

системы целей и способность контролировать себя в том, как идет их достижение, имеет показатели средние, ниже среднего и низкие. Умение предсказать ход событий или прогнозировать, а так же определить критерии для оценки полученных результатов у 70% участников так же находится на среднем и ниже среднего и низком уровнях. И целых 90% учащихся имеют средние, ниже среднего и низкие показатели в способности строить планы и в дальнейшем при необходимости корректировать свои действия.

Из проведенного исследования можно сделать вывод о том, что такое профессионально важное качество как самоуправление развито у учащихся достаточно слабо, и именно в этом направлении необходимо разрабатывать и проводить дополнительные мероприятия с целью улучшения эффективности их профессиональной деятельности.

Третьякова О.Н.

г. Екатеринбург, РГППУ

Профессиональные деформации педагогов¹

На наш взгляд проблема профессиональных деформаций у педагогов является актуальной потому, что освоение личностью профессии неизбежно сопровождается изменениями в ее структуре, когда, с одной стороны, происходит усиление и интенсивное развитие качеств, которые способствуют успешному осуществлению деятельности, а с другой – изменение, подавление и даже разрушение структур, не участвующих в этом процессе. А так же потому, что мы доверяем педагогам себя, своих детей; находясь с нами в постоянном контакте, они оставляют значительный след в нашей жизни и, хотелось бы, чтобы он был положительным.

Изучением проблемы профессиональных деформаций занимались А.К.Маркова, С.Г.Галлерштейн, С.П.Безносков, Р.М.Грановская, Л.Н.Корнеева, А.В.Филиппов, Х.Дж.Фрейденберг, Е.Н. Смоленская, Е.В.Улыбина, Зеер Э.Ф. и другие.

Итак, профессиональная деформация – это изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональной деятельности. Деформации могут быть обусловлены мотивационной сферой, когда побуждение становится неадекватным, иррациональным,

¹ Научный руководитель – Рудей О.А., доцент каф. ППР, к.пс.наук

когда оно «приспосабливает» к себе действительность, не преобразуя, а искажая ее. Отрицательную роль при этом играют и интеллектуально-познавательные возможности данного человека.

Факты такого рода свидетельствуют о возможности неадекватной оценки действительности под влиянием неадекватных мотивационных установок. В одних случаях «желаемое принимается за действительное», в других, наоборот, действительность «искажается» под влиянием, скажем, тревожных состояний, страхов. Неадекватность здесь состоит в том, что человек, фиксируя внимание на желательном или нежелательном, оказывается целиком во власти этого переживания и становится неспособным к объективному познавательному рассмотрению действительности. Одна из важных причин неадекватности состоит в том, что в состояниях сверхзначимости возникает противоречие между высокой значимостью побуждения и низкими функционально-энергетическими возможностями активного воздействия человека на действительность.

Исследователи отмечают также, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности. Можно констатировать, что на стадии профессионализации по многим видам профессий происходит развитие профессиональных деструкций.

Исследователи С.П.Безносков, Р.М.Грановская, Л.Н.Корнеева, А.К.Маркова отмечают, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей социэкономических профессий, постоянно взаимодействующих с людьми: врачей, педагогов, работников сферы обслуживания и правоохранительных органов, госслужащих, руководителей, предпринимателей и др.

Следствием всех деформаций являются психическая напряженность, конфликты, кризисы, снижение продуктивности профессиональной деятельности личности, неудовлетворенность жизнью и социальным окружением.

Приведем пример профессиональных деформаций на примере профессии педагога:

1. Авторитарность проявляется в жесткой централизации управленческого процесса, единоличном осуществлении руководства, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний.

Авторитарные педагоги тяготеют к различным наказаниям, нетерпимы к критике. Авторитарность обнаруживается в снижении рефлексии — самоанализа и самоконтроля педагога, проявлении высокомерия и черт деспотизма.

2. Демонстративность— качество личности, проявляющееся в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Эта тенденция реализуется в оригинальном поведении, демонстрации своего превосходства, нарочитых преувеличениях, расцветивании своих переживаний, в позах, поступках, рассчитанных на внешний эффект. Эмоции яркие, выразительны в проявлениях, но неустойчивы и неглубоки. Известная демонстративность педагогу профессионально необходима. Однако когда она начинает определять стиль поведения, то снижает качество управленческой деятельности, становясь средством самоутверждения педагога.

3. Профессиональный догматизм возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессиональных задач. У педагога исподволь формируется склонность к упрощению проблем, применению уже известных приемов без учета всей сложности управленческой ситуации. Профессиональный догматизм проявляется также в игнорировании управленческих теорий, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке. Догматизм развивается с ростом стажа работы в одной и той же должности, снижением уровня общего интеллекта, а также обуславливается особенностями характера.

4. Доминантность обусловлена выполнением педагогом властных функций. Ему даны большие права: требовать, наказывать, оценивать, контролировать. Развитие этой деформации определяется также индивидуально-типологическими особенностями личности. В большей мере доминантность проявляется у холериков и флегматиков. Она может развиваться на основе акцентуации характера. Но в любом случае работа педагога создает благоприятные условия для удовлетворения потребности во власти, в подавлении других и самоутверждении за счет своих подчиненных.

