

Е.Б.Заленская

Сибирский федеральный университет, Россия, Красноярск

СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Рассматриваются вопросы особенностей адаптационных процессов. На основе анализа данных о требованиях к профессиональной адаптации сделан вывод о том, что в основном используются возможности адаптированности личности, а не изменения параметров среды.

В широком, философском, аспекте под адаптацией понимают «... любые взаимодействия индивида и среды, при которых происходит согласование их структур, функций и поведения»[3, с.136]. Степень возможной активности индивида в этом согласовании независимо от его личностного адаптационного потенциала (врожденного или приобретенного) во многом зависит от особенностей социальной среды, социальной системы, в которой он находится или в которую только включается. Важнейшим элементом этого процесса является согласование самооценок, притязаний и возможностей субъекта с реалиями социальной среды. Это согласование включает в себя, во-первых, реальный уровень процесса, состояние среды и социального субъекта на данный момент времени, и, во-вторых, потенциальный уровень - возможности, тенденции и закономерности развития как социальной среды, так и социального субъекта. Из вышесказанного следует, что процесс социальной адаптации – это взаимонаправленный процесс, т.е. предполагающий взаимное воздействие социальной среды и социального субъекта друг на друга [6].

Появившись на свет, человек сразу же оказывается включенным в сложившуюся в данном обществе систему отношений, и прежде, чем он станет их носителем и даже сумеет оказать на нее преобразующее воздействие, сам должен вписаться в нее. Социализация индивида по сути дела есть его адаптация к существующей системе, она предшествует его попыткам адаптировать саму систему к своим потребностям и интересам.

В процессе онтогенеза индивид и адаптируется к социуму и испытывает направленные на себя адаптационные воздействия со стороны различных институтов социализации. Наиболее индивидуализированное и многоплановое адаптационное воздействие среды индивид получает на ранних стадиях развития - в семье и в процессе дошкольного воспитания. «Вхождение» в систему образования, которое наряду с другими социальными институтами, включено в адаптивную деятельность социума, как правило, сопровождается расширением спектра социальных ситуаций, требующих адаптивного взаимодействия человека и среды, но и сужением адаптационной гибкости самой среды.

Программа обучения в начальной школе традиционно направлена в основном на интеллектуальное развитие ребенка, оставляя на заднем плане его душевные переживания, отношения со сверстниками и другими людьми. Многие педагоги и родители излишне фиксируются на количественных характеристиках происходящих в ребенке изменений, оставляя в стороне их качественный аспект. А ведь без соответствующей личностной и эмоциональной подготовки возросшая система требований может привести к дезадаптации ребенка. Поэтому в имеющемся опыте построения программ психолого-педагогического сопровождения адаптационного периода школьников также как и в вузе указываются задачи самой системы. Так, например, психолог-педагог Лысых М.Г. в авторской программе "Восхождение" в качестве одной из основных ее целей указывает на необходимость разработки способов адаптации образовательной среды к учащимся. Отличительной

особенностью этой программы является, то, что мероприятия адаптационного периода охватывают не только школьников, начиная с подготовительной группы детского сада, но так же их родителей и педагогов, т.е практически и субъектов адаптации и составляющих социальной среды, к которой они адаптируются [7].

Проблема адаптации актуальна для всех уровней образования. Не смотря на существующие различия в целевом, содержательном и процессуальном компонентах, на каждом образовательном уровне, процесс адаптации характеризуется наличием как специфичного, так и общего. Одной из важнейших педагогических задач любого вуза является работа со студентами первого курса, направленная на более быструю и успешную их адаптацию к новой системе обучения, к новой системе социальных отношений, на освоение ими новой роли студентов. По результатам исследований, направленных на выявление основных трудностей, с которыми сталкиваются студенты первых курсов, самыми значительными проблемами первых месяцев обучения являются: возросший объем учебной нагрузки; выстраивание новой системы отношений с преподавателями; сложность усвоения новых учебных дисциплин и пр. На этом этапе одной из эффективных форм управления адаптационным процессом выступает деятельность института кураторства.

Но, не смотря на то, что и школа и вуз ставят проблему адаптации как одну из основных педагогических задач, их адаптационные возможности используются не в полной мере. Современность характеризуется быстрыми изменениями условий жизни. Адаптация к новым реалиям, к поливариантным возможностям будущей взрослой профессиональной жизни обеспечивается недостаточно. В сфере труда важнейшим фактором среды является кадровая политика организации, организационная культура, а также требования работодателя к нанимаемому персоналу. Можно сказать, что работодатель самостоятельно (или через посредников) создает среду организации и строит систему требований к адаптационному потенциалу нанимаемых работников.

С позиций системного подхода организация как социальная система стремится к взаимозависимости и взаимосвязанности своих элементов (составных частей), которые, в свою очередь, стремятся к независимости и самостоятельному выбору. Степень этого стремления и возможности его реализации во многом зависят от типа организации. Одной из таких типологий является разделение их моделей на механистические, биологические и мультиразумные [2, 4]. В механистической модели, организация представляет собой неразумную систему, не имеющую собственной цели. Такая организация является инструментом, функция которой задана извне кем-то (хозяин предприятия, вождь, глава семьи определенного типа и т.д. « Принцип недопустимости отклонений (учитывая склонность человеческой природы к отклонениям вообще) ставит в подобной системе во главе угла жесткий контроль для обеспечения согласованности, предсказуемости и надежности поведения участников внутри организации. Но подобный контроль подрывает творческие способности организации и ограничивает ее растущую потребность в разнообразии» [4 с.43].

