

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Амурский государственный университет»

**ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ**  
сборник учебно-методических материалов  
для направления подготовки 37.03.01 – Психология

2017 г.

Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
факультета социальных наук  
Амурского государственного  
университета

Составитель: Закаблук А, Г.,

Психология профессиональных деформаций – сборник учебно-методических материалов  
для направления подготовки для направления подготовки 37.03.01 – Психология . – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 20 17.- 66с.

© Амурский государственный университет, 20 17

© Кафедра психологии и педагогики, 2017

© Закаблук А.Г., составление, 2017

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Краткое изложение лекционного материала	4
2. Методические рекомендации (указания) к практическим занятиям	62
3. Методические указания для самостоятельной работы студентов;	64

## 1. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

### Тема 1. Предмет, цели и задачи курса «Психология профессиональных деформаций»

- 1.1. Понятие и виды профессиональной деформации.
- 1.2. Профессиональные деструкции личности.
- 1.3. Классификация признаков профессиональной деформации.
- 1.4. Причины профессиональных деформаций личности.

#### **1.1. Понятие и виды профессиональной деформации.**

**Профессиональная деформация личности – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентации, характера, способов общения и поведения), которое наступает под влиянием выполнения профессиональной деятельности. Формируется профессиональный тип личности, который может проявляться в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике.**

Рассматривая параметры профессиональной деформации личности, предварительно можно выделить следующие характеристики. Воздействие профессии на личность можно оценить, прежде всего, по ее модальности (позитивное или негативное влияние). Известно, что сам по себе труд обладает нейтральными свойствами по отношению к результатам воспитания. Он способен оказывать благотворное, облагораживающее влияние на человека, формировать благородное отношение к труду, коллективу, воспитывать духовные потребности, мировоззрение, совершенствовать трудовые навыки, умения, опыт, в целом формировать особенности характера человека.

Профессиональная деформация проявляется в таких качествах личности, которые изменяются под влиянием профессиональной роли. Источники профессиональной деформации кроются в недрах профессиональной адаптации личности к условиям и требованиям труда. Известно, что в наибольшей степени профессиональная деформация проявляется у представителей тех специальностей, где работа связана с людьми, особенно с «ненормальными» в какомто отношении. Объективное разделение труда, различия между умственным и физическим трудом, дисгармония в развитии личности создают предпосылки для возникновения профессиональных типов характера личности, превращения субъектов в «узких специалистов».

Говоря о профессиональной деформации, можно кратко отметить, что сущность ее заключается во взаимодействии субъекта и личности в единой структуре индивидуальности. Впервые в психологии академик Б. Г. Ананьев отметил возможность несовпадающего, противоречивого развития свойств личности и свойств субъекта деятельности, а также проанализировал условия, способствующие несовпадению свойств личности и свойств субъекта, профессионала, специалиста в их взаимодействии.

Феномен профессиональной деформации можно определить, как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое», имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выправления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии. Таким образом, термин «профессиональная деформация» – это достаточно удачная метафора, на основе которой можно построить модель, наглядно описывающую механизм деформирующего влияния профессиональной деятельности. Для этого представим некий производственный процесс изготовления какого-либо изделия с помощью прессования

На входе в этот процесс мы имеем *материал* определенной формы, который проходит через воздействие пресса и потому теряет свою старую форму (то есть деформируется). На выходе этот материал имеет новую форму, которая соответствует *конфигурации пресса*. Для того чтобы процесс деформации успешно состоялся, необходима достаточная *силапресса* и подходящие *свойства материала*. В противном случае материал не изменит свою форму (если пресс недостаточно мощный) или через некоторое время он может принять первоначальную форму (если материал слишком упругий). Для того, чтобы этого не случилось в некоторых производственных процесса-

используются различные способы *закрепления* полученной формы (например, *обжиг* при изготовлении керамических изделий).

Дело в том, что все перечисленные выше *деформирующие факторы* имеют свои аналогии в работе любого профессионала:

- *Свойства материала*– это личностные особенности консультанта и его изначальные склонности: психическая подвижность/ригидность, мировоззренческая независимость/податливость, личностная зрелость/незрелость и пр.

- *Конфигурация пресса*– это профессиональные рамки, в которые помещает себя консультант: принципы и установки, профессиональная картина мира, профессиональные навыки, контингент клиентов и их проблематика, должностные обязанности, условия работы и пр.

- *Сила пресса*– это степень воздействия предыдущих факторов, зависящая от таких параметров, как: вера в метод и авторитет учителей, личностная значимость профессиональной деятельности, ощущение ответственности, эмоциональная вовлеченность в профессиональную деятельность, мотивация, ощущение миссии, сила внешнего контроля и пр.

- *«Обжиг»*– это фактор, который способствует закреплению полученной формы, и связан он в основном с получением положительных эмоций: профессиональный успех, благодарность от клиентов, похвала учителей, признание коллег, восхищение окружающих и пр.

В результате, благодаря «успешному» сочетанию вышеупомянутых факторов, мы рискуем получить деформированного консультанта, который с трудом может «расправиться», то есть восстановить свою изначальную *человеческую форму*.

Ниже представлены некоторые последствия, которые мы имеем благодаря воздействию профессиональной деятельности. Часть из них, действительно, можно считать позитивными для нашей личности и вписывающимися в понятие *«личностного роста»*, однако другую часть, на мой взгляд, надо отнести к негативным последствиям, то есть к тому, что мы называем *«профессиональной деформацией»*.

Кроме отмеченных выше более или менее *универсальных* последствий профессиональной деятельности можно попытаться выделить *специфические* проявления профессиональной деформации.

### **1.2. Профессиональные деструкции личности.**

Известно, что труд положительно влияет на психику человека.

Применительно же к разным видам профессиональной деятельности принято считать, что существует большая группа профессий, выполнение которых приводит к профессиональным заболеваниям разной степени тяжести. Наряду с этим существуют виды труда, которые не отнесены к вредным, но условия и характер профессиональной деятельности оказывают травмирующее воздействие на психику (например, монотонный труд, большая ответственность, актуальная возможность аварии, психическая напряженность труда и др.). 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. ***Профессиональные деструкции – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса.***

Профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

В психологии труда основательно исследованы проблемы профессионального старения, обеспечения надежности труда, повышения работоспособности, а также виды профессиональной деятельности, связанные с неблагоприятными и экстремальными условиями труда.

