаниях и в отрасли, эти молодые люди будут определять будущее лицо профессии. Кто же там задержится? На сегодняшний день это преимущественно мужчины, работники front офиса, москвичи или переехавшие в Москву, женатые, стаж работы в компании от 1–го до 3–х лет.

Разделение труда в консалтинговых компания на front и back офис сегментирует работников по отношению к своему будущему. Вероятно,

профессиональная судьба сотрудников back офис менее определена и вопрос их отставания в профессии останется открытым.

Благодарности

Автор благодарит Е.В. Збоеву, выпускницу магистерской программы «УЧР» НИУ ВШЭ за совместную работу по проекту.

Библиографический список

Whitener E. Toward a career–resilient workforce // Harvard Business Review. 2001. Vol. 72. No. 4, p. 87–95.

«Консалтинг». В: ВСЛОВАРЕ.РУ. URL: http:// vslovare.ru/slovo/jekonomicheskiij–slovar/konsalting/ (дата обращения: 12.11.14).

Борисов А. Б. Большой экономический словарь. / Борисов А.Б. – Книжный мир, 2006. –6–е изд., перераб. и доп. – С.388.

Маринко Г. И. Управленческий консалтинг.: учеб. пособие для вузов. – М.: Инфра, 2005. – С.381.

Юксвярав Р.К., Хабакук М.Я., Лейманн Я.А. Управленческое консультирование: теория и практика. – М.: Экономика, 1988. – 380 с.

Пригожин А. И. Дезорганизация: причины, виды, преодоление. / А. И. Пригожин. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 402 с.

Steele F. Consulting for organisational change. – Amherst, MA, University of Massachusetts Press, 1975. P.3.

Кубр М. Управленческое консультирование: введение в профессию. / Под ред. Милана Кубра. – М.: Планум, 2004. –4–е изд., перераб. и доп. – 976 с.

Официальный сайт FEACO. URL: http://www.feaco.org (дата обращения: 12.11.14).

Beckhard R., Harris R.T. Organizational transitions: Managing complex change. – MA, Addison–Wesley, 1987. – 410 p.

Официальный сайт SuperJob. URL: http://www.superjob.ru/ (дата обращения: 12.11.14).

Исследование рынка консалтинговых услуг в России – URL: http://www.sroroo.ru/press_center/news/751328. (дата обращения: 12.11.14).

Парагульгов А.Б. «О рынке консалтинговых услуг». URL: http://mcx–consult.ru/page0203072009 (дата обращения: 12.11.14).

Электронная газета «Gazeta.ru» «Кто есть кто на российском рынке консалтинга». – URL: http://www.gazeta.ru/2002/02/20/ktoestjktona.shtml (дата обращения: 12.11.14).

Ващекин Н.П. Безопасность предпринимательской деятельности: Учеб. пособие / Н.П. Ващекин, М.И. Дзлиев, А.Д. Урсул; Моск. гос. университет коммерции. НИИ устойчивого развития и безопасности. – 2–е изд., доп. и перераб. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. – 334 с.

Schein E.H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. // Academy of Management Executive. – 1996. Vol. 10. No.4. – P.80.

«Консалтинговая фирма». В: Юридический словарь. URL: http://advokat.peterlife.ru/uridicheskieponytia/65463.html (дата обращения: 12.11.14).

3.3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Детство считается особым периодом жизни человека, как в психофизическом, так и социокультурном становлении, когда определяются основные линии развития индивида, формируется и закладывается фундамент личности. Рассматривая особенности процесса взросления в пространстве детства, выделим позицию С.Фриса. С.Фрис указывает, что взросление проходит через ряд стадий, которым соответствуют социальные институты: семья, система образования, работа (занятость), система организации досуга.

В данном разделе поставим акцент на исследовании представлений детей именно о будущей профессии в их восприятии взрослости. Частично результаты исследования были опубликованы в более ранних работах автора [например: Митрофанова, 2013].

В 1998г., 2001г., 2004г. и 2012г. в МБОУ школе «Дневной пансион–84» г. Самара среди учащихся 3–их классов были проведены сочинения на тему: «Я – взрослый»/«Я – взрослая». Выбор данного образовательного учреждения в качестве базы исследования обусловлен как спецификой самого образовательного учреждения, так и наличием опыта работы в нем автора. МБОУ СОШ «Дневной пансион – 84» является достаточно престижным учебным заведением в г. Самара. Особенность этого ОУ состоит в том, что учащиеся этой школы имеют возможность получать дополнительное образование в ДШИ №15, территориально расположенной вместе с МБОУ СОШ «Дневной пансион – 84». Привлекательность для родителей данного учебного заведения определяется и тем, что ребенок проводит в нем все основное время после уроков основного общего образования, посещая предметы дополнительного образования и выполняя

домашнее задание. Сам факт учебы детей в данном учебном заведении является отражением возможностей и амбиций их родителей: соответствующее социальное положение, в частности, образовательный уровень, профессиональный статус, уровень дохода, а также ценностные ориентации, ожидания от учебного процесса и уровня знаний детей, соответствующие личным притязаниям родителей.

В нашем исследовании приняли участие в 1998г. – 65 человек (из них 42 девочки и 23 мальчика), в 2001г. –77 человек (из них 41 девочка и 36 мальчиков), в 2004г. – 87 человек (из них 51 девочка и 36 мальчиков), в 2012г. – 68 человек (из них 35 девочек и 33 мальчика). Выбор сочинений данных лет для анализа определяется тем, что в эти годы автору удалось обеспечить максимально возможный объем выборки (сочинения написали большинство третьеклассников). Школьникам было предложено написать сочинения на тему: «Я – взрослый/ Я – взрослая».

Цель исследования: проанализировать представления младших школьников о «взрослости». Представления детей являются одним из видов социальных представлений. Для французского исследователя С.Московичи социальные представления – способ интерпретации и осмысления повседневной реальности, определенная форма социального познания, предполагающая когнитивную активность индивидов и групп [Московичи]. В ходе исследования были поставлены ряд задач, но в рамках данного раздела остановимся на реализации одной из них – анализ представлений детей о профессии.

Маркерами «взрослости» для третьеклассников являются, прежде всего: будущая работа или профессия, семья, материальное благополучие. Будущее детей также связывается с их представлениями о животных, увлечениях, друзьях, отдыхе, возрасте «взрослого» человека (который варьируется в анализируемых сочинениях от 14 до 39 лет), внешнем облике «взрослого», а также с самим желанием быть взрослыми. Упоминаются

также армия, учеба, праздники. В сочинениях все эти маркеры тесно взаимосвязаны.

Самый важный атрибут зрелости – будущая профессия или работа, практически все ребята затронули этот вопрос в своих текстах. Однако в разные годы встречались по одному или два сочинения, где этот атрибут входил в число основных приоритетов «взрослой жизни» специфичным образом.

Лена К.: *«Если я и буду работать, то либо гадалкой, либо астрологом»* (2001г.).

Маша Г.: *«Я хочу быть взрослой. Но я не хочу работать. Я хочу петь. Или играть в театре»* (2012г.).

Даниил Д.: *«Я хочу стать путешественником»* (2012г.)

Описания третьеклассниками данных видов деятельности показывает, что эти профессии, не трактуются ими собственно как «работа». Такое отношение детей к будущей занятости показывает, что для некоторых ребят профессиональная принадлежность или работа – не являются критерием взрослости. То есть они не связывают будущую «взрослую» жизнь с тем, что они будут работать.

В 1998г. самыми популярными «профессиями» среди третьеклассников были: банкир, бизнесмен, директор, музыкант или учитель музыки. На втором месте – юрист, «полицейский», доктор. Также в сочинениях школьников встречались следующие профессии: переводчик, актриса, секретарь, журналист, химик, художник, программист, массажист, дизайнер. Столь высокие позиции профессии «музыканта» можно объяснить спецификой выборки, а в частности специализацией класса, в котором они учились. Стремление же быть банкирами, бизнесменами, скорее всего можно объяснить ценностями макросреды.

Ольга С. так рассказывала о своем решении стать банкиром: «*Когда я вырасту большой, я буду банкиром. Банкир – это моя мечта».*

Максим П. подумывал о карьере музыканта: «*Когда я вырасту, я хочу быть музыкантом или певцом. Я очень люблю играть на гитаре и фортепиано».*

Некоторые дети представляют свою «взрослость» только через призму будущей работы.

Никита М.: *«Я вырасту. Я буду делать игры для компьютеров. Если останутся компьютеры с диском, то буду делать игры на дисках, если они будут без дисков, то буду делать игры к этим. Может, будут только игры виртуальной реальности, и может они будут без дополнительной памяти. А может, не будет ни того, ни другого. Придется тогда подыскать другую работу. А может, я и не захочу возиться с компьютерами. Интересно, кем я буду, когда вырасту?».*

Артем С.: *«Когда я стану взрослым, я буду химиком. И буду изобретать противоядие против смерти. И еще я хочу стать электриком, чтобы проводить новые провода и чинить новые электростанции, и делать новые аппараты. Даже сейчас я стараюсь сделать противоядие от смерти и изобретаю новые аппараты. С противоядием не получается, а вот с новыми аппаратами получается: я сделал усилитель напряжения, и еще я сделал из конденсатора «парализатор».*

Женя К.: *«Я мечтаю о том, как я буду лечить собак, кошек и других животных. Я очень люблю зверей. Я хочу вырасти быстрее, чем мой котенок, он глухой с роду. Другие врачи пока не умеют лечить, а я хочу научиться и вылечить его, даже если эта болезнь с роду».*

Однако были и такие ребята, которые еще точно не определились в сфере своей будущей профессиональной деятельности, но уже всерьез задумываются над этим вопросом.

Иван Ш.: *«Когда я вырасту, я хочу быть учителем математики. У меня очень хорошо получается считать, думать, решать математические задачи. Часто по математике у меня «пятерки» и «четверки». Если не*

получится стать учителем, я стану электриком. Электрики много зарабатывают. Я хочу быть электриком, потому что у меня папа – электрик».

Если выстраивать «рейтинг» наиболее привлекательных профессий, которые учащиеся 3–их классов указали в сочинениях в 2001г., то на первом месте оказался врач (хирург, стоматолог, детский врач); на втором – бизнесмен и спортсмен; на третьем – модельер и художник.

Лена М. так представляет себя врачом: *«Я хочу быть хирургом. Это моя заветная мечта. Я устроюсь туда, буду лечить детей, потому что я хочу быть детским хирургом. Ко мне будут приходить дети. Я очень люблю маленьких детей».*

Виктор П. мечтает стать директором банка: *«Я хотел бы быть директором банка и получать хорошую сумму денег, чуть побольше, чем мой папа».*

Сергей К. уже видит себя «нападающим» на футбольном поле: *«Наши идут в атаку, мне дают пас, и я забиваю гол»*.

Третьеклассники указывали и на такие «профессии»: модель, артист, учитель, милиционер, пожарный, переводчик, космонавт, химик, инженер, астролог, гадалка.

Рейтинг наиболее привлекательных профессий 2004г. таков: на первом месте – спортсмен: Коля М.: *«Когда я стану взрослым, я буду пловцом. Пловец – это не самая лучшая профессия, но она мне нравится»*. На втором – врач: Аня С.: *«Я хочу стать стоматологом или археологом. Я буду лечить зубы. Зубы я буду лечить, если я стану стоматологом. Ну, а если я буду археологом, то я буду находить на камнях разные отпечатки. Я так хочу стать стоматологом или археологом. У меня когда–нибудь сбудется моя профессия!!!».* На третьем – ветеринар. Оля С.: *«Мне хотелось бы стать ветеринаром. Когда я вижу, что какое–то животное – больное, у меня появляется чувство сострадания. Поэтому я выбрала эту профессию».*

Третьеклассники указывали и на такие «профессии»: гинеколог, инженер, наездник, ученый, бизнесмен и др.

Саша М.: *«Я хочу стать бизнесменом. Я буду не очень строгим со своими рабочими. Я буду повышать зарплату, если мои рабочие будут хорошо работать. А если они будут плохо работать, то никакой зарплаты – не видать. А если они будут пить по серединке дня, то я их оставлю без зарплаты».*

Миша П.: *«Я очень хочу быть ученым–изобретателем (первый шаг я уже сделал) и изобрести машину времени. … Я буду работать в своей личной лаборатории. …Я увижу будущее и прошлое. Я открою новую науку, которая изучает потоки межвременного континуума (сокращенно П.М.К.) (Из личного архива Миши)».*

В 2012 году выбор третьеклассников следующий: первое место – врач, второе – начальник, директор, бизнесмен/леди, третье – полицейский, ветеринар, спортсмен, художник.

Арина А.: *«Когда я вырасту, я буду врачом–лаборантом. … Я буду работать в поликлинике».*

Александр А.: *«Я буду бизнесменом. Я буду главным на работе. Я делаю план работы и отдаю работникам. Они выполняют эту работу. Быть взрослым хорошо! Я сижу на кресле и отдыхаю. Мне двадцать девять лет».*

Дарий М.: *«Когда я вырасту, я стану полицией. … А вот еще я, наверное, буду в 2 профессии. 1– полиция, 2– помощь животным, а вот почему помощь животным, потому что я их люблю. А полицией – потому что научусь хорошо сторожить. В полицию буду ходить по нечетным числам, а по животным – по четным». А по выходным буду отдыхать».*

В сочинениях заявлены и такие «профессии»: гонщик, парикмахер, архитектор, строитель, переводчик, палеонтолог, профессор, инженер, спасатель, косметолог, фотомодель, представитель AVON и другие.

