

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ В ДИАДЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - СТУДЕНТ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ, ВОЗМОЖНОСТИ ИЗУЧЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА

Социально-экономические изменения, происходящие в России в последние годы, детерминировали необходимость подготовки студентов, способных компетентностно ориентироваться в многообразии профессиональных парадигм.

Компетентностная ориентация студентов, способных принимать инновационные решения, преобразовывать педагогическую действительность в реалиях будущей профессиональной деятельности становится доминантой и определяет содержание педагогики и психологии высшего образования на современном этапе развития.

Сущностными характеристиками компетентностной ориентации студентов вуза являются:

- целостное позитивное восприятие мира
- целенаправленная потребность в профессиональной деятельности
- изучение теоретико-методологических основ исследования
- выявление ориентиров и ценностей
- управление и оценка учебной деятельности
- формирование компетенций при изучении конкретных дисциплин в образовательном процессе университета.

Значимость указанных процессов соответствует целям и задачам, представленным в приоритетных программных документах развития отечественного образования: «Национальная доктрина образования на период до 2025 г.», Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», где обращается внимание на необходимость формирования

самостоятельных, мобильных, творческих и уверенных в себе личностей. [11, 15]

Проблема компетентностной ориентации студентов в образовательном процессе вуза, проектирование жизненного профессионального опыта, рефлексия деятельности и возможности включения в саморазвитие актуальна в современном педагогическом взаимодействии. [14]

При реализации компетентностного подхода большинство проблемных вопросов возникает именно в выстраивании взаимоотношений в триаде «преподаватель – студент – работодатель».

Сегодня встает острая необходимость в выработке новых подходов в формировании взаимоотношений вуза и работодателей, а также использовании многочисленного арсенала методов, форм и способов взаимодействия и диалога вуза с различными внешними агентами, подходящих для российской действительности.

Однако основополагающим для качественной подготовки любого профессионала в условиях современного ВУЗа являются взаимоотношения в диаде преподаватель – студент, поскольку качество полученного образования определяется не только уровнем полученных знаний, но и профессиональными умениями, позволяющими творчески решать возникающие проблемы, активно взаимодействовать с людьми на основе установления субъектных отношений. Одним из наиболее важных моментов в этом является то взаимодействие, которое складывается между преподавателем и студентом: вступая в субъектные отношения и являясь их активным участником, студент начинает воспринимать реализуемые способы общения как норму, как свой индивидуальный выбор. [1, 3, 12]

Взаимодействие в системе «преподаватель – студент» представляет собой систему взаимных воздействий субъектов, включенных в совместную деятельность на основе общих целей профессионального образования. Подобное взаимодействие имеет большое принципиальное значение с точки зрения аксиологической составляющей, поскольку это взаимодействие

между преподавателем и студентом влияет на формирование личностных структур, систему будущих профессиональных отношений обучающегося. [2]

Важно иметь в виду, что процесс взаимодействия преподавателя и студента протекает в столкновении целей, интересов, жизненных позиций, мотивов, личного индивидуального опыта, что вызывает диалектические изменения форм взаимодействия в ходе учебного процесса.

В процессе развития взаимодействия создается структура отношений преподавателей и студентов, которая закрепляется на уровне их межличностных контактов. [4]

Многие педагоги склоняются к тому, что, обучая, преподаватель должен выявить скрытый мотив обучаемого, на удовлетворение которого студент вуза ориентирован в первую очередь: престиж, расширение кругозора, приобретение научных и практических знаний и др. Поэтому одним из основных требований к организации образовательного процесса должна стать готовность преподавателя не только качественно и на высшем уровне выполнить свои обязательства в процессе трудовой деятельности в учреждении, предоставляемом образовательные услуги, но и удовлетворить «невывказанные» пожелания, ожидания студента от обучения в ВУЗе. Т.е. речь идет о формировании позитивного имплицитного соглашения, формирующегося у сторон в рамках любого социального взаимодействия в том числе и в рамках взаимодействия преподаватель – студент.