Таким образом, можно констатировать: многолетнее выполнение одной и той же деятельности устоявшимися способами ведет к развитию профессионально нежелательных качеств и профессиональной дезадаптации специалистов. Основываясь на анализе литературы и собствен-

ных исследованиях, мы сформулировали следующие концептуальные положения развития профессиональных деструкции личности:

1. Профессиональное становление сопровождается разнонаправленными онтогенетическими изменениями личности. Профессиональное развитие – это приобретения и потери, а значит, становление специалиста, профессионала – не только совершенствование, но и разрушение, деструкция.

2. Профессиональные деструкции в самом общем случае – это нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности. Это также изменения структуры личности при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. Профессиональные деструкции возникают и при возрастных изменениях, физическом и нервном истощении, болезнях.

3. Переживание профессиональных деструкции сопровождается психической напряженностью, психологическим дискомфортом, а в отдельных случаях конфликтами и кризисными явлениями. Успешное разрешение профессиональных трудностей приводит к дальнейшему совершенствованию деятельности и профессиональному развитию личности.

4. Деструкции, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияют на ее продуктивность, порождают профессионально нежелательные качества и изменяют профессиональное поведение человека, назовем профессиональными деформациями.

5. Любая профессиональная деятельность уже на стадии ее освоения, а в дальнейшем при выполнении, деформирует личность. Осуществление конкретных видов деятельности не требует всех многообразных качеств и способностей личности, многие из них остаются невостребованными. По мере профессионализации успешность выполнения деятельности начинает определяться ансамблем профессионально важных качеств, которые годами «эксплуатируются». Отдельные из них постепенно трансформируются в профессионально нежелательные качества. Одновременно исподволь развиваются профессиональные акцентуации – чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста. Некоторые функционально-нейтральные свойства личности, развиваясь, могут трансформироваться в профессионально отрицательные качества. Результатом всех этих психологических метаморфоз становится деформация личности специалиста.

6. Очевидно, многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться ее совершенствованием и непрерывным профессиональным развитием личности. Неизбежны, пусть временные, периоды стабилизации. На начальных стадиях профессионализации эти периоды недолговременны. На последующих стадиях профессионализации у отдельных специалистов период стабилизации может продолжаться достаточно долго: год и более. В этих случаях уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации личности. Уровни выполнения профессиональной деятельности при этом могут сильно отличаться. И даже при достаточно высоком уровне осуществления профессиональной деятельности, реализуемой одними и теми же способами, стереотипно и стабильно, проявляется профессиональная стагнация.

7. Сенситивными периодами образования профессиональных деформаций являются кризисы профессионального становления личности. Непродуктивный выход из кризиса искажает профессиональную направленность, инициирует возникновение негативной профессиональной позиции, снижает профессиональную активность. Эти изменения активизируют процесс образования профессиональных деформаций. Проблема профессиональных деформаций и станет предметом нашего научного анализа. Рассмотрим психологические детерминанты профессиональных деформаций личности.

Все многообразие факторов, детерминирующих профессиональные деструкции, можно разделить на три группы:

- объективные, связанные с социально-профессиональной средой: социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессиональнопространственной средой;
- субъективные, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;
- объективно-субъективные, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Рассмотрим психологические детерминанты деформаций личности, порождаемые этими факторами. Следует отметить, что одни и те же детерминанты проявляются во всех трех группах факторов. 1. Предпосылки развития профессиональных деформаций коренятся уже в мотивах выбора профессии. Это как осознаваемые мотивы: социальная значимость, имидж, творческий характер, материальные блага, – так и неосознаваемые: стремление к власти, доминированию, самоутверждению.

2. Пусковым механизмом деформации становятся деструкции ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь. Профессиональная реальность сильно отличается от представления, сформировавшегося у выпускника профессионального учебного заведения. Первые же трудности побуждают начинающего специалиста к поиску «кардинальных» методов работы. Неудачи, отрицательные эмоции, разочарования инициируют развитие профессиональной дезадаптации личности.

3. В процессе выполнения профессиональной деятельности специалист повторяет одни и те же действия и операции. В типичных условиях труда становится неизбежным образование стереотипов осуществления профессиональных функций, действий, операций. Они упрощают выполнение профессиональной деятельности, повышают ее определенность, облегчают взаимоотношения с коллегами. Стереотипы придают профессиональной жизни стабильность, способствуют формированию опыта и индивидуального стиля деятельности. Можно констатировать, что профессиональные стереотипы обладают несомненными достоинствами для человека и являются основой образования многих профессиональных деструкций личности. Стереотипы – неизбежный атрибут профессионализации специалиста; образование автоматизированных профессиональных умений и навыков, становление профессионального поведения невозможны без накопления бессознательного опыта и установок. И наступает момент, когда профессиональное бессознательное превращается в стереотипы мышления, поведения и деятельности. Но профессиональная деятельность изобилует нестандартными ситуациями, и тогда возможны ошибочные действия и неадекватные реакции. П.Я.Гальперин указывал, что «...при неожиданном изменении ситуации нередко случается, что действия начинают выполняться по отдельным условным раздражителям, без учета фактического положения в целом. Тогда говорят, что автоматизмы действуют вопреки пониманию». Другими словами, стереотипизация является одним из достоинств психики, но вместе с тем вносит большие искажения в отражение профессиональной реальности и порождает разного типа психологические барьеры.

4. К психологическим детерминантам профессиональных деформаций относятся разные формы психологической защиты. Многие виды профессиональной деятельности характеризуются значительной неопределенностью, вызывающей психическую напряженность, часто сопровождаются отрицательными эмоциями, деструкциями ожиданий. В этих случаях вступают в действие защитные механизмы психики. Из огромного многообразия видов психологической защиты на образование профессиональных деструкций влияют отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение.