Андрей Г.: *«Я буду палеонтологом. Я хочу быть палеонтологом потому, что хочется найти кости динозавров и выставить в музей. Мне хочется найти их в Антарктиде, Африке и Австралии».*

Полина Р.: *« Я хочу быть косметологом, потому что хочу быть всегда молодой, ведь когда знаешь, как делать маски для лица, можешь и себе тоже сделать».*

Алексей Г.: *«Я, когда вырасту, хочу стать архитектором. ... Я хочу стать взрослым, потому что я думаю, что работать архитектором гораздо интересней, чем учиться в школе».*

Лена Ф.: *«Я хочу стать фотомоделью. ... Чтобы меня забрали в фотомодели в восемнадцать лет. Чтобы я получала в неделю двести тысяч. Чтобы у меня были прислуги. И звать мужа будут Влад. А он будет получать тоже двести тысяч в неделю. И работал президентом. Я выбрала эту работу, потому что я высокого роста, люблю наряжаться в платья и люблю разные прически».*

Ульяна В. точно пока не определилась, кем хочет стать: *«Когда я стану взрослой, я стану либо модельером, учителем бальных танцев или бизнес леди. Я пока не выбрала, кем хочу стать, но предположения у меня уже есть .<…> Я постараюсь быть всегда самой красивой. Я люблю быть красивой. Потому, что если ты красивый снаружи, то ты красивый и внутри. Поэтому я хочу стать модельером. Я очень люблю танцевать и у меня получается. Я занимаюсь танцами уже 3 года. Я умею танцевать народные, хип–хоп и танец живота. А бизнес леди. Не знаю, почему я хочу стать ею».*

Выбор детьми определенных профессий сам по себе связан с большим или меньшим риском и агрессивностью. Выделяется в этом плане, прежде всего, профессия полицейского, она в большей степени, исходя из текстов сочинений, связанна с агрессивностью. Отметим, что эта профессия среди мальчиков – одна из самых популярных, что говорит о значимости дискурса агрессивности, прежде всего, в мальчишеской среде. И выделяется также

профессия «гонщика», которую выбирают мальчики, и, исходя из содержания их сочинений, она связана с риском и опасностью.

Влад М.: *«Я хочу быть уличным гонщиком и полицейским. Потому что я люблю быстро ездить, и я всегда хотел стать полицейским – люблю надевать наручники на преступников»* (2004г.).

Дмитрий Д.: *«Моя профессия гонщик. Моя семья составляет 4 человека. Папа, мама, сын и дочь. Моя профессия опасна. Моя машина формула 1. Я получил 5 кубков Феррари 1. Я проиграл 3 раза. И 2 раза я не участвовал. За меня болеют моя семья и зрители. Я очень хороший водитель!»* (2004г.).

Евгений Н.: *«Я хочу знать, кем я буду. А буду я гонщиком. … Ну, гонщиком я вообще не очень хочу быть. Ну, может и хочу? Я пока не решил. Я не очень хочу быть взрослым. Буду вспоминать детство»* (2012г.).

Данные дискурсы риска и агрессивности, встречаются в выборках сочинений всех лет, причем, более очевидно они себя обнаруживают, прежде всего, в сочинениях мальчиков, хотя и у девочек также обозначились, что говорит об их устойчивости и трансляции в самой детской среде.

В целом, анализируя «профессиональные предпочтения» третьеклассников, можно отметить следующее. Для детей значима профессиональная сфера как сфера их будущей самореализации. На их представлениях сказывается влияние взрослой культуры общества. Конечно, представленные выборы детей в отношении профессий нельзя распространять на выбор всех, кто были или являются на данный момент третьеклассниками. Однако если проанализировать предпочтения детей в выборе профессии, то можно выдвинуть некоторые гипотезы, касающиеся того, чем обусловлен этот выбор. На наш взгляд, объяснения могут быть следующими.

Выбор тех или иных сфер будущей занятости может диктовать специфика общественной ситуации, характерная для тех лет, когда

проводилось сочинение, именно этим, на наш взгляд, можно объяснить особую популярность профессии бизнесмена именно в 1998 году. В некоторых случаях выбор детей определялся прямым влиянием родителей, когда, например, ребенок пишет о том, что в его семье все выбирают данную профессию. Арина Б.: *«Когда я стану взрослой, я буду милиционером, как моя сестра и мама с папой. … Мне сейчас, когда я езжу к маме и папе на работу, мне очень нравится, как они помогают людям, я тоже хочу помогать людям»* (2012г.). Выбор будущей профессии может быть связан с увлечениями ребенка в настоящем, что также находит подтверждение в текстах детских сочинений.

Даже по представленным отрывкам сочинений, можно отметить гендерные особенности в выборе профессий. Есть профессии, которые в основном выбирают мальчики, это, например, профессия полицейского, строителя. Так, например, в 2004г. высокий рейтинг «спортсмена» обусловлен тем, что именно мальчики указали в качестве своей будущей профессии – профессию футболиста. Есть профессии, характерные, для девочек, это профессии, например, учителя, парикмахера. Таким образом, тексты сочинений в основном отражают и воспроизводят существующие в обществе стереотипы о женских и мужских профессиях.

Различия в профессиональных предпочтениях третьеклассников связаны с тем, что появляются изменения в самом окружающем нас мире, которые во все большей степени входят в реальную жизнь: новые технологии, новые телепередачи. Оля С.: «Когда я вырасту, я буду вести передачу: «Кто хочет стать миллионером?» Это очень занимательная передача. Я буду приглашать своих одноклассников, с ними игра будет интересней» (2001г.). В то же время несколько снижается значимость таких «престижных» с точки зрения третьеклассников 1998г. профессий как банкир, бизнесмен, хотя эти профессии по–прежнему остаются важными для детей. Возможно, это объясняется тем, что данные профессии уже не

являются чем–то новым, непонятным, они прочно вошли в жизнь, и, следовательно, «ажиотаж» по отношению к ним несколько ослабевает. Этот факт только доказывает, что выбор школьниками тех или иных видов деятельности показывает, как меняется само общество и его ценности.

Существуют так называемые «вечные» профессии, которые, представлены в разной степени в сочинениях всех анализируемых лет. Например, это профессии врача и учителя, хотя последняя звучит в сочинениях достаточно редко (в 2012 году только трое третьеклассников связывают свое будущее с профессией учителя), но все же она никуда не исчезает, остается в поле зрения третьеклассников.

Отметим, что изменяющиеся условия жизни общества, оказывают влияние на то, что размываются критерии взрослости, в данном случае – это представлении детей о своей будущей работе или профессии. С одной стороны, описания будущей профессии или работы встречаются достаточно детальные и у большинства детей, что указывает на то, что детство, действительно, в своем существовании ориентировано на мир взрослых, что представления о будущей профессии – это опорная точка детства, которая определяет суверенность этого пространства.

Но, с другой стороны, есть сочинения, в которых взрослость не связывается с наличием будущей работы. В сочинениях звучат те профессии, которые не считаются детьми собственно «работой», и есть виды деятельности, которые за нее принимаются. А это уже, на наш взгляд, свидетельствует о том, что будущая работа или профессия может и не являться показателем взрослости, и это работает на то, что критерии нормативной взрослости разрушаются в современном обществе.

В связи с этим можно говорить о наличии двух полярных позиций в отношении будущей работы или профессии в пространстве детства. С одной стороны, представления детей о будущей работе или профессии – это основная опорная точка пространства детства. Вместе с тем, размывание этих

представлений свидетельствуют о том, этот показатель взрослой жизни работает на разрушение нормативной взрослости, не являясь ее критерием в современном обществе.

Заключение

Подчеркнем, что, несмотря на, безусловно, ситуативный, кратковременный характер профессиональных предпочтений третьеклассников, они отражают социальные иерархии, существующие в обществе. Это положение выводит нас на проблематику социально–профессионального и в целом социального неравенства и механизмов его воспроизводства. Хотя сами дети не имеют прямого отношения к профессиональной структуре общества, они не участвуют в общественно организованных профессиональных видах деятельности в силу ряда причин, их представления о будущей профессии можно рассматривать как механизм поддержания и воспроизводства социально–профессиональных иерархий. Тем самым посредством габитуса будущей профессии в пространстве детства закладывается основа для воспроизводства будущей «взрослой» социально–профессиональной и более широко социальной структуры общества.

Библиографический список

Митрофанова С.Ю. Представления третьеклассников о будущей профессии // Народное образование, 2013 № 1. С. 266–269.

Московичи С. Социальные представления: исторический взгляд // Психологический журнал, 1995. № 1. – С. 3–18.; Московичи С. Социальные представления: исторический взгляд // Психологический журнал, 1995. № 2.– С. 3–14.

Фрис С. Социология молодежи// Омельченко Е. Молодежные культуры и субкультуры. М.: Изд–во «Институт социологии РАН», 2000. С.168–185.

Frith S. The Sociology of Youth. London: Open University Press.1984.

3.4. РАЗЛИЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИКОВ НАРОДНОЙ МЕДИЦИНЫ И ЦЕЛИТЕЛЕЙ В РОССИИ

Практика целительства и народной медицины зародилась несколько тысячелетий назад в древних культах и обрядах шаманов. Техники и методики исцеления от болезней имеются практически в каждом эзотерическом (тайном, скрытом) учении [Волкова, 2007: 240].

В России еще в XVIII столетии в документе «Соборное уложение» (март 1701 г.) предусматривалось «разрешить лечение народными средствами, кореньями и травами любому человеку без ограничения социального статуса, однако рекомендовано обучиться “лечебной науке”» [История российских социальных служб, 2000: 18; Волкова, 2007: 258].

В наши дни больные пользуются альтернативными методами лечения, которые становятся популярными даже в государствах с высокоразвитой системой здравоохранения. Например, в 1997 г. среди жителей США было зарегистрировано 627 млн. визитов к практикам альтернативной медицины и почти вдвое меньше – 386 млн. – к семейным врачам [Батенева…]. В США первое подобное статистическое исследование было проведено в 1993 г. и показало: 1/3 американцев прибегает к методам альтернативного лечения [Курмаева…].

В конце XX в. трансформационные процессы в российском обществе привели и к структурным изменениям в системе здравоохранения, которая способствовала расширению спектра предоставляемых «альтернативных» лечебных услуг. Интерес населения к методам практиков народной медицины и целителей не иссяк. По данным Фонда общественного мнения, около 25% россиян обращаются к практикам народной медицины и целителям [Сало, 2012: 3207; Salo, 2014: 223].

В XXI в. как ученые, так и врачи–практики с огромным интересом

следят за развитием научной парапсихологии, биоэнергетики и т.п. Но далеко не все представители ученого мира и официальной медицины однозначно признают право практиков народной медицины и целителей на оказание услуг по оздоровлению людей. Фундаментальная наука не спешит серьезно исследовать этот общественный феномен, хотя как область научного познания проблема существования народной медицины и целительства в современном обществе изучается в рамках антропологии профессий [Антропология профессий, 2005].

В первую очередь следует отметить толерантное отношение Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) к деятельности практиков народной медицины и целителей, которая неоднократно обращалась к государствам – членам ВОЗ с предложениями и программами по развитию народной медицины и целительства при условии создания национальных систем регламентации и сертификации такой деятельности.

В нашей стране отношение государства и общества к деятельности практиков народной медицины и целителей неоднозначное: от полного неприятия народной медицины и целительства в целом до признания деятельности отдельных практиков народной медицины и целителей.

В настоящее время государство планирует выделить из бюджета 30 млн. рублей на борьбу с лженаукой в медицине; в первую очередь это может коснуться деятельности практиков народной медицины и целителей.

Итак, и сегодня интерес к методам народной медицины и целительства постоянно растет, несмотря на крупные государственные образовательные программы и большое количество исследователей, работающих в области профессиональной медицины во всем мире.

Постановка исследовательской задачи

Вследствие несоответствий и противоречий в статье 57 Федерального закона «Основы законодательства об охране здоровья граждан», отсутствия адекватной системы государственного регулирования рынка альтернативных оздоровительных услуг практики народной медицины и целители не могли легально и цивилизованно осуществлять свою деятельность в правовом поле, что привело к дискредитации народной медицины и целительства в обществе.

С первого января 2012 г. вступил в силу новый Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», одна из статей которого регулирует деятельность практиков народной медицины и целителей.

Проведенное исследование было направлено на анализ процесса становления правового поля для легитимации деятельности практиков народной медицины и целителей в России за последние 10 лет.

Основной целью исследования было доскональное изучение системы добровольной сертификации (2006 г.), схемы легитимации работы практиков народной медицины и целителей в правовом поле (2010 г.) и статьи 50 нового Федерального закона для определения прав и возможностей практиков народной медицины и целителей цивилизованно осуществлять свою деятельность на рынке альтернативных медицинских услуг.

Исследование было проведено в рамках качественной методологии; был использован такой метод, как анализ документов.