Наиболее полно особенности такого негласного соглашения описывает психологический контракт.

Традиционно о психологическом контракте говорят в контексте психологии труда, поскольку этот феномен описывает прежде всего социальные взаимоотношения субъектов труда и организации, поэтому целесообразно дать небольшую историческую справку о становлении и формировании этого понятия.

Исторически сложилось так, что сначала в рамках официального договорного права очень четко разводили два типа контрактов, устанавливающих трудовые отношения это - операционные (официальные или юридические) контракты найма и контракты взаимоотношений (Macneil, 1985).

Позже стали говорить о том, что существует официальное юридическое соглашение и неофициальное соглашение сторон социального взаимодействия, причем неофициальный договор (под ним понимают психологический контракт) объединяет в себе черты, как операционного контракта, так и контракта взаимоотношений, и, следовательно, такой конструкт наиболее полно отражает трудовые отношения в организации. Такой контракт формируется в любых типах отношений, характеризуется равноправием сторон социального взаимодействия (в отличие от юридического контракта), проблемным звеном такого соглашения является правильное понимание сторон друг друга. (Rousseau and Wade-Benzoni, 1994, Guzzo and Noonan, 1994).

Впервые термин «психологический контракт» был введен Крисом Аргирисом (Argyris, 1960). Он определил психологический контракт как имплицитное познание (когнитивные процессы, действующие независимо от сознания) индивидом организационной действительности.

В 1962 и 1965 году вышло еще две работы, в которых давалось расширенное понимание психологического контракта.

В первой, Левинсон соавторами определили психологический контракт как совокупность взаимных ожиданий, которые участники взаимоотношений зачастую не осознают, но они влияют и управляют их. Эти ожидания не явные, формируются на основе прошлого опыта и изменяются с течением времени. Авторы описывали ожидания как взаимные, т.е. каждая сторона негласно соглашается с ожиданиями другой стороны. (Levinson, Price, Munden, Mandl, Solley, 1962).

Во второй Э. Шейн подчеркивал важность психологического контракта для понимания и управления поведением сотрудников в организации. «Понятие психологического контракта подразумевает, что у нового члена организации, различных менеджеров и других членов этой организации существует не сформулированный в письменном виде набор ожиданий, которые справедливы во все времена» (E. Schein, 1965).

Коттер определяет психологический контракт как «...неявный контракт между человеком и его организацией, который определяет то, что каждая из сторон обещает дать и ожидает получить друг от друга в их отношениях. ... набор ожиданий, обещаний соответствий и несоответствий составляет суть и модальность психологического контракта», что выводит определение понятия на качественно новый уровень (Kotter, 1973).

В результате более поздних исследований удалось расширить это определение относительно обещаний и обязательств сторон: «Психологический контракт связан с убеждениями индивидуума касательно обещаний, его и других; эти обещания были даны, их приняли и на их выполнение рассчитывают. Поскольку психологический контракт представляет собой то, как люди истолковывают обещания и обязательства, то две стороны одних и тех же трудовых отношений (работник и работодатель) могут придерживаться различных взглядов по поводу одних и тех же условий, совершенно не осознавая этого» (Rousseau and Wade-Benzoni, 1994).

Процесс формирования психологического контракта - это процесс осознания этих обязательств» (Херриот и Пембертон Herriot P., 1995).

Переходной точкой в развитии концепции психологического контракта можно считать публикацию в 1989 году семинарской статьи Д. Руссо, в которой автор объединила различные подходы к исследованию имплицитного соглашения. С появлением этой работы, к феномену психологического контракта стали относиться, как к научному конструкту, что сыграло свою роль в построении теории и дальнейших исследованиях.

Из определения контракта Руссо следует: «Термин психологический контракт, относится к вере человека относительно сроков и условий соглашения о взаимном обмене между человеком и другой стороной. Ключевые вопросы включают веру, что обещание было сделано, и его рассмотрение предложено, в обмен на это обещание, стороны связываются некоторым набором взаимных обязательств..., ... психологические контракты очень субъективны, и стороны отношений не обязательно должны согласовывать его..., что сопряжено с трудностями понимания, поскольку каждый индивид наполняет психологический контракт своим собственным содержанием ...» (Rousseau, 1989).

