

Бобылева Т.А., Рямова К.А.
(РГПШУ, г. Екатеринбург)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕСТРУКЦИИ ПЕДАГОГОВ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ИХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ.

Психология труда рассматривает развитие профессионально важных качеств, которые определяют успешность труда и его производительность. Но спецификой собственно психологического подхода является перенесение акцента на проблему развития самой личности человека-работника. При этом важно понять, как происходит формирование ценностно-нравственной, смысловой, личностной структуры его профессионального сознания. Еще А.Н. Леонтьев писал о двух «рождениях личности»: первый раз - в дошкольном возрасте, когда выстраивается первая иерархия мотивов и появляется способность от чего-то отказываться; и второй раз - в подростковом возрасте, когда молодой человек по-новому осознает свои мотивы и начинает руководить собственным поведением. Д.Я. Райгородский считает, что к этому можно было бы добавить и третье рождение личности, связанное с гражданской зрелостью и согласованием своих мотивов с общественными и даже общечеловеческими.

Центральной проблемой развития личности специалиста остается развитие его ценностно-смысловой сферы, развитие его готовности поставить перед собой и дать ответ на вопрос: ради чего я живу и работаю.

Е.А. Климов выделил периодизацию развития человека как субъекта труда.

1. Стадия пред игры (от рождения до 3 лет), которая становится основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. Стадия игры (от 3 до 6-8 лет), когда происходит овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, во врача, в продавца, в учителя и т. д.).

3. Стадия овладения учебной деятельностью (от 6-8 до 11-12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность.

4. Стадия «оптации» (*optatio* – от лат. – желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути.

5. Стадия адепта – это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ.

6. Стадия адаптанта – это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

7. Стадия интернала – это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне.

8. Стадия мастера, когда о работнике можно сказать: «лучший».

9. Стадия авторитета означает, что работник стал «лучшим среди мастеров».

10. Стадия наставника – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник являет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли, но превращается в Учителя, способного передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души (лучшую часть души). Таким образом, высший уровень развития любого специалиста – это педагогический уровень. Заметим, что именно педагогика и образование являются стержнем человеческой культуры, поскольку обеспечивают преемственность и сохранение лучшего опыта человечества. Профессионал, ставший Наставником-Учителем, по-своему тоже является культурным существом в лучшем смысле этого слова. Остается вопрос: многие ли профессионалы стремятся именно к такому уровню своего профессионального развития.

А.К. Марков выделяет более конкретные этапы освоения профессии:

- 1) адаптация человека к профессии;
- 2) самоактуализация человека в профессии;
- 3) гармонизация человека с профессией;
- 4) преобразование, обогащение человеком своей профессии;
- 5) этап свободного владения несколькими профессиями;
- 6) этап творческого самоопределения себя как Личности. Это предполагает, что личность в своей работе стремится реализовать свою главную жизненную идею и даже находит для этого возможности и силы.

А.К. Марков считает, что этапы четвертый, пятый и шестой – это этапы «суперпрофессионализма».

Если сравнивать периодизации различных авторов, анализирующих периоды жизни человека, то нередко в качестве главного критерия перехода от одной стадии к другой выступает готовность человека переосмысливать смыслы своей жизни и профессиональной деятельности, а также готовность перестраивать свою систему ценностей. Заметим, что для многих людей взрослые периоды жизни – это периоды максимальной самореализации именно в профессиональной и трудовой деятельности.

Развитие и формирование профессионального самосознания является одним из центральных моментов становления профессионала. Не случайно С.М. Богословский, писал, что о профессии можно говорить лишь тогда, когда данная профессиональная деятельность признается за профессию личным самосознанием данного лица.

Профессиональное самосознание имеет одну важную общую характеристику - это самосознание человека, активно участвующего в производительном труде и тем самым через такой труд утверждающим себя в качестве полноценного члена данного общества. Иными словами, профессиональное самосознание - это самосознание человека, для которого конкретная трудовая деятельность - главное средство утверждения чувства собственного достоинства как состоявшейся личности.