Теоретические основы легитимной интеграции практиков народной медицины и целителей в систему правовых и экономических отношений

В эпоху англо–американского функционализма часть социологов отказалась от статичной модели профессии и стала рассматривать динамичный процесс профессионализации, который они интерпретировали как становление профессии, т.е. превращение какого–либо вида занятости из не профессии или полупрофессии в истинную профессию с присущими ей характерными чертами [Greenwood, 1957].

Авторы разнообразных «теорий черт» смогли достичь определенного консенсуса относительно идеального типа профессии [Millerson, 1964].

Профессионализация рассматривалась в рамках двух теоретических течений – функционалистского и активистского. Функционалисты интерпретировали профессионализацию в качестве институционализации профессии как результат трансформации социальной структуры. Появление, развитие и отмирание профессий они связывали с постоянно изменяющимися требованиями социальной системы. В активистском подходе профессионализация – это корпоративное стремление индивидов к повышению ранга своего вида занятости [Johnson, 1972:27].

В 1970–х гг. начался постепенный отказ от жесткого разделения видов занятости на высокостатусные профессии и низкостатусные группы, свойственные функционализму. Граница между «профессиональными» и «непрофессиональными» видами занятости начинает интерпретироваться как тонкая. Появляется концепция «профессионального проекта» [Larson, 1977: 66–67], суть которой состоит в следующем:

1. *Определение собственной сферы знания*. Именно социально значимое теоретическое абстрактное знание является современной ключевой светской формой ритуала, которая легко трансформируется в статусные почести, и при

этом ритуал становится все более доступным в связи с распространением массового высшего образования.

2. *Формирование идеологии группы, ее публичного образа.* Идеологию можно обозначить как знание, используемое для реализации власти. У профессиональной группы идеология выстраивается на утверждении собственной компетентности – знание и навыки – и респектабельности, которые подразумевают высокий уровень социально–экономических вознаграждений для поддержания соответствующего стиля жизни. Профессиональная идеология не только вдохновляет и обязывает к определенному типу поведения, но и оправдывает привилегии профессионалов в связи с их служением центрально–значимым социальным целям.

3. *Создание профессиональной организации*. Носители абстрактного знания должны сформировать группу, способную 1) стандартизировать и контролировать распространение экспертного знания; 2) лоббировать интересы группы, добиваться государственной поддержки. В связи с этим центральную значимость приобретают профессиональные ассоциации (элита группы), способные организовать совместные коллективные действия во имя сформулированных чаще всего ими же коллективных интересов группы, направленных на поддержание или изменение места группы в социальной иерархии.

4. *Социальное закрытие группы.* Для высокого профессионального статуса крайне важно, чтобы число специалистов – членов профессиональной группы – было достаточно ограниченным. Стремящиеся к профессионализации группы должны овладеть механизмом социального закрытия, которое в современном обществе невозможно без заключения «регулятивной сделки» с государством, санкционирующим ограничение доступа в группу посредством передачи самим профессионалам права

контролировать процесс распространения экспертного знания, а также права монополизировать рынок услуг – назначать цены, устанавливать стандарты.

5. *Контроль реализации «профессионального проекта»*. Особая социальная позиция профессионалов не является стабильной и фиксированной. Профессионалам приходится добиваться собственного исключительного положения, когда же им это удается, они приступают к закреплению определенной ниши в системе социальной стратификации посредством: 1) поддержания определенного образа группы в глазах общественности; 2) регулирования поведения членов группы через механизм позитивных и негативных санкций.

Реализуя «профессиональный проект», представители занятия, во–первых, стремятся увеличить объем автономии и свободы действия своих членов в рамках четко определенных норм профессиональной деятельности и, во–вторых, защищают определенную сферу практической деятельности от конкуренции с другими профессиональными группами или группами интересов. В целом «профессиональный проект» позволяет занятию позиционироваться на уровне рабочего места в качестве самостоятельной профессии, обладающей соответствующими статусными и властными атрибутами.

Анализ системы действующих правовых и социально–экономических норм в сфере народной медицины и целительства

Правовое и социально–экономическое регулирование народной медицины и целительства в России

В России главным основополагающим документом для занятия народной медициной и целительством являются «Основы законодательства об охране здоровья граждан». До 2012 г.статья 57 этого документа

утверждала право на занятие народной медициной (целительством) на основании диплома целителя. Эта же статья, кроме того, определяла народную медицину как: *«…методы оздоровления, профилактики, диагностики и лечения, основанные на опыте многих поколений людей, утвердившиеся в народных традициях и не зарегистрированные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации»* [Закон «Основы законодательства об охране здоровья граждан», 1993; Сборник нормативных и методических материалов, 2007]. Вместе с тем, «Основы законодательства…» разрешали осуществлять альтернативную медицинскую и целительскую деятельность только лицам, имеющим медицинское образование, а диплом народного целителя этого не предусматривал. Таким образом, в одной статье «Основы законодательства…» регламентировали использование в медицинской практике только методы, разрешенные к применению в установленном законом порядке, а в другой – относили к народной медицине методы, не зарегистрированные в порядке, установленном законодательством.

Эти несоответствия и противоречия привели к тому, что занятия целительством выпали из поля зрения медицинских законодательных и надзорных органов. Народная медицина (целительство) как вид деятельности не была включена в Перечень видов медицинской деятельности, подлежащих лицензированию, хотя с 1993–го до 1998 г. подлежала лицензированию в соответствии с Приказом МЗ РФ в разделе «Энергоинформатика».

Чтобы избежать неопределенности и противоречий следует отметить, что в ст. 57 Федерального закона было дано четкое определение народной медицины:

«Народную медицину следует рассматривать как составную часть традиционной медицины, имеющую ярко выраженный региональный или национальный характер, носителем которой является особая группа лиц,

обладающих уникальными способностями позитивного воздействия на организм человека с целью диагностики заболеваний или коррекции состояния здоровья, подтвержденными специальной экспертизой в порядке, устанавливаемом МЗ РФ. Понятия "народная медицина" и "целительство" следует признать тождественными».

Целители с формальной точки зрения «лечением не занимались», их деятельность не лицензировалась и не имела четких стандартов сертификации.

Целителям не требовался медицинский диплом, они работали, как и любые другие налогоплательщики – предприниматели, общественные организации, и имели соответствующую отчетность.

Целители были заинтересованы в том, чтобы серьезно исследовать свои способности и получить лицензию, аналогичную медицинской. Для этого необходимо было изучить лечебное воздействие, лечебный эффект и стандартизировать метод. Они могли предоставить результаты отдельных исследований своего лечебного воздействия, отчеты о научной работе, но эти документы лицензиями, как таковыми, не являлись.

До 2012 г. в РФ органами здравоохранения на практике не осуществлялось регулирование народной медицины (целительства) и не выдавались дипломы целителя, хотя законами в нашей стране должны регулироваться все сферы человеческой деятельности. Очень сложно разработать закон для биосенсорных воздействий и других методов, которыми пользовались целители, но, тем не менее, законная база у целительства имелась. Просто не все о ней знали. О целительстве и народной медицине было написано в «Законе об охране здоровья граждан»: разрешение на работу целителя – это диплом. А регулировать работу целителей должны саморегулирующие общественные организации –

Профессиональные ассоциации в области целительства [Федеральный закон Российской Федерации № 315–ФЗ, 2007].

Итак, законодательная база имелась, форма разрешения на работу была предусмотрена, процедура получения разрешения была прописана. Профессиональные ассоциации лучше, чем кто–либо, могли определить степень квалификации и качество работы целителя и решить, стоит ли выдавать ему разрешение. Но почему–то система не работала.

Межрегиональная общественная организация «Профессиональная медицинская ассоциация народной медицины» решила провести собственное расследование и выяснить где в регионах РФ можно законно заниматься целительской деятельностью. Итоги оказались неутешительными: выдача дипломов целителей – это единичные случаи в нескольких регионах. Во многих регионах это было обусловлено отсутствием механизмов реализации закона и разъяснений по этому поводу от Министерства здравоохранения и социального развития, которое, в свою очередь, отписывалось от регионов тем, что они обладают всей полнотой власти по самостоятельному принятию нормативных актов, регулирующих целительство.

В итоге, с момента принятия Закона в 1993 г., диплом целителя практически ни в одном регионе не выдавался, либо выдавался с нарушением смысла закона. А по существующему законодательству только диплом целителя давал право на занятие народной медициной.

Как считает С. Волков, президент Межрегиональной общественной организации «Профессиональная медицинская ассоциация народной медицины», *«это означает, что не осуществляется необходимый “отсев” недобросовестных и непрофессиональных целителей. Вне закона оказываются даже те люди, которые могут подтвердить свои лечебно–диагностические способности».*

При такой ситуации целители не имели возможности проводить мероприятия по подготовке, переподготовке и развитию своих сообществ и это неизбежно сказывалось на уровне оказания целительских услуг. Они по–прежнему были разобщены и в одиночку не могли преодолевать трудности. Некоторые были вынуждены заниматься целительством без «разрешительных документов», на свой страх и риск, другие скрывали свою деятельность под другими формами предпринимательства: консультации, массажи и т.п.

На протяжении более пятнадцати лет граждане не защищены от некачественных услуг в области народной медицины и от мошенников, выдающих себя за специалистов в данной области.

В то же время, некоторые талантливые практики народной медицины, имеющие особые оздоравливающие способности, были лишены возможности официально подтвердить свои способности и эффективность предоставляемых услуг, что препятствовало оформлению легальной практики.

Это свидетельствовало о несовершенстве системы государственного регулирования этой сферы услуг и вело к дискредитации народной медицины в глазах граждан.

В 2006 г. появилась «Система добровольной сертификации» услуг в области народной медицины, инициированная Росздравнадзором [Приказ Росздравнадзора, 2006].

Система сертификации услуг в области народной медицины была создана с целью формирования цивилизованного рынка услуг в области народной медицины, призвана обеспечить гражданам безопасность таких услуг и возможность объективной оценки качества таких услуг потребителями.

Предполагалось, что сертификат соответствия как охранная грамота заменит «разрешительный документ» на занятие целительством. Критерии системы сертификации оказались таковы, что пройти сертификацию честно, без нарушений норм закона могли по–прежнему только люди с медицинским образованием. Некоторые целители, имеющие медицинское образование, все же смогли получить этот сертификат, но он не дал им никаких гарантий для работы. Оказалось даже, что сертификат не имел юридической силы.

Решение правовых вопросов в области народной медицины Ассоциация и представители социально–активного целительского сообщества видели в необходимости:

• принятия отдельного закона о народной медицине и подзаконных правительственных положений о порядке получения разрешений и правил занятия народной медициной;

• проведения мероприятий по организации и переподготовке целителей в рамках образовательных программ.

Концептуальные основы разрешения проблемы легитимации деятельности практиков народной медицины и целителей

Направления совершенствования законодательной базы целительской деятельности

Несоответствия и противоречия в законе «Основы законодательства об охране здоровья граждан» привели к тому, что после 1998 г. на рынке оздоровительных услуг появилось большое количество экстрасенсов, магов и разного рода шарлатанов. Первоочередная задача заключалась в том, чтобы принять такой закон, который позволил бы отделить целителей от шарлатанов [Пусть «лечат», 2006].

В течение десяти лет, начиная с 2004 г., в СМИ широко обсуждалась проблема совершенствования деятельности целителей. Высказывалось много идей, предложений и мнений. Мосгордума пыталась разработать поправки к федеральному закону «Об охране здоровья граждан», затем принять новый закон, регулирующий деятельность целителей в России. Однако такой закон был принят только в 2012 г.

Рассмотрим два направления совершенствования законодательной базы в сфере целительской деятельности, предложенные в 2006–м и 2010 гг., а также третье направление – Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», вступивший в силу с 1 января 2012 г.

Система добровольной сертификации

В 2006 г. по инициативе Росздравнадзора была разработана «Система добровольной сертификации» услуг в области народной медицины для формирования цивилизованного рынка услуг в области народной медицины: безопасность услуг и возможность объективной оценки качества таких услуг потребителями [Приказ Росздравнадзора, 2006].

Федеральный научный центр традиционных методов диагностики и лечения Министерства здравоохранения и социального развития разработал критерии для добровольной сертификации граждан, занимающихся целительством: те, кто добровольно зарегистрируется в качестве частных предпринимателей и пройдет платный базовый курс медицины и сдаст экзамен, будут занесены Минздравом в общегосударственный реестр. Деятельность остальных будет считаться незаконной.

Задачи системы сертификации:

1. Оценка безопасности услуг для здоровья и жизни.

2. Подтверждение заявленных показателей качества (эффективности) услуг.

3. Предоставление потребителям достоверной информации об услуге и ее исполнителе.

4. Составление Единого реестра специалистов, услуги которых прошли проверку.

5. Обеспечение налогообложения оказываемых услуг.

6. Содействие проведению научных исследований.

7. Создание дополнительного правового поля деятельности для специалистов в области народной медицины.

8. Предотвращение необоснованных административных действий в отношении сертифицированных специалистов.

Особенности добровольной сертификации:

1. Добровольность принятия решения о необходимости сертификации.

2. Возмездный характер взаимоотношений с органом по сертификации.

3. Требования, применяемые для сертификации, не закреплены Законами в качестве обязательных требований, а закреплены нормативными документами Системы сертификации или обоснованно признанные таковыми Системой сертификации (именуются Стандартами системы).