5. Развитию профессиональных деформаций способствует эмоциональная напряженность профессионального труда. Часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния с ростом стажа работы снижают фрустрационную толерантность специалиста, что может привести к развитию профессиональных деструкций. Эмоциональная насыщенность профессиональной деятельности приводит к повышенной раздражительности, перевозбуждению, тревожности, нервным срывам. Такое неустойчивое состояние психики получило название синдрома «эмоциональ-

ного сгорания»<sup>1</sup>. Этот синдром наблюдается у педагогов, врачей, управленцев, социальных работников. Его следствием могут стать неудовлетворенность профессией, утрата перспектив профессионального роста, а также разного рода профессиональные деструкции личности. 6. В исследованиях Н.В.Кузьминой на примере педагогической профессии установлено, что на стадии профессионализации по мере становления индивидуального стиля деятельности снижается уровень профессиональной активности личности, возникают условия для стагнации профессионального развития. Развитие профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Труд монотонный, однообразный, жестко структурированный способствует профессиональной стагнации. Стагнация же, в свою очередь, инициирует образование различных деформаций.

7. На развитие деформаций специалиста большое влияние оказывает снижение уровня его интеллекта. Исследования общего интеллекта взрослых показывают, что с ростом стажа работы он снижается. Конечно, здесь имеют место возрастные изменения, но главная причина заключается в особенностях нормативной профессиональной деятельности. Многие виды труда не требуют от работников решения профессиональных задач, планирования процесса труда, анализа производственных ситуаций. Невостребованные интеллектуальные способности постепенно угасают. Однако интеллект работников, занятых теми видами труда, выполнение которых связано с решением профессиональных проблем, поддерживается на высоком уровне до конца их профессиональной жизни.

8. Деформации обусловлены также тем, что у каждого человека есть предел развития уровня образования и профессионализма. Он зависит от социально-профессиональных установок, индивидуально-психологических особенностей, эмоционально-волевых характеристик. Причинами образования предела развития могут стать психологическое насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой, отсутствием моральных стимулов.

9. Факторами, инициирующими развитие профессиональных деформаций, являются различные акцентуации характера личности. В процессе многолетнего выполнения одной и той же деятельности акцентуации профессионализируются, вплетаются в ткань индивидуального стиля деятельности и трансформируются в профессиональные деформации специалиста. У каждого акцентуированного специалиста свой ансамбль деформаций, и они отчетливо проявляются в деятельности и профессиональном поведении. Другими словами, профессиональные акцентуации – это чрезмерное усиление некоторых черт характера, а также отдельных профессионально обусловленных свойств и качеств личности.

- Фактором, инициирующим образование деформаций, являются возрастные изменения, связанные со старением. Специалисты в области психогеронтологии отмечают следующие виды и признаки психологического старения человека:

- социально-психологическое старение, которое выражается в ослаблении интеллектуальных процессов, перестройке мотивации, изменении эмоциональной сферы, возникновении дезадаптивных форм поведения, росте потребности в одобрении и др.;

- нравственно-этическое старение, проявляющееся в навязчивом морализировании, скептическом отношении к молодежной субкультуре, противопоставлении настоящего прошлому, преувеличении заслуг своего поколения и др.;

- профессиональное старение, которое характеризуется невосприимчивостью к нововведениям, канонизацией индивидуального опыта и опыта своего поколения, трудностями освоения новых средств труда и производственных технологий, снижением темпа выполнения профессиональных функций и др.

Исследователи феномена старости подчеркивают, да и примеров тому много, что фатальной неизбежности профессионального старения нет. Это действительно так. Но нельзя отрицать очевидного: физическое и психологическое старение деформирует профессиональный профиль человека, отрицательно сказывается на достижении вершин профессионального мастерства.

Таким образом, мы определили основные детерминанты профессиональных деструкций специалиста. Это стереотипы мышления и деятельности, социальные стереотипы поведения, от-

дельные формы психологической защиты: рационализация, проекция, отчуждение, замещение, идентификация. Образование деструкции инициируется профессиональной стагнацией специалиста, а также акцентуацией черт характера. Но главным фактором, ключевой детерминантой развития деструкции является сама профессиональная деятельность. Каждая профессия имеет свой ансамбль профессиональных деформаций.

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

У представителей этих профессий профессиональные деформации могут проявляться на четырех уровнях:

1. **Общепрофессиональные деформации**, типичные для работников этой профессии. Эти инвариантные особенности личности и поведения профессионалов прослеживаются у большей части работников со стажем, хотя уровень выраженности данной группы деформаций различен. Так, для врачей характерен синдром «сострадательной усталости», выражающийся в эмоциональной индифферентности к страданиям больных. У работников правоохранительных органов развивается синдром «асоциальной перцепции», при котором каждый гражданин воспринимается как потенциальный нарушитель; у руководителей – синдром «вседозволенности», выражающийся в нарушении профессиональных и этических норм, в стремлении манипулировать профессиональной жизнью подчиненных. Ансамбль общепрофессиональных деформаций делает работников одной профессии узнаваемыми, похожими.

2. **Специальные профессиональные деформации**, возникающие в процессе специализации по профессии. Любая профессия объединяет несколько специальностей. Каждая специальность имеет свой состав деформаций. Так, у следователя появляется правовая подозрительность, у оперативного работника – актуальная агрессивность, у адвоката – профессиональная изворотливость, у прокурора – обвинительность. Врачи разных специальностей тоже обрастают своими деформациями. Терапевты ставят угрожающие диагнозы, хирурги циничны, медсестры черствы и равнодушны.

3. **Профессионально-типологические деформации**, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности – темперамента, способностей, характера – на психологическую структуру деятельности. В результате складываются профессионально и лично обусловленные комплексы:

- деформации профессиональной направленности личности: искажение мотивации деятельности («сдвиг мотива на цель»), перестройка ценностных ориентации, пессимизм, скептическое отношение к новичкам и нововведениям;
- деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей: организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, завышенная самооценка, психологическая герметизация, нарциссизм и др.);
- деформации, обусловленные чертами характера: ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность и др. Эта группа деформаций развивается в разных профессиях и не имеет четкой профессиональной ориентации.

4. **Индивидуализированные деформации**, обусловленные особенностями работников самых различных профессий. В процессе многолетнего выполнения профессиональной деятельности, психологического сращивания личности и профессии отдельные профессионально важные качества, как, впрочем, и профессионально нежелательные, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств, или акцентуаций. Это могут быть сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм. Данные деформации можно назвать «профессиональным кретинизмом».