Можно также увязать профессиональное самосознание с развитием профессионализма. Среди прочих условий, влияющих на становление профессионала, А.К. Марков выделяет и такие, как «адекватная самооценка и готовность к дифференцированной оценке своего уровня профессионализма», «представления человека о профессии, критерии оценки человеком самой профессии, профессионализма в ней, а также критерии оценки профессионала в себе».

А.К. Марков выделяет основные противоречия, которые влияют на становление профессионала:

- противоречие между саморазвитием и самосохранением в профессии;
- противостояние порой результатов и процесса труда (например, несовпадение объективных результатов и его «психологической цены»);
- несовпадение в ряде случаев предметных, социальных эталонов, норм труда с индивидуальными нормами и критериями;
- несогласованность становления разных видов компетентности (специальной, социальной, личностной, индивидуальной). Например, профессиональная компетентность может у кого-то сильно опережать социальную;
- рассогласование темпов развития у отдельных людей мотивационной и операциональной сферы профессиональной деятельности;
- разная роль и степень выраженности процессов развития и компенсации у разных людей, а также у одного человека на разных этапах развития;
- неравномерность освоения отдельных действий и целостной структуры профессиональной деятельности;

- противопоставление в сознании человека стремления к узкой специализации и потребности узнать что-то о смежных профессиях, быть «универсалом»;
- несовпадение порой проявлений у одного и того же человека психических качеств в профессиональной и в непрофессиональной сферах;
- несогласованность «ценностного отношения к себе в труде и к труду в себе» (сравните: «любить искусство в себе или себя в искусстве»);
- расхождение между усиливающейся конкурентностью на рынке труда, безработицей и умением части людей делать самостоятельные выборы в профессиональной сфере, быть готовым к ошибкам, уметь предложить себя как профессионала;
- неквалифицированное использование способов профессиональной деятельности некоторыми специалистами и учреждениями, что идет в разрез с запросами общества.

Как отмечает А.К. Марков неучет противоречивых тенденций в развитии отдельного человека может привести к профессиональным кризисам, сбоям, остановкам в развитии.

Типологию жизненных кризисов предлагает Э.Ф. Зеер. Он выделяет различия кризисов: возрастного, профессионального, жизненного, личностного, невротического. Общая схема разных типов кризисов выглядит так:

а) нормативные кризисы: кризисы психического развития; кризисы профессионального становления – это все возрастные кризисы;

б) ненормативные (необязательные) кризисы: критические (потеря трудоспособности, развод, безработица, миграция, лишение свободы), невротические кризисы (перестройка сознания, инстинкты, иррациональные тенденции, т.е. внутренние конфликты) - это все жизненные кризисы.

Э.Ф. Зеер выделяет основные факторы кризисов профессионального становления

1. Сверхнормативная активность как следствие неудовлетворенности своим положением, своим статусом.

2. Социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд).

3. Возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром "эмоционального сгорания").

4. Вступление в новую должность (а также - участие в конкурсах на замещение, в аттестациях и т.д.).

5. Полная поглощенность профессиональной деятельностью. При этом, вопреки распространенному мнению, сами «трудоголики» характеризуются

как: специалисты, одержимые работой как средством достижения успеха и признания; специалисты, которые иногда серьезно нарушают профессиональную этику, становятся конфликтными, специалисты, которые нередко проявляют жестокость во взаимоотношениях

6. Изменения в жизнедеятельности (смена местожительства, перерыв в работе, «служебный роман»).

Кризисы часто сопровождаются нечетким осознанием недостаточного уровня своей компетентности и профессиональной беспомощности.

Л.С. Выготский выделил три фазы возрастных кризисов:

- предкритическую (обострение противоречий между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития);
- критическую (это противоречие начинает проявляться в поведении);
- посткритическую (противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития).

Э.Ф. Зеер отмечает, что на основании идей Л.С. Выготского можно выделять и анализировать собственно кризисы профессионального развития.

Предкритическая фаза характеризуется тем, что проблемы не всегда четко осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем.