Однако критерии системы сертификации оказались таковы, что пройти сертификацию могли только люди с медицинским образованием. Некоторые целители, имеющие медицинское образование, смогли получить такой сертификат, к сожалению, не имевший юридической силы.

Схема легитимации работы практиков народной медицины и целителей в правовом поле

В 2010 г. особо остро встал вопрос о деятельности практиков народной медицины и целителей на территории Российской Федерации.

Работа Росздравнадзора по регулированию деятельности целителей была признана неудовлетворительной.

Учитывая предложения Всемирной организации здравоохранения, руководителей Министерства здравоохранения и социального развития РФ, научной общественности, целительского сообщества, представители Московской государственной думы и правительства Москвы, занимающиеся вопросами регулирования деятельности практиков народной медицины и целителей, нашли выход из создавшегося положения – использовать опыт зарубежных стран в данной сфере деятельности. В США и ряде стран Европы деятельность целителей регулируется государством и профессиональными ассоциациями. Для этих целей была предложена Ассоциация, деятельность которой была ориентирована на взаимодействие с государством (по определению М Буража) [Burrage, 1990] – «Всемирная ассоциация психологов, врачей, духовных и народных целителей», на базе которой в конце 2010 г. была создана «Гильдия практиков народной медицины, целителей и прикладных психологов».

Представителями Московской государственной думы, правительства Москвы и «Гильдии» была разработана многоступенчатая схема легитимации работы практиков народной медицины и целителей в правовом поле; для чего необходимо было совершить ряд действий:

1. Пройти переподготовку в Государственном образовательном учреждении «Институт развития дополнительного профессионального образования» по программе «Предпринимательство в сфере психокоррекционных услуг и целительства».

2. Стать предпринимателем – начать свой бизнес.

3. Вступить в «Гильдию практиков народной медицины, целителей и прикладных психологов», которая вместе с государством будет регулировать

и контролировать деятельность практиков народной медицины и целителей на территории Российской Федерации.

Рассмотрим более подробно эти 3 шага.

Программа переподготовки «Предпринимательство в сфере психокоррекционных услуг и целительства» была рассчитана на 546 академических часов (октябрь – июнь) для лиц с высшим образованием для профессионализации в области предпринимательства в оздоровительной сфере. За это время было проведено три сессии по 6 рабочих дней, самостоятельная работа по учебному плану и стажировка в течение 5 рабочих дней [Учебно–методический план, 2009].

За время обучения изучались:

1. Общепрофессиональные дисциплины: менеджмент и маркетинг.

2. Специальные дисциплины: основы предпринимательской деятельности, экономика предпринимательства и развитие рынка оздоровительных услуг, правовое регулирование предпринимательства, экономические, финансовые отношения и налогообложение в сфере оказания целительских услуг, особенности конкуренции в сфере оказания оздоровительных услуг, формы самоорганизации и объединения предпринимателей, занятых в сфере оказания психокоррекционных и целительских услуг.

3.Дисциплины по выбору слушателей (две обязательно): психология конфликта, реклама, связи с общественностью, современные методы принятия управленческих решений.

Слушатели писали контрольные работы и сдавали экзамены по следующим дисциплинам: менеджмент, маркетинг, основы предпринимательской деятельности, экономика предпринимательства и развитие рынка оздоровительных услуг, правовое регулирование

предпринимательства, экономические, финансовые отношения и налогообложение в сфере оказания целительских услуг.

Курс завершался написанием и защитой аттестационной работы. Выпускники получали диплом государственного образца, дающий им право заниматься предпринимательской деятельностью в сфере оказания психокоррекционных и целительских услуг.

Старт предпринимательской деятельности следовало начинать с открытия некоммерческой организации, так как целительская деятельность не ориентирована на получение прибыли. После того, как все документы для ведения бизнеса были получены, можно было приступить к поиску подходящего помещения; арендовав помещение, следовало заняться оборудованием кабинета целителя в соответствии с существующими требованиями: рабочий стол, несколько стульев, кушетка, шкаф, вешалка, аптечка и водоснабжение [Самарская, Тепер, 2007].

Затем необходимо было установить приемлемые цены на виды предоставляемых услуг, учитывая цены конкурентов на аналогичные услуги, уникальность услуг, а также цену, определяемую спросом на данную услугу.

Для создания позитивного имиджа организации необходимо было устанавливать цены ниже, чем у конкурентов. Для максимального использования возможностей организации следовало ввести систему скидок и льготного времени для пенсионеров, детей, малоимущих и т.д. И наконец, заняться размещением рекламы в СМИ.

Став предпринимателем, необходимо было подумать о том, как стать членом «Гильдии практиков народной медицины, целителей и прикладных психологов».

Порядок вступления практиков народной медицины, целителей и психологов с высшим образованием, прошедших курс переподготовки в Государственном образовательном учреждении «Институт развития

дополнительного профессионального образования» по программе «Предпринимательство в сфере психокоррекционных услуг и целительства» **в «Гильдию практиков народной медицины, целителей и прикладных психологов»** следующий:

Практик народной медицины, целитель или психолог должен был написать заявление о добровольном желании вступить в «Гильдию»; к его заявлению прилагался следующий пакет документов [Федеральный закон Российской Федерации № 315–ФЗ, 2007]:

1.Копия Свидетельства о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

2.Копия свидетельства о государственной регистрации некоммерческой организации.

3.Копия Свидетельства о постановке на учет в налоговом органе по месту нахождения на территории Российской Федерации.

4.Копия Устава, сброшюрованная и заверенная подписью должностного лица, а для юридических лиц и печатью организации.

5.Копия Информационного письма об учете в Статрегистре Росстата.

6.Копия Свидетельства о регистрации страхователя в территориальном фонде обязательного медицинского страхования при обязательном медицинском страховании (с приложением копии Договора обязательного медицинского страхования).

7.Копия Уведомления о регистрации юридического лица (ИП) в *территориальном органе Пенсионного фонда РФ по месту нахождения на* территории РФ.

8.Копия выписки из Единого государственного реестра юридических лиц (по срокам последнюю из имеющихся).

9.Копия Договора(ов) (Полиса) страхования гражданской ответственности перед потребителями (минимальный размер страховой

суммы – не менее тридцати тысяч рублей на каждого сотрудника организации, непосредственно оказывающего оздоровительные услуги).

10.Копии полученных ранее документов, подтверждающих соответствие юридического лица или индивидуального предпринимателя требованиям к выдаче свидетельства о допуске к оказанию отдельных видов оздоровительных услуг (диплом целителя, лицензии, сертификаты и др.).

11.Справки о состоянии здоровья (форма 86), справки невролога об отсутствии травм головы, из нарко– и психдиспансеров.

12.Копии платежных поручений об оплате вступительного взноса, а также взноса установленного размера в компенсационный фонд, удостоверяющих реквизиты, суммы и банковскую проводку сделанных платежей.

Итак, можно сделать вывод, что каждое из двух направлений совершенствования законодательной базы целительской деятельности имеет свои недостатки. В первом направлении «Система добровольной сертификации» отсутствует такое важное положение, как обязательное членство в профессиональной ассоциации, которая совместно с государством должна регулировать деятельность практиков народной медицины и целителей. Во втором направлении «Схема легитимации работы практиков народной медицины и целителей в правовом поле» отсутствует положение о том, что практики народной медицины и целители должны обязательно пройти базовый курс медицины и сдать экзамен с последующим занесением их данных Минздравом в общегосударственный реестр. Эти два направления можно рассматривать как основу для выработки и принятия нового закона.

Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»

В мае 2011 г. была создана Рабочая группа Комитета Государственной думы по охране здоровья для работы над новым проектом Федерального закона.

Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» был принят Государственной думой 01.11.2011 во 2–м чтении. Советом Федерации новый закон был одобрен 09.11.2011 и вступил в силу с 01.01.2012 [Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», 2011].

Анализ статьи 50 «Народная медицина» принятого нового Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» [Сало, 2013: 182] показал, что данный документ содержит 7 положений, в которых указано:

1. Какие методы оздоровления относятся к народной медицине, а какие услуги к ней не относятся.

2. Кто имеет право на занятие народной медициной на основании разрешения, выданного органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

3. Как принимаются решения о выдаче разрешения на занятие народной медициной, на основании каких документов и на какой территории Российской Федерации оно имеет силу.

4. Кто устанавливает порядок для занятия народной медициной на основании полученного разрешения.

5. Какова процедура лишения гражданина разрешения на занятие народной медициной.

6. Что народная медицина не входит в программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

7. Какова ответственность перед законом за незаконное занятие народной медициной, а также причинение вреда жизни или здоровью граждан при занятии народной медициной.

Итак, из положений статьи 50 «Народная медицина» принятого нового Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» наглядно видно, что теперь целительство и народная медицина разведены, т.е. целительство отделено от народной медицины, что соответствует сути этих понятий.

«Целительство – это процесс восстановления энергоинформационной структуры человека в соответствии с изначально заданной программой его развития; задача целительства – помочь самому организму восстановить утраченную гармонию в работе всех тел человека и в их взаимосвязи» [Целительство].

«Народная медицина» – это часть альтернативной медицины, которая включает в себя знания о болезнях, методах и средствах лечения, которые передаются в народе из поколения в поколение» [Народная медицина].

Статья 57 «Основ законодательства об охране здоровья граждан», действующая до 1 января 2012 г., отождествляла эти понятия, что было в корне неверно.

Итак, с 1 января 2012 г. народная медицина в России получила независимый статус, а практики народный медицины теперь обязаны получать разрешение на осуществление своей деятельности в Департаменте здравоохранения по представлению профессиональных ассоциаций, членами которых они являются.

Целительство юридически выведено из народной медицины; оказание целительских услуг теперь не требует разрешения на этот вид деятельности.

Этот факт свидетельствует о социальном неравенстве, которое возникло после принятия нового Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Члены рабочей группы вольно или невольно допустили непростительную ошибку при разработке статьи нового федерального закона о регулировании деятельности практиков народной медицины и целителей. Такой огромный пласт, как целительство, выпадает из поля зрения надзорных органов, что может привести к возникновению серьезных проблем.

Заключение

В течение десяти лет в СМИ широко обсуждалась проблема совершенствования деятельности практиков народной медицины и целителей. Высказывалось много идей, предложений и мнений. Государственная дума, Мосгордума и Правительство Москвы пытались разработать поправки к федеральному закону «Об охране здоровья граждан», затем принять новый закон, регулирующий деятельность практиков народной медицины и целителей в России.

В 2006 г. по инициативе Росздравнадзора была разработана «Система добровольной сертификации» услуг в области народной медицины для формирования цивилизованного рынка услуг в области народной медицины: безопасность услуг и возможность объективной оценки качества таких услуг потребителями.

Однако критерии системы сертификации оказались таковы, что пройти сертификацию могли только люди с медицинским образованием. Некоторые практики народной медицины и целители, имеющие медицинское образование, смогли получить этот сертификат, но оказалось, что он не имел юридической силы.

В 2010 г. была разработана многоступенчатая схема легитимации деятельности практиков народной медицины и целителей в правовом поле, для чего было необходимо совершить ряд действий: пройти переподготовку в Государственном образовательном учреждении «Институт развития дополнительного профессионального образования»; стать предпринимателем и вступить в «Гильдию практиков народной медицины, целителей и прикладных психологов».

Первые два направления совершенствования законодательной базы целительской деятельности кардинально отличаются от положений ст. 50 нового Федерального закона и не могут служить для него основой.

Что касается третьего направления совершенствования законодательной базы деятельности практиков народной медицины и целителей, то оно далеко от идеала и не решило насущных проблем в сфере оказания целительских услуг. Члены Рабочей группы Комитета Государственной думы по охране здоровья при разработке документа, регулирующего деятельность практиков народной медицины и целителей, допустили серьезную ошибку – создали только одну статью, назвав ее «Народная медицина» (в проекте нового Федерального закона статья называлась «Целительство»). Это свидетельствует о том, что члены Рабочей группы так и не поняли сути этих понятий, отнеся такой огромный пласт, как целительство, к категории услуг оккультно–магического характера.

На наш взгляд, во избежание социального неравенства следовало разработать и ввести в новый Федеральный закон 2 статьи, регулирующие деятельность практиков народной медицины и целителей, назвав их «Народная медицина» и «Целительство» с указанием критериев для осуществления подобной деятельности.

Для того чтобы иметь право заниматься народной медициной и целительством, достаточно было бы 5 критериев:

1.Практик народной медицины или целитель должен оформить свою трудовую деятельность как индивидуальный предприниматель.

2.Практик народной медицины или целитель должен быть членом профессиональной медицинской ассоциации.

3.Практик народной медицины или целитель должен иметь разрешение на занятие народной медициной или целительством, выданное Департаментом здравоохранения Москвы.

4.Предоставляемые услуги практика народной медицины или целителя должны быть безопасны для жизни и здоровья граждан, что может удостоверить профессиональная медицинская организация.

5.Практик народной медицины или целитель должен вести следующую документацию:

1)журнал учета обращений клиентов и предоставленных им услуг с обязательным внесением в него информации о клиенте (фамилия, имя, отчество, возраст, адрес регистрации по месту жительства или месту пребывания, дата первичного обращения и последующих посещений);

2)индивидуальные карты наблюдения за клиентами с обязательным внесением в них информации о датах первичного обращения и последующих посещений практика народной медицины или целителя клиентом, о диагнозе лечащего врача организации здравоохранения, имеющей лицензию на медицинскую деятельность, о диагнозе практика народной медицины или целителя, о проведенных оздоровительных сеансах, назначенных процедурах, о текущих изменениях в самочувствии клиента и объективных изменениях в состоянии его здоровья по результатам оздоровления с применением соответствующих целительских методов.