Биологическая модель организации рассматривает ее как разумную систему, наделенную возможностью выбора, чего лишены ее части. Деятельность такой системы находится полностью под управлением единого органа, осуществляющего организующую функцию, получающего информацию через внутренние и внешние коммуникационные сети. Подобного рода модель в чем-то напоминает модель бюрократической организации Р.Дарендорфа, поскольку части этой системы и просто отдельный человек не имеют права выбора, поведение жестко детерминировано нормами, правилами, инструкциями, возможность самостоятельной перестройки структуры исключена, окружающая среда достаточно стабильна (идеал любой тоталитарной системы). «Если части такой системы получают возможность выбора,

главной проблемой становится конфликт и возможность его разрешения» [4, с.35]. Для предотвращения или снятия подобного рода конфликтов в организациях биологического типа, по мнению авторов данной классификации, преобладающей культурой должен быть патернализм.

Социальная организация может быть и мультиразумной системой, которая с позиций социокультурного подхода рассматривается как «Добровольный союз целеустремленных членов, самостоятельно определяющих, к чему следует стремиться и какие средства предпочесть для достижения намеченного» [4, с.35]. Поведение такой системы ни механистическая ни биологическая модели объяснить не могут, т.к. она функционирует по собственным законам. Критическим параметром подобной системы является цель [2]. Любая организация* имеет три цели, которые сами по себе могут быть либо тесно связанными, либо независимыми - это рост, стабильность и взаимодействие. Последняя цель наиболее характерна для мультиразумных систем. Как целеустремленная система такая организация является частью целеустремленной системы более высокого уровня (например, общества) и включает в себя целеустремленные элементы (отдельные подструктуры или индивиды). В подобной социосистеме выполнение желаний участников каждого уровня взаимозависит от требований и возможностей участников других уровней. Поэтому никакое оптимальное решение внутри такой системы не может быть найдено только на одном уровне, вне зависимости от остальных. Главная задача системы – соединить интересы целеустремленных элементов друг с другом [4, с.36]. И на уровне общества и на уровне его подсистем таким механизмом, связывающим части организации в единое целое, являются включенные в нее коммуникационные сети, т.е. коммуникация рассматривается как метод, благодаря которому возможно взаимодействие различных частей системы, связывание центров принятия решений в системе в синхронизированную модель.

И если большинство современных Российских организаций в качестве своей цели видят осуществление бизнес-процессов и получение прибыли, то цель организации как мультиразумной социальной системы должна заключаться в обслуживании интересов ее участников при одновременном удовлетворении потребностей внешней среды (здесь подкрепить целями некоторых, в основном пока западных организаций) [5].

Можно сказать, что еще до момента «вхождения» в новый для себя тип организации, а, следовательно, в новый вид деятельности и новую систему социальных отношений у человека складывается определенная социальная установка на подобную систему как на объект и предрасположенность действовать относительно него определенным образом. В соответствии со структурой социальной установки, у него имеется когнитивная составляющая, т.е. осознание объекта, его эмоциональная оценка и некий план взаимодействия с ним – поведенческая составляющая.

Приведенные примеры говорят о том, что в столь быстро изменяющемся обществе, в условиях динамической профессиональной жизни современного человека и все более ясно просматриваемой тенденции построения деятельности организаций по принципам мультиразумной системы, успешная адаптация человека к организации, не сводящаяся ни к конформизму, ни к элементам девиантности, должна сопровождаться встречающимися, адекватными данному процессу организационными и институциональными преобразованиями.

Библиографический список

1. Аронсон Э. Введение в социальную психологию. Уч., изд. пер. с англ. М., 1998. 517 с.

2. Ackoff, R.L. Ackoff's Best: his Classic writings on Management / R.L. Ackoff. New York: John Wiley Sons. 1999.

3. Волков Г.Д., Оконская Н.Б. Адаптация и ее уровни // Философия пограничных проблем науки. Пермь, 1975. Вып. 7. С. 134-142.

4. Гараедаги Дж. Системное мышление: Как управлять хаосом и сложными процессами: Платформа для моделирования архитектуры бизнеса/ Дж. Гараедаги; пер. с англ. Е.И.Недбальская; науч. ред. Е.В.Кузнецова. – Минск: Гревцов Паблишер, 2007. – 480 с.

5. Заленская Е.Б. К вопросу о механизмах профессиональной адаптации. Инновационная интегрированная система профессионального образования: проблемы и пути развития: материалы Всерос. науч.-метод. конф.(4 февраля 2011, г.Красноярск) / Сиб. Гос.аэрокосмич. ун-т. – Красноярск, 2011. – 374 с.

6. Кузнецова Л.П. Основы технологии социальной работы: учебное пособие. - Владивосток, 2002

7. festival@1september.ru

E.B.Zaqlenskaya

Siberian Federal University, Russia, Krasnoyarsk

MODERN FEATURES OF ADAPTIVE PROCESSES

Questions of the features of adaptive processes. Based on the analysis of the requirements for professionalism among employers and top managers and their professional adaptation mechanisms concluded that the commonly used possibility of adapting the individual rather than changing environmental parameters.