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

### **1.3. Классификация признаков профессиональной деформации.**

К признакам профессиональной деформации исследователи относят:

нарушения в деятельности, причем называют их по-разному: должностные проступки, ошибки, нарушения дисциплины, социальных, морально-этических, правовых норм, преступления, злоупотребления и т. п.

профессиональные изменения в личности, которые не соответствуют нормам профессиональной этики и деонтологии и не одобряются общественностью.

Классифицировать признаки профессиональной деформации личности можно по разным основаниям. Например, Б. Н. Новиков выделяет и описывает перечень признаков с помощью понятий «социальные отклонения» и «делинквентное поведение». Многие в качестве основания и критерия классификации используют понятие «правовые нормы», и тогда все признаки деформации личности группируются в соответствии со статьями Уголовного кодекса, кодифицированными нормами закона определенной отрасли права (например, «Закона о труде», перечнем должностных преступлений и т. п.). Или признаки сравниваются с подзаконными актами, например должностными инструкциями, текстами профессиональной присяги, клятвы.

Предпринимались попытки классифицировать признаки профессиональной деформации не по психологическим основаниям (психические процессы восприятия и оценки, состояния и свойства характера личности и т. п.), а по следующим критериям:

глубина деформированности личности; степень широты деформированности личности; степень устойчивости проявлений деформации; скорость наступления профдеформации.

Среди параметров профессиональной деформации можно выделить такую количественную характеристику, **как степень или уровень деформированности личности – глобальную или парциальную**. Если вначале может поражаться только часть психики, что отразится на таких психических процессах, как восприятие, наблюдательность и т. д., то впоследствии деформация может приобрести глобальные размеры, затронуть сферу субъективных отношений личности, ее мировоззрение.

Если на первых этапах деформации легко предотвращать негативные глубинные последствия, то позднее это делать становится труднее. В частности, одной из наиболее крайних форм профессиональной деформации можно считать сугубо **формальный, функциональный подход к людям**. «Профессионал» не относится к человеку как к личности, индивидуальности во всей полноте ее проявлений, а рассматривает его лишь в одной какой-то плоскости: пациент, клиент, штатная единица, правонарушитель и т. п., Например, узкий врач-специалист лечит не больного в целом, а только его болезнь и подходит к людям в неформальной обстановке лишь как к возможным пациентам.

И, наконец, профессиональная деформация личности может различаться по степени устойчивости – временная (случайная) или постоянная (закономерная). Например, признаком профессиональной деформации личности можно считать **неоправданное эпизодическое использование специфического жаргона или характерной жестикуляции**.

Некоторые исследователи оценивают и анализируют данный феномен с помощью понятия «норма» и соответствующего отклонения от нее. Они выделяют понятие «социальная норма», в которую входят, прежде всего, правовые и нравственные нормы. Он связывает с этим понятие нормотипа личности, которая строит образ жизни в соответствии с социальными нормами, и понятие психической нормы. Отклонения от той или другой нормы – это всегда поведение личности, не отвечающее обеим нормам – и социальной, и психической.

Следует оперировать двумя видами норм: с одной стороны, нормой деятельности, включающей цели, принципы, технологии, методы и т. п., а с другой – нормой профессиональной этики. Причем не только и не столько абстрактные нормы общечеловеческой морали и трудовой этики, а именно профессиональной этики.

### **1.4. Причины профессиональной деформации личности.**

Под причиной профессиональной деформации будем понимать то ближайшее основание, опираясь на которое, можно объяснить сущность данного феномена и впоследствии управлять им, ликвидируя эту причину. Поиск причин любого явления во многом зависит от выбора определенного научного подхода, той или иной теории, концептуальной схемы, с помощью которых исследователь пытается разобраться в происходящем. Выбор определенного мыслительного средства – понятия, категории или теории – является исходным пунктом, во многом обуславливающим поиск и нахождение причины.

Если, например, для анализа профессиональной деформации взять понятие «профессиональная роль» и соответствующую концепцию – «ролевую теорию личности», то поиск причины будет жестко определяться качественным содержанием этих понятийно-мыслительных средств. Тогда придется говорить, что причинами профессиональной деформации могут **быть неправильно понятое содержание роли ее носителем, влияние роли на личность, расхождение между субъективным пониманием (или принятием) роли исполнителями и социальными ожиданиями окружающих людей.** Во многих случаях этот теоретический подход полезен, но не во всех. С его помощью можно детально рассматривать такие социально-психологические процессы, как:

понимание и принятие роли;  
вхождение в роль и выход из нее;  
пространственно-временные границы существования  
(профессиональной) роли; сущностные содержания ролей;  
качественные особенности проигрывания ролей; П различия в понимании специфической роли разными представителями общества или профессиональных цехов;  
субъективное отождествление, идентификация Я личности носителя и профессионально-должностной роли и т. п..

Особенности трудовой деятельности и сложившегося индивидуального стиля работника, влияя на свойства его личности, могут иногда приводить к так называемой «профессиональной деформации». Речь идет о тех случаях, когда профессиональные стереотипы действий, отношений становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившегося стереотипа, перестроить свое поведение согласно изменившимся условиям».

Теория ролей (в том числе профессиональных), ролевая теория личности может быть очень полезной для профессий типа «человек–человек», но другие сферы труда (например, «человек–техника») не поддаются ее анализу из-за того, что само понятие роли состоит из двух частей, каждая из которых всегда человек: начальник–подчиненный, врач–больной и т. п.

Но бессмысленно говорить о профессиональной роли, например, фрезеровщика из-за того, что отсутствует другой член пары самого понятия «роль». Непонятно, кто или что может стоять на этой позиции: готовое металлоизделие, заготовка, по отношению к которым этот мастер «играет роль». Если по отношению к начальнику цеха или завода, то их роли будут «начальник и подчиненный», по отношению к ученику – «наставник», к сменщику – «сменщик». В этом проявляются познавательная слабость данного мыслительного средства, его узкая специализированность, не-универсальность.

Ролевую теорию невозможно применить ко всем типам профессий.