По нашему мнению следует дорабатывать новый Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации» и устранить все недоработки, ведущие к социальному неравенству.

Библиографический список

Антропология профессий: Сборник научных статей / Под ред. П.В. Романова,Е.Р. Ярской–Смирновой. Саратов, 2005.

Батенева Т. Как становятся экстрасенсами: Рациональное объяснение успеха целителей [Электронный ресурс]. URL: http://www.inauka.ru/psychology/article39761.html (дата обращения 01/10/2014)

Волкова О.А. Целительство: антропологический подход: введение в проблему // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе. М.: Изд–во ИС РАН, 2007.

Волкова О.А. Образ народной медицины в научно–популярной периодике (на примере журнала «Будь здоров») // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе. М.: Изд–во ИС РАН, 2007.

Закон «Основы законодательства об охране здоровья граждан». 1993 и последующие редакции.

История российских социальных служб: Хронограф / Под общ. ред. Г.Н. Кареловой, В.И. Жукова. М., 2000.

Курмаева А. Процесс интеграции официальной и народной медицины закономерен и необходим [Электронный ресурс]. URL: http://www.zerkalo–nedeli.com/nn/show/342/30949. (дата доступа 01/10/2014)

Народная медицина // URL: http://ru.wikipedia.org (дата обращения 01/10/2014)

Приказ Росздравнадзора от 25.01.2006 № 154–Пр/06 «О введении в работу Системы добровольной сертификации услуг в области народной медицины "Реестр целителей"».

Пусть «лечат»?! О том, как власти Москвы решили отделить «целителей» от «шарлатанов»... // Русская линия. 2006. 27 янв.

Сало Е.П. Проблемы государственного регулирования деятельности целителей в России на современном этапе // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие [Электронный ресурс]: Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. М.: РОС, 2012. 1 CD ROM. URL: http://www.isras.ru/files/File/congress2012/part15.pdf. С. 3207–3215. (дата доступа 01/10/2014)

Сало Е.П. Проблемы легитимации деятельности практиков народной медицины и целителей в эпоху перемен // Профессионалы в эпоху перемен: динамика идеологии,

статуса и ценностей [Электронный ресурс]: Коллективная монография / Под ред. В.А. Мансурова. М.: ИС РАН, 2013. 1 CD ROM. С. 173–190.

Самарская Т., Тепер Г. Врачи или целители?: Особенности самоидентификации агентов поля альтернативной медицины в современной российской провинции // Профессии.doc: Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под ред. Е. Ярской–Смирновой, П. Романова. М.: ООО «Вариант»; ЦСПГИ, 2007.

Сборник нормативных и методических материалов Федерального агентства по здравоохранению и социальному развитию. М., 2007.

Учебно–тематический план профессиональной переподготовки специалистов по направлению «Предпринимательство в сфере оказания психокоррекционных услуг и целительства» от 28.09.2009.

Федеральный закон Российской Федерации № 315–ФЗ «О саморегулируемых организациях» от 01.12.2007.

Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21 ноября 2011 года № 323–ФЗ.

Целительство. URL: http://www.neo–life.ru/healing. . (дата доступа 01/10/2014)

Burrage M. et al. Actor–based Framework for the Study of the Professions // Professions in Theory and History / Ed. by M. Burrage, R. Torstendahl. L.: Sage, 1990.

Greenwood E. Attributes of a Profession // Social Work. July 1957. Vol. 2. P. 45–55.

Johnson T.J. Professions and Power. Macmillan, 1972.

Larson M. Rise of Professionalism: a sociological Analysis. Berkeley; L.: University of California Press, 1977.

Millerson G. Dilemmas of Professionalism // New Society. June 4, 1964.

Salo E.P. Attempts of Shaping Legal Field to Legitimize Activities of Practitioners of National Medicine and Healers in Reforming Russian Society // Facing an Unequal World: Challenges for Russian Sociology / Russian Society of Sociologists. M., 2014. 1 CD ROM.

3.5. УЧИТЕЛЬ В ИНКЛЮЗИВНОЙ ШКОЛЕ: КРЕАТИВНОЕ ФОРМИРОВАНИЕ БЕЗБАРЬЕРНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ

Инклюзивное образование[36] все в большей степени получает распространение в Москве. Появилось довольно много инклюзивных школ, в которых на равных правах со здоровыми детьми обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ[37]). Среди основных стейкхолдеров[38] инклюзивного образования – ученики школ, их родители и учителя – основная нагрузка ложится на плечи последних. Именно педагоги сталкиваются с необходимостью работы в совершенно новых условиях. В данном тексте рассмотрим какие трудности испытываются учителя инклюзивных школ в своей деятельности, какие решение предлагают для их нивелирования. Но главное проанализируем непосредственно сам процесс их работы.

Основной чертой современной педагогической деятельности в инклюзивной школе является эмерджентность[39], которая проявляется в том, что по мере осуществления своей работы педагоги сталкиваются с неожиданными, незнакомыми ситуациями, но продолжают действовать, рефлексивно обдумывая и взвешивая следующий шаг или спонтанно реагируя на происходящее.

Данный процесс эмерджентного социального действия является креативным. Понятие креативного действия введено в социологический

[36] Инклюзивное образование – совместное обучение здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья в рамках общеобразовательной школы. Россия присоединилась к Конвенции по правам инвалидов, тем самым взяв на себя обязательства по созданию в стране так называемой «безбарьерной среды» для лиц с ОВЗ и инвалидностью. Одним из условий безбарьерной среды является возможность обучаться по инклюзивной образовательной модели в общеобразовательной школе, что позволяет детям с различными проблемам здоровья и инвалидностью интегрироваться в среду здоровых сверстников, получить навыки общения и жизни в социуме. В связи с этим уже в 2010 году в Москве до принятия каких-либо законов на федеральном уровне был принят Закон «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья в г. Москве».

[37] ОВЗ – ограниченные возможности здоровья.

[38] Стейкхолдеры – заинтересованные стороны.

[39] Эмерджентность – характеристика деятельности, осуществляемой в меняющихся условиях ситуации, неожиданно появляющихся новых контекстов ситуации [Emirbayer M., Mishe A.; 1997]

дискурс [Йоасом Х.; 2005]. Согласно его теории, креативность присутствует в каждом человеческом действии. Человек не просто следует каким–либо принятым в обществе моделям, но каждый раз в определенный момент действия по–новому использует нормативные схемы, приспосабливая их к собственным потребностям и потребностям организма. Кроме того, человек творчески реорганизует собственные планы по достижению цели, так как по мере реализации определенных действий эмерджентно возникают новые цели. Эти новые цели формируются под влиянием ситуации, окружающей среды, появления новых импульсов, идущих от тела и нерефлексивных стремлений.

Конечно, в мировой практике уже имеется богатый опыт создания безбарьерной образовательной среды, но специфика российской действительности требует от педагогов креативности. Учителя трудятся по большей части в школах, где недостаточное методическое и техническое обеспечение. Кроме того, мировой опыт, согласно полученным результатам исследования, практически неизвестен отечественным учителям.

Оценка результатов внедрения инклюзивного образования в г. Москве осуществлена в исследованиях, проведенных Лабораторией мониторинговых исследований МГППУ[40] в 2010 и 2014 гг. С целью получения наиболее полной информации использовано сочетание количественного метода – анкетный опрос педагогов, родителей детей без ОВЗ, родителей детей с ОВЗ и качественного – интервью со школьниками старшей школы. Как опрос, так и интервьюирование проводились в трех типах школ: общеобразовательной, инклюзивной и коррекционной. Всего опрошено 611 респондентов: 178 педагогов, 386 родителей и 47 учащихся.

[40] ГБОУ ВПО МГППУ - Московский городской психолого-педагогический университет.

Спрос на инклюзивное образование

По мнению большинства педагогов инклюзивных школ, «сегодня в Москве среди родителей детей–инвалидов существует высокий спрос на инклюзивное образование» – 73%. Около половины их коллег с общеобразовательных организаций также разделяют данную позицию – 44%. Противоположной точки зрения придерживаются три четверти сотрудников коррекционных учреждений (78%), хотя в 2010 г. таковых было меньше (60%).

Подавляющее большинство учителей специализированных образовательных организаций настаивает на том, что «коррекционные школы г. Москвы вполне справляются с задачей подготовки детей с ОВЗ и инвалидностью для жизни в обществе» (93% в 2014 г. и 94% в 2010 г.). Согласны с ними около половины их коллег с инклюзивных школ (48% в 2014 г. и 46% в 2010 г.) и около трети с общеобразовательных (30% и 38% соответственно).

Таким образом, несмотря на то, что педагоги с инклюзивных классов убеждены в востребованности совместного обучения здоровых и больных детей, они признают работающей также и систему специализированных организаций, где детям с определенными проблемами здоровья обеспечивают необходимые условия для успешного обучения.

В ходе опроса были выделены категории детей–инвалидов, которым, по мнению педагогов, более всего подходит инклюзия. Педагоги всех типов школ, как в нынешнем исследовании, так и в 2010 г. согласились с тем, что это дети–инвалиды с сохранным интеллектом, по большей части те, у кого заболевания опорно–двигательного аппарата (70% – инклюзивная школа, 72% – общеобразовательная и 65% – коррекционная). Совместное обучение рекомендуется учащимся с ДЦП, детям с поврежденным слухом и зрением, а также с синдромом повышенной активности и с задержкой речевого

развития. В наименьшей степени данный вид образования эффективен для детей с синдромом Дауна и поврежденной эмоционально–волевой сферой.

Следует отметить, что педагоги коррекционных организаций настаивают на том, что инклюзия – это не лучший вариант для детей с нарушениями зрения, слуха, а также с ДЦП.

Основные трудности в работе учителя инклюзивной школы

В ходе исследования опрошенным педагогам было предложено представить, какие сложности могли бы у них возникнуть, если бы они работали в инклюзивном классе. В 2010 г. вопрос по моделированию подобной ситуации был задан только педагогам общеобразовательных школ, в нынешнем же опросе еще инклюзивных и коррекционных (см. Рис.1).

Педагогов, принявших участие в опросе 2010 года, больше всего беспокоило «отсутствие специальной профессиональной подготовки» – 62%. Сегодня, уже имея определенный опыт (педагоги инклюзивных школ) и информацию о данном опыте (педагоги общеобразовательных и коррекционных школ), главную сложность учителя видят в «построении индивидуальной траектории развития для каждого ребенка–инвалида» (интервал значений по всем типам школ – от 60% до 71%).

Кроме того, несколько лет назад 40% педагогического состава общеобразовательных школ беспокоила проблема «выстраивания доброжелательных, толерантных отношений» между учениками в классе, сегодня их доля в разы сократилась – 16%. Но этот пункт наравне с «проблемой достижения взаимопонимания с родителями детей без ОВЗ» по–прежнему воспринимается как довольно серьезный барьер в учительской среде коррекционных школ (37% – «выстраивание доброжелательных

отношений в классе» и 39% – «достижение понимания с родителями детей без ОВЗ»).

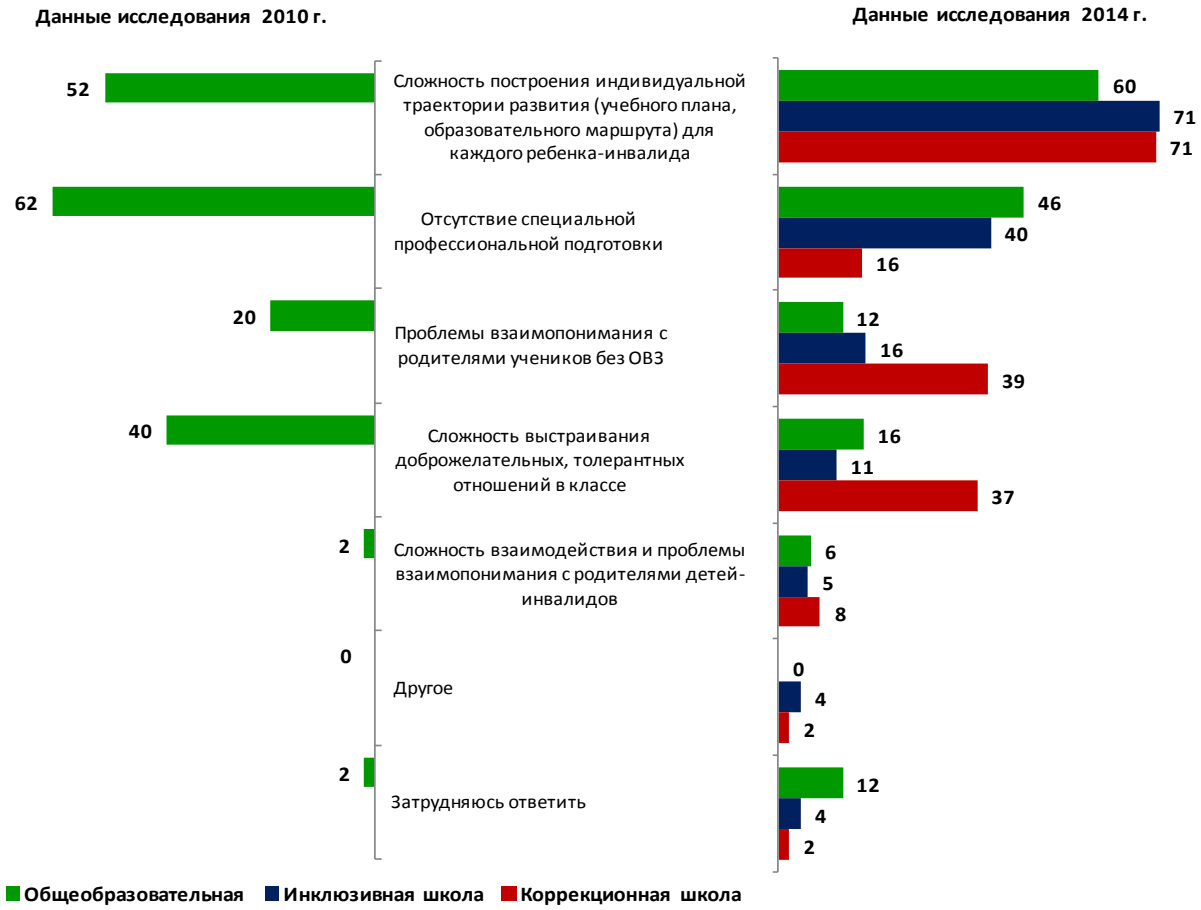

Рис. 1. Динамика распределения ответов на вопрос: "Как Вы думаете, с какими трудностями Вы можете столкнуться в первую очередь при работе в классе с инклюзивным компонентом?", в % от числа опрошенных педагогов общеобразовательной, инклюзивной и коррекционной школ (сравнительный анализ данных 2010 и 2014 гг.) [41]

