

дополнение к его основным функциям староста должен мотивировать группу на победу в этом конкурсе.

Считают старосту способным оказать им помощь при решении проблем и трудностей, возникающих в обучении 76 % опрошенных. При этом, отвечая на вопрос о том, как часто вы пользуетесь помощью старосты, 49% отмечают, что не всегда обращаются к нему, а при возможности решают проблемы самостоятельно, 23% просят старосту помочь только в крайнем случае, а 18% никогда не прибегают к его помощи. Эти данные позволяют судить как о самостоятельности основной массы студентов, так и о достаточно большой эффективности работы старост в опрошенных группах, средний балл оценки их деятельности студентами по пятибалльной шкале составил 4,7 баллов.

Анкета включала открытый вопрос о том, какими личностными качествами необходимо обладать старосте. Среди них наиболее часто встречаются такие как: активность, ответственность, инициативность, доброжелательность, коммуникабельность. Эти качества относятся к комплексу профессионально важных качеств психолога, таким образом, требования к их развитию у старост делают человека, занимающего эту должность, более успешным в будущей профессиональной деятельности. На вопрос хотели бы вы занимать эту должность?» - 56% выбрали вариант ответа «мог бы, но не хочу» и 5% - «мог бы и хочу», можно предположить, что студенты не видят возможностей, открывающихся им при работе в этой должности.

Сыманюк Н.В.

г. Екатеринбург, Гимназия № 9

Профессиональное отчуждение как психологический феномен⁸

Резкие изменения в социально-экономической сфере общества приводят к потере профессиональной идентичности, обусловленной отказом от прежних профессиональных ценностей и отсутствием в профессиональном сообществе новых. Человек теряет чувство сопричастности к профессиональной деятельности и отчуждается от нее.

⁸ Работа выполнена под научным руководством Э.Ф. Зеера.

Профессиональное отчуждение – это личностная позиция непричастности и ментальная непринадлежность к общественно приемлемой для данной профессии профессиональной морали. Профессиональное отчуждение возникает как следствие дезадаптации профессионала в изменяющейся социальной среде и результат неразрешенного кризиса профессиональной идентичности. Дезадаптация профессионала проистекает из системных противоречий между личностью и социально-профессиональной средой, что приводит к нарушению контакта с реальностью, неадекватной самооценке и неудовлетворенности личности профессией. В наших условиях базой для подобных системных противоречий является двойная мораль, укоренившаяся в обществе и индивидуальном сознании.

Профессиональное отчуждение проявляется в изменении профессиональной Я-концепции. Профессиональная Я-концепция – система сопряженных с оценкой представлений человека о себе как о личности и субъекте профессиональной деятельности. В ней человек обобщает себя в многообразных связях и отношениях, реализующихся на всем протяжении его профессиональной карьеры и жизненного пути. Это обобщение осуществляется в соответствии со своим способом видения своей профессии и себя в ней. Представления о себе как о субъекте профессиональной деятельности отражают конкретные черты человека, соотношенные им с характеристиками предметно-профессионального труда, статусно-должностными позициями на всем протяжении карьеры. Представления о себе как о личности отражают черты, соотношенные человеком с социально-профессиональным окружением, конкретными жизненными обстоятельствами, самим собой. Субъектно-деятельностные и личностные черты, складываясь в целостную концепцию себя, могут взаимоусиливать, взаимоотрицать друг друга или дифференцироваться в изолированные подсистемы. Их взаимодействия в целостной Я-концепции определяются конкретными жизненными обстоятельствами, реальными отношениями человека, местом профессии в его жизни и местом самого человека в его профессии. Но определение места и роли профессии в контексте всей жизнедеятельности человека есть определение смысла профессии, под влиянием которого и формируется профессиональная Я-концепция.

Профессиональное отчуждение характеризуется демонстративной элитарностью, закрытостью, приукрашиванием, агрессивностью, ложью как неосознанным искажением фактов, преувеличением заслуг, цинизмом

(преуменьшение вреда), имитацией деятельности. Все это делает сотрудника функционально непригодным к выполнению профессиональной деятельности.

Структуру свойств профессионального отчуждения «обслуживают» следующие психологические механизмы:

- подмена понятий и оценок (например, закрытие экологически вредного производства отождествляется с покушением на оборонную мощь страны);

- самообман: на уровне эмоций более приятное для самолюбия заблуждение воспринимается как действительный факт (например, психологически трудно принять истину, что герои, покорившие атом, на самом деле были просто людьми, не информированными о вредности своей работы);

- самовнушение: целенаправленное ментальное приукрашивание действительности, приводящее к извращению сознания, неспособного принять правду, считающего ее ложью, покушением на самое святое;

- безальтернативность: одномерность, узость мышления, прямолинейность аргументации при доказывании своей позиции, неучет множества других факторов;

- элитарность: элитарное самосознание, сложившееся в прежние годы (например, в оборонной отрасли, где много платили и морально поощряли), усиленное впоследствии чувством несправедливости и мешающее обретению новой профессиональной идентичности;

- закрытость: глухота к оппонентам, неприятие критики, некритичность сознания, неспособность оценивать с других позиций, отбрасывание всего, что не совпадает с собственной точкой зрения, как лично враждебного.

Таким образом, профессиональное отчуждение затрудняет выполнение деятельности и нарушает траекторию профессионального развития личности.