Если в качестве мыслительного средства взять теорию управления, ее социально-психологическую версию, то и поиск причин профессиональной деформации следует вести в русле этого подхода. Тогда можно будет найти причины профессиональной деформации в недостатках руководства людьми, отсутствии действенного контроля над поведением подчиненных, нечеткости или ошибочности критериев оценки деятельности, недочетах в планировании и организации труда различных служб на предприятии, особенностях социальнопсихологического климата в обществе и группе и т. п.

Положительные свойства этой теории заключены в ее специализированном применении, но с её помощью трудно анализировать те типы деятельности, где отсутствуют субординационные взаимоотношения между людьми.

Зачастую нарушения норм профессиональной деятельности и профессиональной и трудовой этики происходят из-за **отсутствия должного контроля со стороны либо специальных управленцев (контролеров), либо – в предельном варианте – всего общества.**

Многие авторы одной из основных причин профессиональной деформации среди представителей профессий типа «человек–человек» называют отсутствие широкого общественного контроля над деятельностью определенных должностных лиц, отсутствие гласности, публичного обсуждения и критики результатов их труда. Например, учителя школ и преподаватели вузов, естественно, выступают перед аудиторией в роли непоколебимых и уверенных в себе знатоков, чье мнение «всегда правильно», единственно верно. Без административного контроля со стороны управленцев, коллег или общественности у них могут развиваться безапелляционность, авторитарность как свойства личности. Аналогичное положение можно наблюдать по отношению к командирам войсковых подразделений, которые имеют широкие властные полномочия.

**Отсутствие гласности, открытости и общественного контроля в профессиональной деятельности** является наиважнейшей причиной беззакония, произвола, волокиты и т. п.

Важной причиной профессиональной деформации является излишнее, **неоправданное стремление засекречивать результаты своего труда; влияние пережитков авторитарного общества; несовершенство правовых норм и подзаконных актов**, которыми руководствуются сотрудники учреждений.

Профессиональная деформация обусловлена психологическим типом личности работника, уровнем развития его правосознания. Как правило, в основе мотивов лежат **ложно понятые интересы службы**. Этот мотив возникает на фоне активного желания выполнить задачу, не считаясь со средствами для достижения цели. Это характерно для молодых, слабовольных, эмоционально неустойчивых, вспыльчивых сотрудников при отсутствии контроля над их работой.

Можно отметить **причины социально-организационного характера**: отсутствие требовательности со стороны руководителей; слабый контроль – бездушное отношение к подчиненным; перегрузка их служебными делами, переутомление и повышенная нервозность, что приводит к срывам;

неправильная дисциплинарная практика;

наличие у сотрудников и в коллективе негативных и ложно понимаемых норм поведения;

неуважение к закону;

отсутствие твердых нравственных убеждений; самоуверенность;

частнособственнические тенденции; неразборчивость в связях; непонимание целей и характера работы; нежелание работать.

Причинами профессиональной деформации иногда являются **неблагоприятные условия воспитания в юности и последующие ненормальные взаимоотношения в семье**. Это приводит к асоциальным установкам личности, ослаблению социальных связей и самоконтроля, сужению круга интересов и ценностных ориентации. Считается, что деформация личности, ее психологическая дезорганизация имеет длительную историю, своими корнями уходящую в детство человека. Именно на ранних стадиях развития под влиянием неблагоприятных, иногда случайных социальнопсихологических факторов возникает негативное для дальнейшего развития личности психологическое новообразование. Его содержание и степень укорененности в структуре личности во многом определяется сочетанием силы отрицательного внешнего воздействия с внутренней предрасположенностью человека к типу такого воздействия.

Среди причин профессиональной деформации, связанных с условиями профессиональной деятельности называют следующие: **дефицит профессионализма; недостаток ресурсного обеспечения деятельности; безнаказанность; негативное влияние сослуживцев и руководителей; наличие соблазнов в деятельности; отсутствие четких и мощных критериев оценки деятельности**.

Р. М. Грановская, обсуждая причины профессиональной деформации, пишет: «Характер деформации может определять не только профессия, но и **высокое должностное положение**. Обладание властью может приводить к деформации, когда отсутствуют действенные обратные связи – общественный контроль, критика. Руководящий работник, постоянно отдающий приказы, под-

вержен опасности возникновения чувства превосходства, высокомерия, отсутствия самокритичности и чувства юмора и понимания шуток в свой адрес; исчезает естественность в общении. Административная деятельность, строгая приверженность к правилам и распорядкам, часто достаточно формальным, способствует иногда общему обеднению их эмоциональной сферы, формализму, сухости в личных взаимоотношениях».

В качестве одной из причин профессиональной деформации часто называют *специфику ближайшего социального окружения*, т. е. осужденных к лишению свободы, преступников, с которыми вынужден общаться специалист-профессионал.

Исследователи профдеформаций выделяют следующие причины профессиональной деформации: *«Склонность к профессиональной деформации особенно часто наблюдается у определенных профессий, представители которых обладают трудноконтролируемой и трудноограничиваемой властью»*. От решений и воли этих людей зависит достоинство, существование, свобода и даже здоровье и жизнь других людей, как это бывает, например, у учителей, судей, военнослужащих, работников госбезопасности, а также медицинских работников. Обладание властью приводит к общественной и психической деформации особенно в тех случаях, когда отсутствуют действенные обратные связи – общественный контроль, критика и возможность лишить носителя деформации власти. Порочный круг возникает, если механизмы контроля и критики в данной системе отсутствуют или они являются недоступными и формальными, так что критика и выражение недовольства приобретают противозаконный, бунтарский характер».

*Привычка* является одной из психологических причин профессиональной деформации: Профессиональными деформациями являются и поведение, и выражения медработников, при которых под влиянием привычки проявляется черствость по отношению к больным в такой степени, что у немедиков создается впечатление бездушия и цинизма».

Среди причин профдеформации следует признать *наличие определенных исторических традиций, их пережитков и существование особого общественного мнения по поводу определенных профессий*:

1. Инертность в развитии профдеформации удерживается вследствие исторической традиции профессии врача и его положения в обществе. В прошлом врач-исцелитель был священником, чародеем и магом.