В итоге, если профессиональные кадры общеобразовательных и инклюзивных школ волнуют, главным образом, проблемы, связанные непосредственно с учебным процессом – «построение индивидуального учебного плана для каждого больного ребенка» и наличие «специальной профессиональной подготовки», то в коррекционных школах обеспокоены также выстраиванием межличностных взаимодействий между здоровыми

[41] Сумма числовых показателей в рисунке может превышать 100% в связи с тем, что респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

«учениками» и теми, у кого есть ограничения по здоровью, а также их «родителями».

Затем в исследовании были изучены основные трудности, с которыми непосредственно сталкиваются в своей каждодневной деятельности педагоги инклюзивных школ. Данный вопрос был задан педагогам инклюзивных и коррекционных образовательных организаций (см. Рисунок 2).

Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: "Как Вы думаете, с какими трудностями обычно сталкивается педагог общеобразовательной школы при работе в классе по программе инклюзивного образования?", в % от числа опрошенных преподавателей инклюзивной и коррекционной школ[42]

В оценке основных педагогических трудностей совместного обучения больных и здоровых детей мнения респондентов из разных типов школ разошлись. Представители специализированных образовательных организаций уверены, что главная трудность заключается в «неприятии инклюзивного образования родителями обычных детей» – 55%. На самом же

[42] Сумма числовых показателей в рисунке может превышать 100% в связи с тем, что респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

деле у инклюзивных педагогов сложности скорее финансового и методологического характера – неоднозначность в «оценивании результатов образовательного процесса» (59%), нехватка «материально–технической базы» (49%) и «дидактических материалов» (45%). Следует отметить, что два первых пункта были обозначены также и респондентами коррекционных школ, то есть они вполне солидарны со своими коллегами и в целом осознают имеющиеся у них трудности (45% и 31% соответственно).

Интересен проведенный сравнительный анализ тех трудностей, которые, по мнению педагогов из инклюзивных классов, испытывают они сами и те, кто в целом работает в этой системе (см. Рисунок 3).

Рис. 3. Распределения ответов на вопросы: "Как Вы думаете, с какими трудностями обычно сталкивается педагог общеобразовательной школы при работе в классе по программе инклюзивного образования?" и «С какими трудностями сталкивались лично Вы?», в % от числа опрошенных преподавателей инклюзивной школы[43]

В целом, общие и личные трудности педагогов, работающих по инклюзивной программе, совпадают – это «оценивание результатов

[43] Сумма числовых показателей в рисунке может превышать 100% в связи с тем, что респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

образовательного процесса», нехватка «материально–технической базы» и «дидактических материалов». Но важно отметить, что в своей персональной педагогической практике респонденты несколько чаще называют проблему «оценивания результатов образовательного процесса» – показатель по личным трудностям выше, чем по общим на 8%. Два типа остальных трудностей, напротив, признаются как важные для всех преподавателей инклюзивных классов, тогда как на личном уровне их значимость несколько ниже (по «нехватке материально–технических средств» – ниже на 12%, а по «дидактическим материалам» – на 8%).

Анализ основных причин успешности внедрения инклюзивного образования, по мнению опрошенных педагогов общеобразовательных и инклюзивных школ в 2010 и 2014 гг. представлен на Рисунке 4 (данный вопрос не был включен в анкеты для педагогов коррекционных организаций).

Большая часть опрошенных педагогов, по–прежнему, считает, что на успешность внедрения инклюзивной образовательной модели, в первую очередь, может положительно повлиять «масштабное финансирование» данной программы и «комплектация школ дополнительным персоналом». Стоит обратить внимание, что в нынешнем году выросла доля педагогов инклюзивных школ, относящих «финансирование» к главному фактору успеха по сравнению с 2010 г. (74% в 2014 г. и 64% в 2010 г.). При этом существенно сократилась часть респондентов из общеобразовательных организаций, разделяющих данную позицию (62% и 80% соответственно).

Кроме того, если в предыдущем опросе треть сотрудников инклюзивных школ существенное значение также придавала «доброжелательной позиции родителей» (32%), то сегодня более важная роль отводится управленческим решениям – «поддержка со стороны руководителей специализированных образовательных организаций» и «оперативность чиновников департамента образования г. Москвы» (29% и

28%). Напротив, учителя общеобразовательных школ переключили внимание с административной «поддержки руководителей специализированных организаций» (46% в 2010 г.) на необходимость «доброжелательной позиции педагогов своей школы» (34% в 2014 г.).

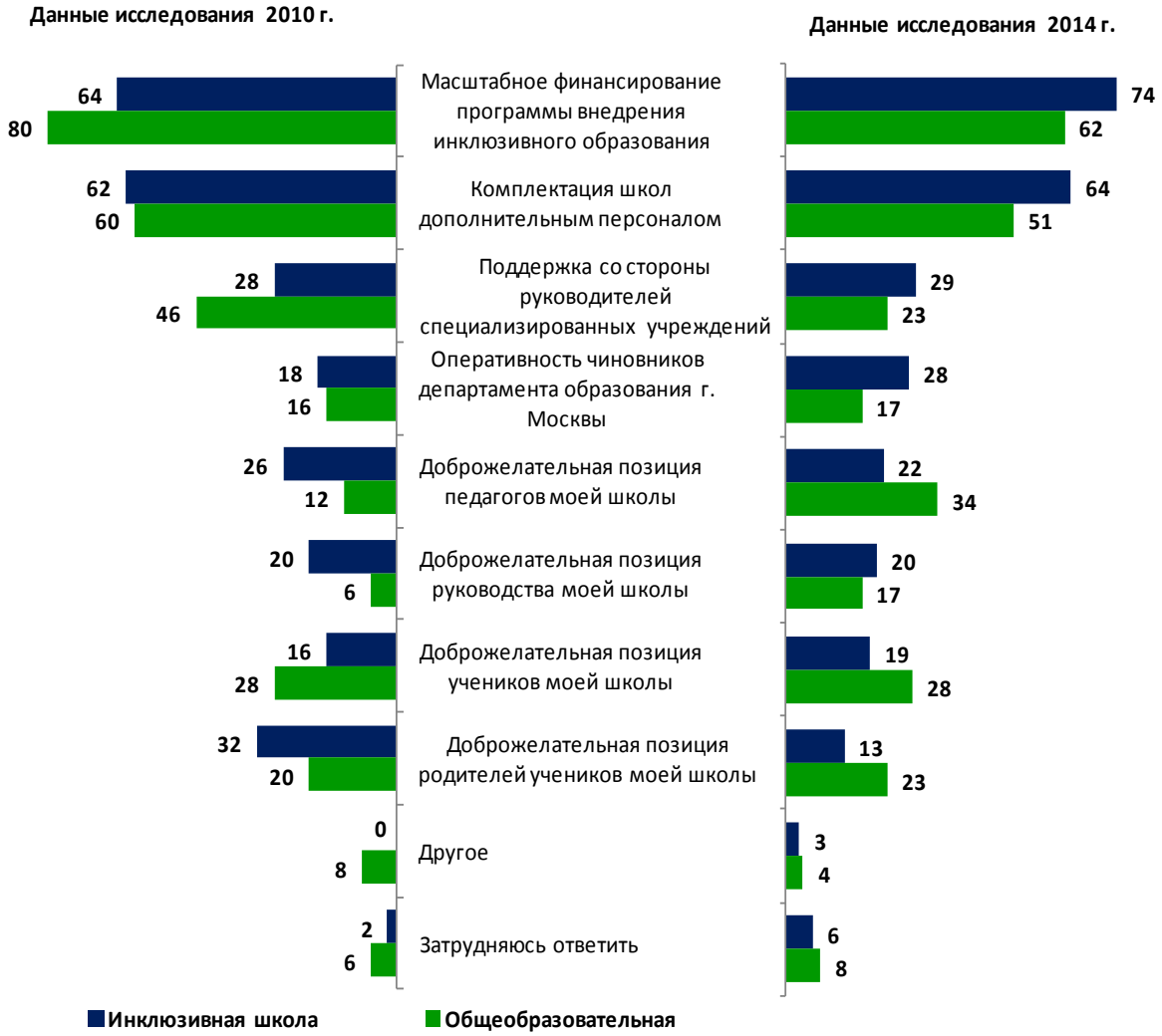

Рис. 4. Динамика распределения ответов на вопрос: "Что, на Ваш взгляд, в первую очередь может положительно повлиять на успешность внедрения инклюзивной образовательной модели в Вашей школе?", в % от числа опрошенных педагогов инклюзивной и общеобразовательной школ (сравнительный анализ данных 2010 и 2014 гг.)[44]

Помимо факторов, способствующих успешному внедрению инклюзивного обучения, в проведенном исследовании были

[44] Сумма числовых показателей в рисунке может превышать 100% в связи с тем, что респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

проанализированы также факторы, которые могут повлиять негативно (см. Рисунок 5). В результате анализа выяснилось, что респонденты обозначили соответствующие друг другу положительные и отрицательные причины: во – первых, если позитивное воздействие оказывает «масштабное финансирование», то его «недостаток» сказывается отрицательно, во–вторых, «укомплектованность профессиональными кадрами» способна обеспечить успех, а «недостаток вспомогательного персонала» приводит к негативным последствиям. При этом мнение опрошенных в нынешнем и 2010 гг. совпадает.

диагр

Рис. 5. Динамика распределения ответов на вопрос: "Что, по Вашему мнению, в наибольшей степени может негативно повлиять на внедрение инклюзивной модели образования в Вашей школе?", в % от числа опрошенных педагогов инклюзивной и общеобразовательной школ (сравнительный анализ данных 2010 и 2014 гг.) [45]

Таким образом, при существующих организационных, финансовых, бюрократических преградах, существенное позитивное влияние на

[45] Сумма числовых показателей в рисунке может превышать 100% в связи с тем, что респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

успешность внедрения инклюзивной модели образования имеет фактор межличностных отношений, которые формируются в школе.

Профессионализм учителя в инклюзивной школе

Эффективность функционирования системы инклюзивного образования во многом зависит от профессиональной подготовки тех, кто в нем работает. Рассмотрим, правильно ли педагоги инклюзивных школ понимают значение термина «инклюзивное образование», имеют ли они специальную профессиональную подготовку и осведомлены ли они о том, где можно ее получить.

Около трети педагогов инклюзивных школ неправильно понимают значение понятия «инклюзивное образование» и считает, что это «создание специального коррекционного класса для детей с ОВЗ и инвалидностью в общеобразовательной школе» (23%) или «создание классов для детей без ОВЗ в специальных коррекционных образовательных организациях» (9%).

В рамках исследования выявлялась информированность педагогов о возможности получения необходимой квалификации в системе инклюзивного образования (см. Рисунок 6).

В нынешнем году, в отличие от 2010 г., наиболее осведомленными о том, где можно получить дополнительное образование и консультации, оказались представители коррекционных школ (58% – 2014 г., 19% – 2010 г.), а не инклюзивных, как было 4 года назад (42% и 50% соответственно). Существенно увеличился уровень информированности у педагогов общеобразовательных школ (17% и 4%). Но по сравнению с остальными типами школ, здесь все же отмечается самая проблемная зона с точки зрения информированности о курсах повышения квалификации. Именно общеобразовательные школы – это основа внедрения инклюзивной

программы обучения. Безусловно, этот пробел необходимо восполнять. Еще более пристальное внимание следует уделить распространению сведений о соответствующих курсах среди педагогов инклюзивных школ, где собственно и реализуется намеченная программа. Сегодня более половины педагогического состава данного типа учебных заведений (58%) заявляет, что ничего не знает о необходимых им курсах.