Согласно Руссо, психологический контракт со временем превращается в достаточно устойчивую модель или схему организационного поведения (Rousseau, 1998). Т.е информация о межличностных отношениях в контексте психологического контракта интегрируется со знаниями о себе и о других людях, образуя различные «схемы отношений» (Baldwin, 1992,1999).

Позже Руссо конкретизировала определение контракта: «... ожидания входят в контракт только лишь тогда, когда они базируются на обязательствах» (Rousseau, McLean Parks, 1993, Rousseau, 1995). Руссо определяет обязательство как некое согласие на определенные действия в будущем. [7]

В современном понимании психологический контракт – это феномен личностного, индивидуального уровня, базирующийся на ожиданиях и обязательствах субъекта, его представлениях об условиях соглашения, о взаимном обмене обещаниями. Он представляет собой и мотивационно-когнитивную систему, и интерпретационный процесс, отражающий субъективную оценку ситуации взаимодействия индивида и среды, выполняет прогностическую функцию, находящую выражение в форме намерений осуществления системы целей, будущих действий или наборов действий для реализации какой-либо задачи. Психологический контракт, будучи надстройкой над формальными отношениями субъекта, опосредован

особенностями среды, меняется и развивается с течением времени в ответ на внешние условия и из-за своей субъективной природы имеет тенденцию к нарушению (Ребрилова, 2009). [8]

Таким образом анализ определений психологического контракта наталкивает на мысль о том, что этот феномен формируется в рамках любого социального взаимодействия не зависимо от того складывается оно в рамках трудового, воспитательного, развивающего или образовательного процесса.

Под образовательным процессом понимается профессионально организованное взаимодействие преподавателя с обучающимися, включающее все элементы учебно-воспитательной работы. Педагогические взаимоотношения складываются в результате субъект-субъектного взаимодействия между участниками образовательного процесса.

Образовательный процесс в вузе – это саморазвитие личности в культуре в процессе ее свободного и ответственного взаимодействия с преподавателем, системой образования и культурой при их помощи и посредничестве. [5, 6]

Взаимодействие между преподавателем и студентом рассматривается как непрерывный диалог, в процессе которого обе стороны наблюдают, осмысливают намерения друг друга и реагируют на них. [2]

В ходе социального взаимодействия между различными субъектами образовательной деятельности возникают психологические сложности, смысловые барьеры, и др. значительно снижающие уровень взаимопонимания между преподавателями и студентами. Управление процессом гармонизации взаимоотношений будет способствовать преодолению таких барьеров.

Гармонизация образовательного процесса в вузе возможна только при условии диагностики качества взаимоотношений субъектов образования, а, следовательно, диагностики психологического контракта в диаде преподаватель - студент. На основании эмпирических данных исследования психологического контракта в диаде преподаватель – студент,

представляется возможным разработка рекомендаций по управлению психологическим контрактом студентов в процессе их сопровождения в образовательном процессе ВУЗа. [13]

Для диагностики психологического контракта в организации Ребриловой Е.С. предложена авторская методика «Структура и свойства психологического контракта». [9, 10]

Адаптация этого инструментария под целевую аудиторию позволит использовать его для скрининговой диагностики имплицитного соглашения, формирующегося в диаде преподаватель – студент, что позволит изучить вид структуры, свойства и тип психологического контракта и, следовательно, разработать практические рекомендации по оптимизации образовательного пространства современного ВУЗа для более успешного формирования необходимых компетенций.

Так в качестве примера, может быть следующий вариант инструкции:

«Когда мы поступаем в университет, то мы имеем определенные ожидания (желания, предположения) относительно того, что мы здесь будем делать, чем заниматься в свободное от учебы время, и что должны получить как студенты, как должны быть оценены наши знания на экзаменах и зачетах и т.д.