2. В настоящее время магическая сторона отошла на задний план, но остались в психологии врачей пережитки, иногда имеющие даже кастовый характер.

Считается также, что одной из причин профессиональной деформации может быть *«высокая эмоциональная загруженность труда»*, которая связана с личностными, ролевыми и организационными факторами.

Среди *личностных переменных* феномена профессиональной дезадаптации исследовались следующие: возраст, пол, семейное положение, стаж работы, уровень образования, уровень и характер трудовой мотивации, ценностные ориентации и установки, особенности реакции на стресс, характерологические свойства, уровень эмпатических способностей, стиль взаимоотношений в коллективе, уровень развития интеллекта, свойства нервной системы, уровень развития способностей и др.

Таков краткий перечень причин профессиональной деформации, из анализа которого можно наглядно убедиться в том, что среди причин называются самые разные по своей природе факторы – экономические, политические, социальные, правовые, организационные, педагогические, психологические и т. п.

Сегодня стало почти общепризнанным, что одним из факторов профессиональной деформации является специфика деятельности субъекта. В литературе, посвященной этому феномену, традиционно уделяется неравномерное внимание по отношению к различным профессиям. Считается, что одни профессии несут в себе больше опасностей профессиональной деформации, а другие – меньше.

## **Тема 2. Взаимодействие личности и профессии.**

2.1 Психологические состояния человека в процессе труда.

2.2. Профессиональный кризис: проблема личного выбора.

### 2.3. Синдром эмоционального сгорания.

#### 2. 1. Психологические состояния человека в процессе труда..

*Психическое состояние - это относительно устойчивая структурная организация всех компонентов психики, выполняющая функцию активного взаимодействия человека с внешней средой, представленной в данный момент конкретной ситуацией.*

По своей структуре психические состояния - своего рода синдромы, отличающиеся по своему знаку (положительные - отрицательные), предметной направленности, длительности, интенсивности, устойчивости и одновременно проявляющиеся в познавательной, эмоциональной, волевой и других сферах психики. По параметрам ситуативность-долговременность и изменчивость-стабильность психические состояния находятся между психическими процессами и устойчивыми чертами личности и характера.

Психические состояния, возникающие как следствие особенностей условий труда, получили название практических (от лат. *praxis* - труд) состояний. Состояния, возникающие у человека в процессе трудовой деятельности, подразделяются на:

- Относительно устойчивые и длительные по времени состояния. Такие состояния определяют отношение человека к данному конкретному производству и конкретному виду труда. Эти состояния (удовлетворенности или неудовлетворенности работой, заинтересованностью работой или безразличием к ней и т.п.) в большинстве случаев отражают обилие психологической настрой коллектива.

Временные, ситуативные, быстро проходящие состояния. Возникают они под влиянием различного рода неполадок и неурядиц в производственном процессе или во взаимоотношениях в коллективе.

Состояния, возникающие периодически в ходе трудовой деятельности. Таких состояний много (состояние вработывания, повышения работоспособности, конечного порыва и т.д.).

Поскольку рассматриваемые психические (или иначе - функциональные) состояния являются следствием профессиональной деятельности человека, то целесообразно исходить из сложившихся в психологии труда подходов к описанию деятельности и в частности, анализа условий труда. При психологическом анализе условий труда исходят из того, что любая деятельность характеризуется тремя основными элементами: осознанностью цели, наличием средств деятельности и получаемым результатом.

Используемые для достижения цели средства - это техника, энергия, информация. Сюда также относятся определенные правила (алгоритмы) действий; тогда речь идет о способах достижения цели.

Основное требование к полученному результату - результат должен соответствовать цели.

Функциональный комфорт характеризует идеальный случай, когда человек располагает всеми необходимыми для деятельности условиями (в структуре «Цель» - «Средства» - «Результат»). Но в большинстве реальных случаев человек вынужден:

Самостоятельно формулировать конкретную цель своих действий в данных условиях (находить ее в должностных или технических инструкциях, получать от руководителя, принимать ответственные решения и т.д.).

Вести самостоятельный поиск средств (и способов) деятельности, «конструировать» их или «реконструировать» имеющееся оборудование, знания, информацию применительно к конкретной производственной ситуации.

- Добиваться положительного результата сколь угодно долго, прилагая большие усилия, работать в условиях дефицита информации об итогах своей деятельности (а в ряде случаев - даже о назначении своих действий).

Другим полюсом является так называемое индифферентное состояние. Индифферентное состояние возникает у человека, который совершенно не заинтересован в производственной ситуации. Ему не известны ни цели организации, ни перечень необходимых средств, неизвестен получаемый результат.

Возникновение тех или иных негативных практических состояний связано с взаимодействием двух групп наиболее значимых факторов. С одной стороны, это вид ситуации; с другой сто-

роны - это тип поведения человека в данной конкретной ситуации. Речь идет о типе реагирования (рационального, - на основе знаний и умений, или эмоционального) специалиста на производственную ситуацию, или, в общем случае, о степени готовности человека к той или иной ситуации.

При психологическом анализе условий труда, продуцирующих те или иные психологические состояния, целесообразно выделять три вида ситуаций:

Внезапные, неожиданные для человека ситуации, требующие срочной мобилизации всех его сил и средств.

Стандартные, стереотипные, позволяющие реагировать мгновенно, точно и без лишних усилий.

Ситуации, предвосхищаемые работником заранее и ожидаемые им задолго до наступления события.

Поведение человека в экстремальных условиях является проявлением и результатом психологической готовности человека к деятельности. Психологическая готовность к деятельности имеет две стороны: общая, длительная готовность - обеспечивается ранее при обретенными

установками, знаниями, навыками, мотивами деятельности; ситуативная готовность - это динамическое целостное состояние личности, внутренняя настроенность на определенное поведение, мобилизованность всех сил на активные и целесообразные действия.

Можно выделить следующие компоненты психологической готовности человека к активным действиям в неожиданных ситуациях:

1) мотивационные (потребность успешно выполнить деятельность, стремление добиваться успеха);

2) познавательные (понимание профессиональной задачи, знание средств достижения цели, представление о вероятных изменениях обстоятельств);

3) эмоциональные (чувство ответственности, воодушевление, уверенность в успехе);

4) волевые.