Критическая фаза: осознанная неудовлетворенность работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации, проигрываются варианты дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряженность; часто противоречия еще больше усиливаются и возникает конфликт («конфликт - ядро кризиса»). При этом выделяются типы конфликтов профессионального развития на данной фазе:

1) мотивационный, обусловленный потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального развития, дезинтеграцией профессиональных ориентаций и установок;

2) когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;

3) поведенческий, обусловленный противоречиями в межличностных отношениях в первичном коллективе, неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом, положением в группе, уровнем зарплаты.

Рассматривая профессиональные деструкции в общем плане, Э.Ф. Зеер отмечает: «что их формированию способствует многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности, которое приводит к появлению профессиональной усталости, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности».

Таким образом, профессиональные деструкции нарушают целостность личности; снижают ее адаптивность, устойчивость; отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

При этом необходимо понимать, что:

1. Профессиональное развитие – это одновременно и приобретения, и потери (совершенствование и деструкции).

2. Профессиональные деструкции в самом общем виде – это: нарушение уже усвоенных способов деятельности; но это и изменения, связанные с переходом к последующим стадиям профессионального становления; и изменения, связанные с возрастными изменениями, физическими и нервными истощениями.

3. Преодоление профессиональных деструкций сопровождается психической напряженностью, психологическим дискомфортом, а иногда – и кризисными явлениями (без внутреннего усилия и страдания личностного и профессионального роста не бывает).

4. Деструкции, вызванные многолетним выполнением одной и той же профессиональной деятельности, порождают профессионально нежелательные качества, изменяют профессиональное поведение человека – это и есть «профессиональные деформации»: это – как болезнь, которую вовремя не смогли обнаружить и которая оказалась запущенной; самое страшное, что и сам человек незаметно смиряется с этой деструкцией.

5. Любая профессиональная деятельность уже на стадии освоения, а в дальнейшем при выполнении деформирует личность, при этом многие качества человека остаются невостребованными.

6. Многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием. Неизбежны, пусть временные, периоды стабилизации. На начальных стадиях профессионализации эти периоды недолговременны. На последующих стадиях у отдельных специалистов период стабилизации может продолжаться достаточно долго. В этих случаях уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации личности.

7. Сенситивными периодами образования профессиональных деформаций являются кризисы профессионального становления личности.

Непродуктивный выход из кризиса искажает профессиональную направленность, способствует возникновению негативной профессиональной позиции, снижает профессиональную активность.

Профессия педагога относится к категории профессий, подверженных хроническому влиянию деструктивных факторов, и требует постоянного профилактического воздействия, как со стороны самого субъекта, так и окружающих его лиц, посредством которых решаются вопросы профилактики возникновения стагнации профессионального развития, профессиональных деформаций и деструкций его личности.

Понятно, что соответствовать высокому уровню требований, предъявляемых к преподавателям вузов, нелегко. В случае несоответствия преподаватель попадает в ситуацию хронической социальной фрустрации, которая создает основания для эмоционального дискомфорта, следствием которого становится эмоциональное выгорание, и возникновения профессиональных деструкций. Э.Э. Сыманюк выделяет следующие симптомы профессиональных деструкций педагога: отрицательное самоотношение, негативное отношение к обучающимся, педагогической деятельности, что, безусловно, отражается на качестве взаимодействия, как с учениками, так и с коллегами. Ситуация усугубляется в случае возникновения у педагога синдрома «эмоционального выгорания», который продуцируется посредством профессиональных стрессов или «стресс-реакций» (по Н.В. Гришиной., 1997). Выгорание – это ответ на хронический стресс, включающий три компонента: эмоциональное и (или) физическое истощение, снижение рабочей продуктивности, деперсонализацию, или дегуманизацию межличностных отношений (Г.С. Никифоров, 2003). Все это приводит к снижению психического тонуса, преподаватель теряет интерес к педагогической деятельности, которая превращается в нежеланную, рутинную, бесполезную трудовую повинность. Таким образом, происходит стагнация профессионального развития педагога, приводящая к профессиональному кризису. Деятельность таких педагогов способствует созданию психологически дискомфортной среды, в результате чего снижается качество образовательного процесса во всех его компонентах. Молодежь получает безнравственный, нездоровый урок равнодушного отношения к себе и результатам своей деятельности, «прожигания» собственной жизни. Следовательно, тиражирование среди подрастающего поколения модели поведения «человека-неудачника» в высшей степени небезопасно.