Также в любых социальных взаимоотношениях подразумевается, что стороны этих отношений имеют права и обязательства. Когда мы поступаем в университет, то предполагаем, какие обязательства и в какой степени мы должны выполнять перед преподавателями, факультетом, университетом в целом. Со временем некоторые наши обязательства также, как и ожидания могут изменяться или вовсе пропадать.

Ответьте, пожалуйста, когда Вы поступили в университет, то
какие у Вас были ожидания;
насколько выполняются Ваши ожидания сейчас;
что теперь ждете от университета (факультета, преподавателей);

у Вас были представления об обязательствах, которые должен выполнять, и в какой степени, студент ВУЗа;

насколько Вы выполняете обязательства перед преподавателем, (факультетом, университетом в целом);

насколько Вы хотели бы выполнять свои обязательства».

В качестве стимульного материала, можно предложить для оценки ожидания (справедливость, признание, отношения в коллективе, условия труда, стабильность, вознаграждения, профессиональное развитие, удовлетворение, доверие, контроль, личностное развитие, активная жизнь в организации, карьера) и обязательства (добросовестное отношение к работе, выполнение официального трудового договора, выполнение организационных норм, отношения в коллективе, профессиональное развитие, контроль, активная жизнь в организации, приверженность к организации, занятость в организации) из авторского варианта методики.

По результатам исследования с использованием выше обозначенного инструментария могут быть даны следующие рекомендации.

Так, например, для студентов с «Отношенческим» видом структуры психологического контракта необходимо создать условия, обеспечивающие долгосрочные отношения субъекта с ВУЗом (бакалавриат, магистратура, аспирантура, стажировки и т.д.), уверенность в стабильности и надежности его места в группе, уверенность в том, что преподаватели (факультет, университет) заинтересованы в студенте и его работе на благо факультета (университета). Для таких субъектов необходимо ощущение справедливости и доверия в отношениях с преподавателем и коллективом. Наиболее эффективное взаимодействие с образовательной средой у них будет в условиях хороших неформальных отношений, основанных на сотрудничестве, поддержке, помощи и грамотном своевременном совете со стороны. При соблюдении всех выше перечисленных условий такие субъекты будут стремиться выполнять порученные задания полностью и с

перспективой на более сложные, демонстрировать преданность альма-матер даже в кризисные периоды.

Для студентов с «Деловым» видом структуры психологического контракта необходимо предоставить все средства и условия труда (оборудование), необходимые, для выполнения учебной деятельности. Создать условия, позволяющие субъектам получать постоянное обучение, приобретать опыт и тем самым развиваться. Для них необходимо регулярное (пусть и небольшое) поощрение с пролонгированным заданием, а также ощущение того, что уровень поощрения соответствует затраченным усилиям. Для этих субъектов важно признание, уважение как большой группой, так и каждым индивидуумом в отдельности. При соблюдении всех вышеперечисленных условий субъекты с этим видом психологического контракта будут демонстрировать ориентацию прежде всего на дело, стремиться выполнять задания на высоком уровне, постоянно совершенствоваться, обучаться новым технологиям, находить возможности для личностного роста, увеличивать свою ценность как студента.

Для студентов с «Карьерным» видом структуры психологического контракта необходимо создать условия для определенной свободы действий в процессе взаимодействия в рамках образовательного процесса, обязательного продвижения, предоставить возможность демонстрировать свои способности, влиять на процессы, происходящие на факультете, самоутвердиться и реализовать себя. В результате субъекты труда будут соблюдать трудовую дисциплину, конфиденциальность, корпоративные стандарты, проявлять инициативу и самостоятельность, приспосабливаться к новым требованиям, вызванным изменениями.

Для студентов с «Недифференцированным» видом имплицитного соглашения, в случае его амбивалентности, необходимо создать условия для скорейшего формирования одного из основных типов психологического контракта (описаны выше). В случае комплексного недифференцированного

контракта необходима максимальная формализация имплицитного соглашения.