Таким образом, готовность специалиста к успешным действиям в экстремальных, в том числе в аварийных ситуациях, складывается из:

личностных особенностей специалиста; уровня подготовленности специалиста; полноты информации о случившемся событии; наличия времени и средств для ликвидации аварийной ситуации; наличия информации об эффективности принимаемых мер.

Большое значение для успешности поведения человека в аварийной ситуации имеет тренированность специалиста.

Разнообразные ситуации, которые возникают в реальной трудовой деятельности, продуцируют достаточно широкий спектр психологических состояний. Психические (функциональные, практические) состояния человека в труде, являясь следствием особенностей выполняемой трудовой деятельности и ее организации в конкретных условиях, выступают в роли индикатора оптимальности взаимной адаптации человека и его трудовой деятельности.

Состояние ожидания результата, отсутствие результата при чрезмерных затрачиваемых усилиях вызывает чувство утомления. Недаром говорят, что нет ничего хуже, чем ждать и догонять. В состоянии психического утомления человек чувствует себя «выжатым лимоном». Он и готов работать, так как знает, зачем и что нужно делать, но не имеет для этого достаточно сил; запоминается все с трудом, решения приходят самые тривиальные, трудно надолго сосредоточить внимание. Снижение интенсивности психической деятельности может вызывать депрессию, а вместе с ней приходит раздражительность и вспышки гнева по отношению невинным людям, чаще всего самым близким.

С точки зрения производственной оценки выполняемой работы утомление сопровождается уменьшением производительности (количественный показатель) и эффективности (показатель, характеризующий качество) труда. Утомление сопровождается уменьшением производительности (количественный показатель) и эффективности (показатель, характеризующий качество) труда.

Утомление рассматривается с 3-х сторон: со стороны субъективной - как психическое состояние; со стороны физиологических механизмов; со стороны снижения производительности и качества труда.

В психологии труда утомление рассматривается как особое, своеобразно переживаемое психическое состояние, включающее следующие компоненты:

**Чувство слабосилия.** Утомление сказывается в том, что человек чувствует снижение работоспособности, даже когда производительность труда еще сохраняется на прежнем уровне. Это снижение работоспособности выражается в переживании особого, тягостного напряжения и неуверенности. Человек чувствует, что он не в силах должным образом продолжать работу.

**Расстройство вниманий.** Внимание - одна из наиболее утомляемых психических функций. В случае утомления внимание отвлекается, становится вялым, малоподвижным, или наоборот, хаотически подвижным, не устойчивым.

**Расстройства в сенсорной области.** Таким расстройствам под влиянием утомления подвергаются рецепторы, которые принимают участие в работе. (Например, если человек долго читает без перерыва, у него начинают «расплываться» в глазах строчки текста. При продолжительном и напряженном слушании музыки теряется восприятие мелодии. Продолжительная ручная работа может привести к ослаблению тактильной и кинестетической чувствительности).

**Нарушение в моторной сфере.** Утомление сказывается в замедлении или беспорядочной торопливости движений, расстройстве их ритма, в ослаблении точности и координированное движений, их деавтоматизации.

**Ухудшение памяти и мышления.**

**Ослабление воли.**

#### **7. Сонливость - как выражение охранного торможения.**

Степень утомления со временем изменяется, при продолжительной работе усиливается степень проявления того или иного компонента, характеризующего фазу утомления, появляются и развиваются последующие (по времени) компоненты. Таким образом, речь идет о динамике утомления, характеризующейся совокупностью стадий.

⌘ Относительно слабое чувство утомления. Производительность труда падает незначительно. Усталость проявляется нередко тогда, когда человек, несмотря на тяжелую изнурительную работу, чувствует себя еще вполне работоспособным (влияние мотивации). Данная стадия характеризуется нарастанием сопротивляемости утомлению.

⌘ Понижение производительности становится заметным и все более угрожающим. На рассматриваемом этапе это понижение зачастую от носится только к качеству, а не к количеству труда.

⌘ Остро переживаемое утомление, которое может принимать форму переутомления. Показатели работы либо резко снижаются, или же принимают «лихорадочную» форму, отражающую попытки человека сохранить должный темп работы, который на данной стадии утомления может даже ускориться, но оказаться неустойчивым. В конце концов, рабочие действия могут быть так дезорганизованы, что человек чувствует невозможность продолжать работу, переживая при этом болезненное состояние.

**8. Состояние психической напряженности** вызывается чрезмерной величиной психических усилий, необходимых человеку при решении поставленных перед ним задач. Возникает, как правило, в условиях сложной деятельности, вызванной следующими факторами:

дефицит средств: информации, условий, оборудования (вышло из строя, т.е. следствие «неготовности» средств, имеющихся у специалиста); предельная интенсивность психических процессов, связанных с «обеспечением» деятельности.

Эмоциональная составляющая психической напряженности обусловлена степенью ответственности за принятые решения, дефицитом времени, дефицитом необходимой для принятия решения информации. Эмоции регулируют поток поступающей информации, участвуют в управлении поисковой деятельностью (т.е. с деятельностью, связанной с поиском необходимой для принятия решения информации).

Психическая (эмоциональная) напряженность может по-разному влиять на поведение человека, что в общем случае проявляется в двух формах:

возбудимая, - характеризующаяся повышенными двигательными реакциями, суетливостью, излишней говорливостью и т.д; тормозная, - характеризующаяся угнетением деятельности, замедленными реакциями, «замиранием» вплоть до полной неспособности реагировать на различного вида воздействия (в крайнем ее проявлении).

Обычно состояние психической напряженности возникает в случаях повышенной ответственности, дефицита времени или столкновения с особо трудными задачами. Для всех этих ситуаций общим является то, что они требуют от человека новых, нестандартных, неавтоматизированных действий.

В зависимости от степени напряженности, это состояние по-разному влияет на результативность деятельности. В одних случаях оно ухудшает показатели деятельности, приводит к дезинтеграции личности. В других случаях, напротив, оказывает благоприятное воздействие. Более того, некоторые люди могут эффективно работать только в состоянии психической напряженности и поэтому сами создают себе определенные трудности, например, откладывая до последнего момента выполнение важного дела, а потом на волне энергетического подъема за короткое время выполняют множество дел.