Профессиональный кризис – явление в профессиональной деятельности, приводящее к деструкциям, деформации структуры личности

учителя. Профессиональный кризис имеет свои проявления: осознание своей неполноценности на бытовом и профессиональном уровнях, резкое снижение самооценки, потеря перспектив профессионального роста, неспособность к самореализации в профессии.

С целью профилактики возникновения профессионального кризиса и стагнации профессионального развития педагогов, мы предлагаем следующую систему мер:

1. Комплексная диагностика педагогического коллектива, выявление факторов риска возникновения стагнации профессионального развития методами: наблюдение, экспертная оценка, анализ результатов деятельности, анкетирование, интервьюирование, тестирование и т.д.
2. Минимизация проявлений факторов риска.
3. Оказание помощи педагогу в разработке его профессионального маршрута.
4. Стимулирование ситуаций успеха в профессиональной деятельности, формирование позитивного имиджа педагога.
5. Стимулирование повышения квалификации и педагогического мастерства.
6. Повышение социально-психологической компетентности и психологической культуры педагогов.
7. Обучение педагога технологиям профессионального самосохранения.

Профессиональное самосохранение в контексте преодоления кризисно-деструктивных явлений рассматривается как способность педагогов противостоять негативным воздействиям профессиональной среды и максимально актуализировать свой потенциал (Н.С. Глуханюк., А.А. Печёркина 2002). Профессиональное самосохранение предполагает: повышение социально-психолого-педагогической компетентности педагога; профессиональный и личностный рост; технику самофутурирования, направленную на «строительство» дальнейшей карьеры, социальной активности; овладение психогигиеническими навыками, самомониторинг личности, повышение уровня педагогической толерантности.

Библиографический список

1. Голиков Н.А. Социально-психологическое сопровождение деятельности педагога: условия, способы, технологии реализации // Вестник ТюмГУ. 2004. № 2. С. 210--219.
2. Глуханюк Н.С., Печёркина А.А. Технология сопровождения кризисно-деструктивных явлений // Образование в Уральском регионе в XXI

веке: научные основы развития: Тез. докл. науч.-практ. конф., 12--15 марта 2002 г. Часть 2. Екатеринбург, 2002. С. 99--100.

3. Психология здоровья: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2003. 607 с.

4. *Сыманюк Э.Э.* Психотехнологии коррекции и профилактики профессионально обусловленных деструкций педагогов // Образование в Уральском регионе в XXI веке: научные основы развития: Тез. докл. науч.-практ. конф., 12--15 марта 2002 г. Часть 2. Екатеринбург, 2002. С. 110--111.

Дмитриева М.В. (РГППУ, г. Екатеринбург)

САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ЛИЧНОСТИ

Быстрые технологические изменения, которые произошли в нашем обществе за последние несколько десятилетий, способствовали изменению во всех сферах жизни каждого человека. На этапе подготовки человека к профессиональной деятельности акцентируется внимание на активном отношении субъекта к своему развитию, актуализации собственных ресурсов. Реализуя свой потенциал, человек стремится стать тем, кем он может стать.

Для современной психологической практики – консультирования и психотерапии, созданный в рамках гуманистической концепции, идеал (образ) психологического здоровья, продолжает оставаться одним из ведущих (значимых) ориентиров. В настоящее время в вопросе качества подготовки специалистов с высшим образованием для всех областей социальной практики ведущая роль принадлежит самоактуализации личности.

В научном плане проблема самоактуализации имеет сложный междисциплинарный характер, являясь предметом философии, педагогики, социологии, медицины и других наук о человеке и обществе. Однако, именно психологии, а в частности акмеологическому направлению, принадлежит приоритет в вопросах возможностей и условий раскрытия потенциала человека. Проблемой самоактуализации личности занимались представители как зарубежной (К. Goldstein, 1939; К. Horney, 1950; С. Buchler, 1960; G. Allport, 1968; R. May, 1982, 2001; D. Johnson, 1986; E. Fromm, 1990, 1997;