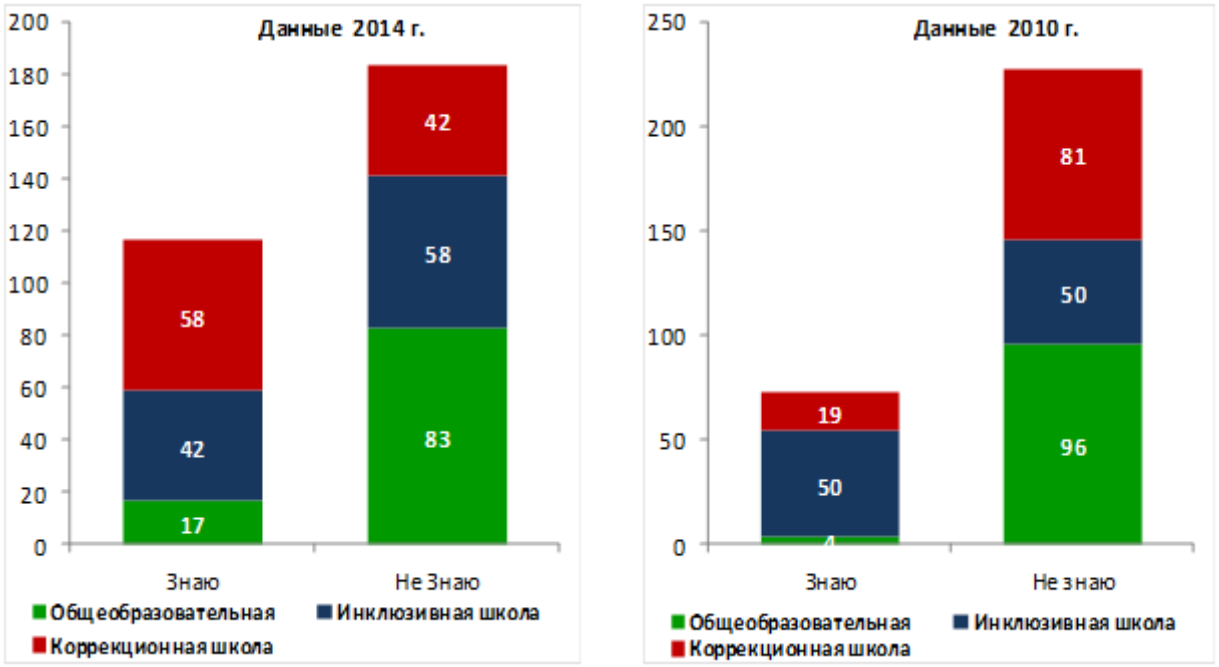

Рис. 6. Динамика распределения ответов на вопрос "Знаете ли Вы, где можно получить дополнительное образование или необходимые консультации для работы с детьми–инвалидами в системе инклюзивного образования?", в % от числа опрошенных педагогов (сравнительный анализ данных 2010 и 2014 гг.)

Учителя инклюзивных школ, которые владеют информацией о курсах профессиональной переподготовки, обозначили названия учебных заведений, где они преподаются. Около трети опрошенных назвали МГППУ, около четверти – Центр «Взаимодействие» и МИОО.

В целом, на сегодняшний день педагоги недостаточно информированы о существующих курсах повышения квалификации для работы в условиях инклюзивного образования. Еще меньше педагогов, которые учились на данных курсах (см. Рисунок 7).

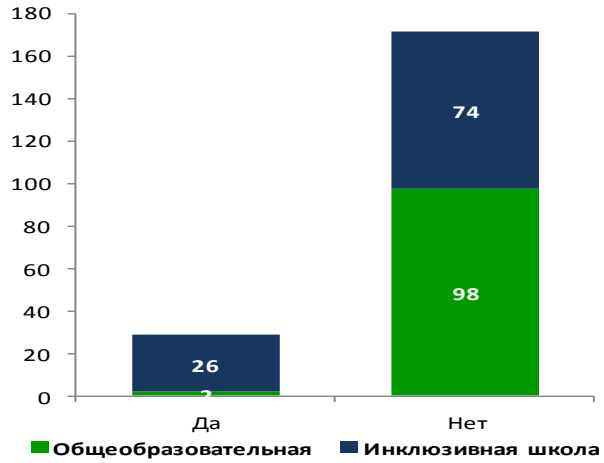

Рис. 7. Распределение ответов на вопрос "Проходили ли Вы лично курсы профессиональной переподготовки (повышения квалификации) к работе в условиях инклюзивного образования?", в % от числа опрошенных педагогов общеобразовательных и инклюзивных школ

В настоящем проекте вопрос о том, проходили ли педагоги курсы профессиональной переподготовки, был задан только представителям общеобразовательных и инклюзивных школ, так как именно на их базе реализуется программа инклюзивного образования. В итоге выяснилось, что только четверть педагогического состава инклюзивных школ (26%) и 2% общеобразовательных школ посетили указанные курсы.

Таким образом, на сегодняшний день педагоги этих школ не обладают необходимыми знаниями. Неудивительно, что лишь одна десятая часть учителей, как в общеобразовательных, так и в инклюзивных школах «хорошо осведомлена» об особенностях развития детей с ОВЗ (11% и 13% соответственно), что, безусловно, является препятствием на пути внедрения программы инклюзивного образования (см. Рисунок 8).

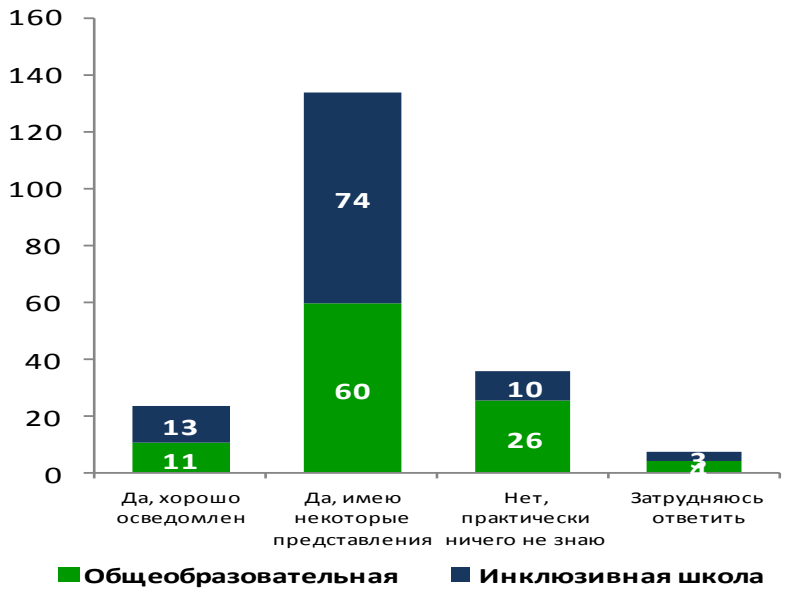

Рис. 8. Распределение ответов на вопрос "Знакомы ли Вы с особенностями развития детей с различными видами нарушений здоровья?", в % от числа опрошенных педагогов общеобразовательных и инклюзивных школ

Примечательно, что около половины педагогического состава инклюзивных школ осознают данный пробел и считают необходимым для себя получения «дополнительного обучения» (45%). Несмотря на недостаток профессиональной подготовки две трети учителей заявили, что психологически готовы к работе в инклюзивных классах (67%). Около трети опрошенных педагогов (32%) указала, что профессионально подготовлены. Есть также те, кто считает себя не готовым ни профессионально, ни психологически (13%).

Интересно, что недостаточная квалификация не отражается негативно на работе педагогов. Родители учащихся инклюзивных классов достаточно высоко оценили уровень профессиональной квалификации и методической готовности педагогов. Так на вопрос, о том, «насколько сегодня их школа по профессиональной и методической квалификации педагогов готова к внедрению программы по инклюзии», большая часть родителей как здоровых, так и больных детей оценили данную готовность на 4 и 5 баллов из 5 возможных (68% родителей детей с ОВЗ и 63% родителей здоровых детей).

Формирование благоприятной психологической обстановки

Психологическая обстановка в школе складывается на основе взаимоотношений между учащимися и педагогами. Рассмотрим, приходилось ли ребенку с ОВЗ сталкиваться с проявлениями некорректного поведения со стороны одноклассников и учителей (см. Рисунок 9).

Рис. 9. Распределение ответов на вопрос: "Приходилось ли Вашему ребенку сталкиваться с проявлениями некорректного поведения со стороны…?", в % от числа опрошенных родителей детей с ОВЗ в инклюзивных школах[46]

Более половины родителей утверждают, что в их школе «такого не случалось» – 59%. Практически отсутствуют какие–либо претензии к педагогам – наблюдалась нетактичность со стороны учителей в 2% случаев и классного руководителя в 1%.

По мнению трети родителей, некорректное поведение по отношению к их детям проявляли одноклассники (20%) и другие ученики школы(13%).

[46] Сумма числовых показателей в рисунке может превышать 100% в связи с тем, что респонденты могли дать несколько вариантов ответа.

Обозначенная проблема более детально раскрыта посредством анализа ответов родителей детей с ОВЗ о существовании случаев физического и психологического насилия, которому подвергаются дети–инвалиды со стороны учащихся – в виде драк, избиения, порчи личного имущества и насмешек, присвоения кличек, бойкотов, отказа от общения, а со стороны педагогов – шлепков, нанесения ударов и публичного унижения (см. Рисунок 10).

Рис. 10. Распределение ответов на вопросы: "Случалось ли Вашему ребенку испытывать физическое (драки, избиения, порча личного имущества) или психологическое насилие (насмешки, присвоение кличек, бойкот, отказ от общения и т.п.) в школе со стороны других учащихся Вашей школы?" и «Случалось ли Вашему ребенку испытывать физическое (шлепки, нанесение ударов) или психологическое насилие (насмешки, публичное унижение, и т.п.) в школе со стороны педагогов Вашей школы?», в % от числа опрошенных родителей детей с ОВЗ в инклюзивных школах

Полученные результаты подтверждают тот факт, что в подавляющем ряде случаев со стороны учителей «никогда» не наблюдалось ни физического, ни психологического насилия – 96%.

Около 70% родителей отрицают существование каких–либо форм принуждения также и со стороны здоровых детей, 17% отмечают, что иногда такое бывает и 2% жалуются на частое нанесение их детям физического и психологического вреда.

Взаимоотношения между учителями и учениками с ОВЗ, по общему мнению родителей детей с ОВЗ, носят доверительный и деловой характер – 71% и 23% (см. Рисунок 11).

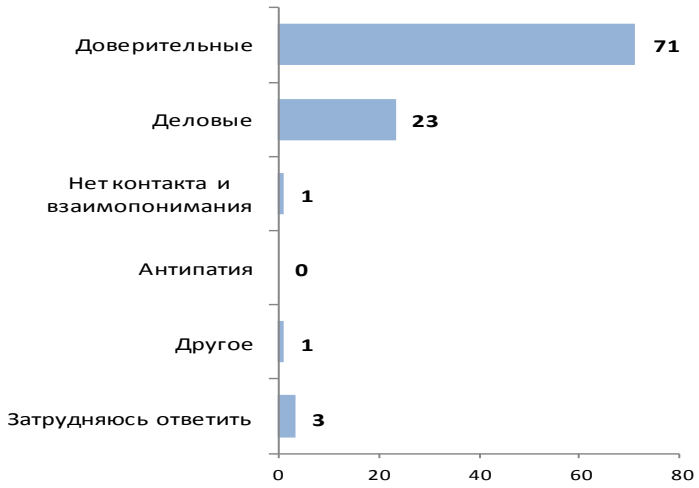

Рис. 11. Распределение ответов на вопрос: "Как Вы оцениваете взаимоотношения Вашего ребенка с учителями?", в % от числа опрошенных родителей детей с ОВЗ

Почти все опрошенные родители в инклюзивных школах указали, что их ребенку нравится класс и школа, в которой он учится – суммарный показатель «да, очень» + «скорее да» составил у родителей детей с ОВЗ 94%, а у родителей детей без ОВЗ 99%. Но среди первых доля твердо уверенных (выбрали вариант «да, очень») несколько ниже, чем среди вторых – 53% и 66% соответственно.

Данные количественного опроса подтверждаются данными качественного исследования. Всем детям (как с ОВЗ, так и без ОВЗ), которые участвовали в интервьюировании, очень нравится школа и класс: «да, мне очень нравится, я тут с первого класса, тут выросла», «мне безумно все

нравится». Только один интервьюируемый с ОВЗ дал оценку «средненько, если ни с кем не ругаюсь, то в принципе нормально».

Больше всего, по единодушному мнению родителей обеих групп, детям в школе нравится общение со школьными друзьями (родители детей с ОВЗ – 73%, родители детей без ОВЗ – 67%) и учителями (61% и 66% соответственно). На втором месте у детей с ОВЗ – учебные занятия (58%) и внеклассные мероприятия (51%), на третьем – дополнительные занятия (36%).

Качественный анализ интервью учеников показал, что все они ценят учителей и доброжелательную атмосферу в школе, которая создается во многом благодаря им: «... И очень много хороших учителей, именно не в плане как они учат, а в плане человеческом», «…На уроке – это учитель, а вне школы – это очень хороший друг», «… Мне нравится атмосфера в школе».