Учитывая свойства психологического контракта (состояние и направленность) субъектов рекомендации могут быть следующего характера:

Студенты с «Позитивным» и «Близким к позитивному» психологическому контракту не требуют пристального внимания со стороны преподавателей и администрации факультета, поскольку самостоятельно способны решать проблемы взаимодействия, демонстрируют высокую включенность в образовательный контекст, что говорит о хорошей адаптации к нему.

Студенты с «Пограничным» психологическим необходимо уделять достаточное внимание в процессе взаимодействия, корректировать представления субъектов о реальных ожиданиях от ВУЗа и обязательствах перед ним, с точки зрения адекватности выполнения социальной роли.

На студентов с «Негативным» психологическим контрактом необходимо обратить особенное внимание, поскольку они менее всех адаптированы к действительности и в большей части не готовы продолжать обучение в этом ВУЗе.

Однако наибольший исследовательский интерес, на наш взгляд, представляет альтернативный вариант исследования психологического контракта в диаде преподаватель – студент, т.е. без существующего и адаптированного под целевую аудиторию стимульного материала. Этот вариант предполагает использование выше представленной инструкции и предложение респондентам дать свободный ответ. Такой вариант исследования по всей видимости даст более верную картину социальной действительности, т.е. даст возможность дифференцировать новые еще не изученные в рамках образовательного процесса современного ВУЗа типы имплицитного соглашения, и, следовательно, для практического использования является более ценным.

Список литературы

1. Андреев В.И. Педагогика высшей школы. Инновационно-прогностический курс: учеб. пособие. Казань: Центр инновационных технологий, 2013. 500 с.
2. Андриенко А.В. Взаимодействие преподавателей и студентов в контексте профессиональной педагогики. Мир науки, культуры, образования. 2008. № 2. С. 107 – 112.
3. Баклушина И.В., Михальцова Л.Ф. О компетентностной ориентации студентов в условиях образовательного процесса технического вуза (Из опыта реализации дисциплины «Теплоснабжение»). Вестник науки и образования Северо-Запада России 2016, Т. 2, № 2. (<http://vestnik-nauki.ru>)
4. Зайченко В.Н. Педагогический процесс в высшей школе: Учебное пособие. Волгоград: ВГАФК, 2010. 159 с.
5. Лихачев Б.Т. Педагогика: Курс лекций / Учеб. пособие для студентов педагог. учеб. заведений и слушателей ИПК и ФПК. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт-М, 2001. 607с
6. Подласый И.П. Педагогика. В 2 Т. М.: Норма, 2009.
7. Ребрилова Е.С. Психологический контракт в организации: из истории становления понятия. Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2008. № 4. С. 86-95.
8. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Тверской государственный университет. Тверь, 2009.
9. Ребрилова Е.С. Психометрия авторской методики «Структура и свойства психологического контракта». Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2015. № 1. С. 18-32.

10. Ребрилова Е.С. Структура и свойства психологического контракта субъектов труда. Тверской государственный университет РИУ, 2016. 42 с.
11. Федеральный закон: «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ). Российская газета. 11.10.2000.
12. Федоров А.Э., Метелев С.Е., Соловьев А.А., Шлякова Е.В. Компетентностный подход в образовательном процессе. Омск: Изд-во ООО «Омскбланкиздат», 2012. 210 с.
13. Чупрова Л. В. К вопросу об образовательном процессе в вузе в контексте его гармонизации. // Проблемы и перспективы развития образования: материалы II междунар. науч. конф. Пермь: Меркурий, 2012. С. 167-170.
14. Mikhaltsova L.F., Milinis O.A., Danichkina N.A., Loshchilova M.A. Innovative strategy of educational space for creative self-development and competitiveness of future specialists // Italian Science Review, 2014. № 10. С. 31.
15. Национальная образовательная инициатива "Наша новая школа". Указ президента РФ от 04.02.2010. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/1450>