5. Профессиональная индифферентность характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей работников. Профессиональное взаимодействие с ними строится без учета их личностных особенностей. Профессиональное равнодушие развивается

на основе обобщения личного отрицательного опыта педагога. Эта деформация характерна для черствых, закрытых людей со слабо выраженной эмпатией, испытывающих трудности в общении. Индифферентность развивается с годами как следствие эмоциональной усталости и отрицательного индивидуального опыта взаимодействия с подчиненными и коллегами.

6. Консерватизм проявляется в предубеждении против нововведений, приверженности устоявшимся технологиям, настороженном отношении к творческим работникам. Развитию консерватизма способствует то обстоятельство, что педагог регулярно репродуцирует одни и те же хорошо зарекомендовавшие себя формы и методы управления. Стереотипные приемы воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы педагога, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний. Сказываются также возрастные изменения личности. С годами растет потребность в стабильности, приверженность устоявшимся и отработанным формам и методам управления.

7. Профессиональная агрессия проявляется в отсутствии стремления учитывать чувства, права и интересы подчиненных, приверженности к «карательным» воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения. Конечно, в деятельности педагога неизбежно принуждение. Агрессивность проявляется также в иронии, насмешках и навешивании ярлыков: «тупица», «бездельник», «хам», «кретин» и т.п. Агрессивность как профессиональная деформация обнаруживается у педагогов с ростом стажа работы, когда усиливаются стереотипы мышления, уменьшаются самокритичность и способность конструктивно решать конфликтные ситуации.

8. Ролевой экспансионизм проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, безапелляционных суждений. Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами организации, предприятия, в преувеличении собственной роли и значения.

9. Социальное лицемерие педагога обусловлено необходимостью оправдывать высокие нравственные ожидания подчиненных и коллег, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Социальная желательность с годами превращается в привычку морализирования,

неискренность чувств и отношений. Эта деформация с годами становится нормой социального поведения большинства педагогов, и дистанция между декларируемыми и реальными жизненными ценностями увеличивается.

10. Поведенческий трансфер (проявление синдрома ролевого трансфера) характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих подчиненным и вышестоящим руководителям.

Ненормативное поведение «трудных» детей — агрессивность, враждебность, грубость, эмоциональная неустойчивость — переносится, проецируется на профессиональное поведение педагога, и он присваивает отдельные проявления отклоняющегося поведения.

11. Сверхконтроль проявляется в чрезмерном сдерживании своих чувств, ориентации на инструкции, уход от ответственности, подозрительной осмотрительности, скрупулезном контроле деятельности подчиненных.

Таким образом, профессиональная деятельность способствует образованию деформаций — качеств, деструктивно влияющих на труд и профессиональное ведение. Профессиональная деформация личности неизбежна, но одних она приводит к потере квалификации, других — к равнодушию, третьих — к беспочвенному завышению самооценки и агрессивности, большинство же — к поиску средств профессиональной реабилитации.

Основные из них:

- повышение социально-психологической компетентности и аутокомпетентности;
- диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления;
- прохождение тренингов личностного и профессионального роста;
- рефлексия профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста;
- профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста;
- овладение приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций;
- повышение квалификации и переход в новую квалификационную категорию или на новую должность.

Итак, подведем итоги:

Любая профессия инициирует образование профессиональных деформаций личности. Наиболее уязвимы социомические профессии типа «человек — человек». Характер, степень выраженности профессиональных деформаций зависят от характера, содержания деятельности, престижа профессии, стажа работы и индивидуально-психологических особенностей личности.

Среди работников социальной сферы, правоохранительных органов, врачей, учителей, менеджеров часто встречаются следующие деформации: авторитарность, агрессивность, консерватизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер, эмоциональная индифферентность.

Профессиональные деформации — это разновидность профзаболеваний, они неизбежны. Проблема заключается в их профилактике и технологиях преодоления.

Фарион А.В.

г. Екатеринбург, РГППУ

Лояльность персонала своей организации¹

Очень часто основатели и руководители компании задаются вопросом о том, до какой степени можно доверять тому или иному работнику, насколько он предан и верен, сколь конфиденциальную информацию ему можно сообщить и где тот рубеж, после которого верить работнику рискованно.

Преданность, приверженность персонала, его готовность разделять цели и ценности организации, а также стремление сохранять членство в организации и напряженно трудиться в ее интересах – это важнейшее условия позитивного отношения работника к организации и ее культуре.

В настоящее время увеличивается рост интереса к проблеме лояльности и приверженности со стороны специалистов по организационному поведению.

Лояльность (loyalty) в переводе означает "преданность, верность". Это эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться ее членом. Лояльность по отношению к организации предполагает, что данная работа вызывает у работников:

¹ Научный руководитель – Лопес Е.Г., ст. преподаватель каф. ППР, к.пед.наук