Конечно, детям нравится и общение с друзьями. Прежде всего, этот фактор значим для детей с ОВЗ, они чаще здоровых детей отмечали, что именно в школе у них есть друзья: «Можно поговорить с друзьями и учителя хорошие», «… У нас очень дружный класс, потому что мы все друг другу пытаемся помочь, начиная от контрольных, были разные ситуации, пытались друг друга прикрыть».

Указывали ребята также на то, что им нравится благоустроенность школы и наличие интересных, дополнительных занятий: «У нас все благоустроено, лифты есть, … очень красивый зимний сад, есть комнаты релаксации на первом этаже», «Дополнительные занятия здесь проходят, тренировки».

Анализ мнений родителей относительно степени удовлетворенности своих детей существующим отношением к ним со стороны одноклассников и педагогов представлен в Таблице 1.

Таблица 1

Распределение ответов на вопросы: "Как бы Вы могли оценить удовлетворенность отношением к ребенку со стороны одноклассников и со стороны педагогов? (По каждой строке дайте оценку по 5–балльной шкале; где 1 – полностью не удовлетворен, 5 – полностью удовлетворен, 9 – затрудняюсь ответить)", в % от числа опрошенных родителей детей без ОВЗ и родителей детей с ОВЗ

		Не удовлетворен "1"+"2"	**Затрудняюсь ответить «3» + «9»**	**Удовлетворен «4» + «5»**
Родители детей без ОВЗ	Удовлетворенность отношением к ребенку со стороны одноклассников	2	11	87
	Удовлетворенность отношением к ребенку со стороны педагогов	2	2	96
Родители детей с ОВЗ	Удовлетворенность отношением к ребенку со стороны одноклассников	4	18	78
	Удовлетворенность отношением к ребенку со стороны педагогов	2	12	90

По большей части, обе группы родителей считают, что их детей «полностью» устраивают взаимоотношения с одноклассниками и педагогами. Но, несмотря на высокие показатели удовлетворенности в целом, сравнивания оценки родителей, можно заметить, что те, у кого больные дети несколько реже выбирали «удовлетворен – 4+5» и несколько чаще затруднились с ответом – «3+9». При этом, по их мнению, детям больше всего нравится отношение к себе со стороны педагогов (90%).

Практически не встречается оценок «не удовлетворен – 1+2». Среди родителей детей–инвалидов лишь 2% поставили эту оценку по «удовлетворенности отношением со стороны педагогов» и 4% – «со стороны одноклассников».

Результаты качественного исследования подтверждают данные опроса. Основная часть детей как с ОВЗ, так и здоровых в инклюзивных школах удовлетворена как отношениями с педагогами, так и с одноклассниками: «У меня хорошие отношения со всеми преподавателями, с одноклассниками тоже...», «Все замечательно и с теми, и с теми».

У детей с ОВЗ очень высокая удовлетворенность от общения с педагогами, они отмечают доброжелательность, поддержку: «К нам хорошо относятся, не как к ученикам, а как к родным людям, помогают во всем разобраться…», «У нас со многими учителями можно поговорить не только по учебе, по предмету, но можно еще поговорить о своих проблемах, и они тебя поймут, поддержат…».

Нуждаются ли дети с ОВЗ в помощи для выстраивания общения с одноклассниками и педагогами? Этот вопрос был задан педагогам инклюзивных и коррекционных школ. Результаты распределения ответов представлены в Таблице 2.

Педагоги обеих типов школ единодушны в том, что ребятам с ограниченными возможностями необходимо помогать. Особенно в формировании общения с одноклассниками. О том, что такая поддержка «чаще всего» необходима, высказался почти весь педагогический состав коррекционных школ (92%) и половина инклюзивных (50%). Вторая половина сотрудников инклюзивных школ считает, что к такой помощи следует прибегать «иногда» – 48%, то есть когда в этом есть потребность. Только 2% педагогов инклюзивных школ полагают, что ребята не нуждаются в помощи и «справляются самостоятельно». В коррекционных школах данную позицию не разделяет ни один педагог.

По мнению одной пятой части учителей (19%), работающих в учебных заведениях с инклюзивной составляющей, детям–инвалидам также «чаще всего» требуется помощь и в выстраивании общения с педагогами.

Представителей же коррекционных школ, разделяющих это мнение, в три раза больше – 58%.

Таблица 2

Распределение ответов на вопросы: "Нуждаются ли дети с ОВЗ в помощи в выстраивании общения с одноклассниками?" и «Нуждаются ли дети с ОВЗ в помощи в выстраивании общения с педагогами?», в % от числа опрошенных педагогов инклюзивных и коррекционных школ

		"Чаще всего, да"	**«Иногда, да»**	**«Нет, справляются самостоятельно»**	**«Затрудняюсь ответить»**
Педагоги инклюзивных школ	Нуждаются ли дети с ОВЗ в помощи в выстраивании общения с одноклассниками?	50	48	2	0
	Нуждаются ли дети с ОВЗ в помощи в выстраивании общения с педагогами?	19	61	15	6
Педагоги коррекционных школ	Нуждаются ли дети с ОВЗ в помощи в выстраивании общения с одноклассниками?	92	8	0	0
	Нуждаются ли дети с ОВЗ в помощи в выстраивании общения с педагогами?	58	36	6	0

Опыт работы в инклюзивных классах позволяет учителям в отличие от их коллег в специализированных учреждениях значительно чаще предоставлять самостоятельность детям с ОВЗ. Именно самостоятельность в

конечном итоге позволяет полноценно развиваться личности ребенка как здорового, так и с особенностями в здоровье.

Благодаря труду педагогов инклюзивных школ дети–инвалиды в инклюзивных классах активно общаются и формируют крепкие социальные связи в виде дружбы. С другой стороны, здоровые дети также стремятся к общению с ними. Присутствие детей с ОВЗ в обычной школе ведет к стиранию барьеров и границ непонимания, отчуждения, отвержения.

Таким образом, современные педагоги инклюзивных классов, несомненно, не обладают достаточной квалификацией и компетенцией. Лишь малая часть их них получила специальную подготовку и разбирается в особенностях развития детей–инвалидов различных нозологий. Но российские педагоги довольно успешно справляются со своей работой, так как творчески подходят к делу и решают одну из главных проблем – формирование безбарьерного общества. Недостаток профессионализма современные педагоги компенсируют своей доброжелательностью, умением создать психологически комфортные условия взаимного уважения между детьми.

Опыт преподавания в классах с совместным обучением, который уже получен педагогами в инклюзивных школах, демонстрирует, что в целом в классах формируется благоприятная психологическая обстановка как между детьми, так и между их родителями.

Библиографический список

Задорин И.В., Колесникова Е.Ю., Новикова Е.М. Инклюзивное образование в Москве: дифференциация информированности участников как фактор–ограничение // Психологическая наука и образование. 2011. № 1. С. 60 – 73.

Йоас Х. Креативность действия / Перевод с немецкого. СПб.: Алетейя, 2005.

Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве // Закон г. Москвы от 28 апреля 2010 г. N 16.

Здравоохранение России. 2013: Стат. сб. // Росстат. М.:, 2013.

Оценка эффективности внедрения инклюзивного образования в г. Москве. Отчет Лаборатории мониторинговых исследований. Москва, 2014.

Социальные условия, проблемы и ограничения внедрения инклюзивного образования в практику учреждений г. Москвы. Отчет Лаборатории мониторинговых исследований. Москва, 2010.

О социальной защите инвалидов в Российской Федерации. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181–ФЗ.

Пенькова М.Р. Креативность социального действия в современной социологической теории: анализ прагматистских и неопрагматистских концепций. М.: Изд–во МАИ, 2012.

Хуснутдинова М.Р. Интеграция учащихся с ограниченными возможностями в систему социальных взаимодействий общеобразовательной школы // Дети и общество: социальная реальность и новации. Сборник докладов на Всероссийской конференции с международным участием «Дети и общество: социальная реальность и новации». Ред. коллегия: В.А. Мансуров, отв. редактор, Губанова А.Ю., Ермолаева Ю.В., Иванова Е.Ю., Колосова Е.А., Майорова–Щеглова С.Н., Стрельцова И.А., Юрьев П.С., Москва: РОС, 2014 г. – 1366 с. 1 CD ROM.

Emirbayer M., Mishe A. What is Agency // American Journal of Sociology. 1997. Vol. 103. N 2. pp. 962 – 1023

Об авторах

Абрамов Роман Николаевич (R.N.Abramov)

Кандидат социологических наук, доцент кафедры анализа социальных институтов НИУ ВШЭ, старший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Candidate of sociological Science, associate Professor of the Department of analysis of social institutions of the NRU Higher School of Economics, senior researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: socioportal@yandex.ru

Антонов Юрий Евстигнеевич (Y.E.Antonov)

Доцент Академии ПК и ППРО, Президент Ассоциации лучших дошкольных образовательных организаций и педагогов, Москва.
Associate Professor of the Academy PC and PPRO, President of the Association of the best pre–school educational institutions and educators, Moscow.

e-mail: uant@rambler.ru

Боррего Даниэла Мориовна (D.M. Borrego)

Младший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Junior researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: daniela.b@mail.ru

Гришаева Наталия Петровна (N.P.Grishaeva)

Старший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Senior researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail:band@isras.ru

Гурьева Людмила Семеновна (L.S. Gurieva)

Профессор НИУ Московский Авиационный Институт, Москва
Professor of NRU Moscow Aviation Institute, Moscow

e-mail: Ludmila_prof@inbox.ru

Иванова Елена Юрьевна (E.Y.Ivanova)

Кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Candidate of economic Sciences, senior researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: ele6248@yandex.ru

Колесникова Елена Михайловна (E.M.Kolesnikova)

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Candidate of sociological Science, senior researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: kolesnikova@mail.ru

Лебединцева Любовь Александровна (L.A.Lebedintseva)

Доктор социологических наук, доцент ВПО «Санкт–Петербургский государственный университет», Санкт–Петербург.
Doctor of sociological Sciences, associate Professor of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education «Saint–Petersburg State University», Saint Petersburg.

e-mail:L734671@bk.ru

Мансуров Валерий Андреевич (V.A.Mansurov)

Доктор философских наук, профессор, заместитель директора Института социологии РАН, Москва.
Doctor of philosophical Sciences, professor, vice director of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: mansurov@isras.ru

Митрофанова Светлана Юрьевна (S.Yu.Mitrofanova)

Кандидат социологических наук, ассистент кафедры социологии и политологии Самарского государственного университета, доцент Самарского государственного технологического университета, Самара.
Candidate of sociological Sciences, assistant of Department of sociology and political science, Samara state University, associate Professor of Samara state technical University, Samara.

e-mail: mit_s@mail.ru

Попова Ирина Петровна (I.P.Popova)

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Candidate of sociological Sciences, senior researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: irina_popova@list.ru

Пронина Елена Ивановна (E.I.Pronina)

Старший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Senior researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: pronina@isras.ru

Сало Елена Павловна (E.P. Salo**)**

Кандидат социологических наук, заведующая отделом Международного сотрудничества Института социологии РАН, Москва
Candidate of sociological Sciences, head of Department of International cooperation of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: elena_salo@isras.ru

Хуснутдинова Маргарита Рафаильевна (M.R.Husnutdinova)

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник ГБОУ ВПО МГППУ (Московский городской психолого–педагогический университет), Москва.
Ph.D, senior staff scientist, MSUPE (Moscow State University of Psychology & Education), Moscow.

e-mail: HusnutdinovaMR@mgppu.ru ; mhusnutdinova@hse.ru

Чирикова Алла Евгеньевна (A.E.Chirikova)

Доктор социологических наук, главный научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Doctor of sociological Sciences, chief researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: chirikova_a@mail.ru

Чеглакова Людмила Михайловна (L.M.Cheglakova)

Кандидат социологических наук, доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва.
Candidate of sociological Sciences, associate Professor of the NRU Higher School of Economics, Moscow.

e–mail: lcheglakova@mail.ru

Юрченко Олеся Викторовна (O.L.Yurchenko)

Кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Ph.D, senior researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow

e-mail:lesya@mail.ru

Яницкий Олег Николаевич (O.N.Yanitsky)

Доктор философских наук, профессор, главный научный сотрудник Института социологии РАН, Москва.
Doctor of philosophical Sciences, professor, chief researcher of the Institute of Sociology RAS, Moscow.

e-mail: yanitsky@isras.ru

Julia Evetts

Professor, School of Sociology and Social Policy, University of Nottingham
University Park, Nottingham .

e-mail: evetts@nottingham.ac.uk

Научное издание

Коллективная монография

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ГРУППЫ: СООБЩЕСТВА, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И КАРЬЕРА

Редакция и компьютерная верстка Е.Ю.Ивановой

Электронная версия

Подписано в печать 04.12.2014. Уч.-изд.л. 15. Тираж 200 экз.

Издатель:
Федеральное Государственное бюджетное учреждение науки
Институт социологии Российской академии наук
Общественная организация
Российское общество социологов

ISBN 978–5–89697–248–8
ISBN 978–5–89697–17–6

Россия, 117218, Москва,
Кржижановского ул.., 24/35, корп. 5
Тел: +7 (495) 719–09–71