**9. Состояние отсутствие мотивации** (или пониженной мотивации) возникает даже чаще, чем состояние психического утомления или психической напряженности. Это объясняется тем, что встречается довольно много производственных ситуаций, в которых деятельность не имеет внутреннего побуждающего мотива, а цель привносится извне в форме принуждения. Рассматриваемое состояние более характерно для наемных работников, чем для хозяев предприятий или ответственных лиц. Работник обеспечен всеми необходимыми средствами и, следуя требованиям своих руководителей, более или менее легко может получить результат. Но его работоспособность при этом неуклонно снижается. Более того, наблюдаются нежелательные функциональные сдвиги, напоминающие симптомы усталости или субъективное ощущение недомогания;

Таким образом, безразличие к цели естественным путем ведет к снижению (а в пределе - отсутствию) мотивации и, в конечном счете, приводит к дезактивации психических процессов субъекта труда.

Несмотря на внешнее сходство с состоянием психического утомления, снижение мотивации отличается от него причинами возникновения и психофизиологическими проявлениями. Поэтому меры профилактики данного состояния принципиально отличаются от профилактики психического утомления. Если в последнем случае человек нуждается в отдыхе, то при падении мотивации он, напротив, нуждается в активности. Часто эта активность заключается в поиске нового или особого смысла деятельности.

Однако следует иметь в виду, особенно при работе с подчиненными, что смыслообразующая функция - это одна из глубинных характеристик личности, ее трудно изменить за короткий промежуток времени. Поэтому, если наблюдается снижение мотивации у ваших подчиненных, то вы, как менеджер, организатор работы первичной производственной ячейки, должны привнести смысл в их деятельность, найти внутренние мотивы исполнителей, больше опираться на их личную заинтересованность. Простые призывы, принуждение и наказания неэффективны в борьбе с данным негативным состоянием. Оно развивается вследствие однообразной и неинтересной работы, частого повторения стереотипных действий. Работник оказывается отделенным и от действительных целей своего труда, и от его результатов.

**10. Стресс** - это состояние психического напряжения, возникающее у человека в наиболее сложных, трудных условиях как в повседневной жизни и трудовой деятельности, так и при особых обстоятельствах.

Состояние эмоционального стресса, возникающее у человека в процессе деятельности, связано с экстремальными, особыми условиями труда. Применительно к профессиональной деятельности это ситуация, когда цель - есть, принята, но нет средств для ее достижения, для решения поставленной задачи. Да и результат (итог его работы) практически не зависит от человека. Возникает чувство беспомощности работника в сложившихся условиях деятельности.

Понятие стресса (от англ. stress - давление, напряжение) ввел канадский физиолог Ганс Селье в 1936 г. Стресс - это комплексный процесс, включающий непременно и физиологические и психологические компоненты. С помощью реакций стресса организм как бы мобилизует себя на защиту, на приспособление к новой ситуации. Вводятся в действие неспецифические защитные механизмы, обеспечивающие сопротивление воздействию неблагоприятным человеку ситуациям и адаптацию к ним.

При анализе внешних причин возникновения стресса используется понятие стрессоров и экстремальных условий.

Стрессоры - это неблагоприятные, значительные по силе и продолжительности внешние и внутренние воздействия, ведущие к возникновению стрессовых состояний. Различают физиологические и психологические стрессоры. К физиологическим стрессорам относят сильные физические, кровопотери, большие физические нагрузки, инфекции, ионизирующие излучения, резкие изменения температуры и т.д. Психологические стрессоры связаны с психическими травмами; они воздействуют своими сигнальными значениями: угрозой, опасностью, обидой. В трудовой деятельности наиболее сильными побудителями стресса являются следующие психологические факторы: неудовлетворенность работой, низкая мотивация к работе, депрессия и отсутствие самоуверждения. К психологическим стрессорам относятся также такие факторы, как неуважение к личности исполнителя, отсутствие возможности действовать в свойственном ему стиле, нежелание нести возложенную на него ответственность.

**Информационный стресс** возникает в ситуации информационной перегрузки, когда человек не справляется с поставленной задачей, не успевает принимать верные решения в требуемом темпе при высокой степени ответственности за последствия принятых решений.

**Эмоциональный стресс** проявляется в ситуациях угрозы, опасности, обиды и т.д. Формы его проявления, как и формы проявления психического напряжения, - различны. Это может быть активная форма (так называемый «стресс-льва» - Характеризует наиболее эффективную, конструктивную линию поведения), либо пассивная реакция (так называемый «стресс кролика»).

В зависимости от степени развития (в динамике) выделяют следующие фазы стресса:

Реакция тревоги - характеризует процесс мобилизации защитных свойств организма, повышение защитных свойств по отношению к травмирующему воздействию. Организм функционирует с большой нагрузкой. К концу первой фазы у большинства людей повышается работоспособность.

Фаза сопротивляемости (или иначе - резистивная фаза) - характеризуется сбалансированным расходом адаптационных ресурсов организма.

Фаза истощения адаптационных ресурсов организма.

Таким образом, в зависимости от фазы стресса и «полярности» его проявления, можно говорить о стрессах «хороших» и «плохих».

Как показали многочисленные исследования, стресс в трудовой деятельности, в зависимости от его уровня, порождает весьма различные, а порой даже противоположные результаты. Стресс проявляется во всеобщем адаптационном синдроме как необходимая и полезная вегетативная и соматическая реакция организма на резкое увеличение его общей внешней нагрузки. Эта реакция проявляется в росте биоэлектрической активности мозга, в повышении частоты сердечбиения, росте систолического давления крови, расширения кровеносных сосудов, увеличения содержания лейкоцитов в крови, т.е. в целом ряде физиологических сдвигов в организме, способствующих повышению его энергетических возможностей и успешности выполнения сложной деятельности. Стресс является не только целесообразной защитной реакцией человеческого организма, но и механизмом, способствующем успеху трудовой деятельности в условиях помех, трудностей и опасности».

Стресс оказывает положительное влияние на результаты труда (мобилизует энергетические резервы организма и способствует преодолению возникающих в труде препятствий) лишь до тех пор, пока он не превысил определенного критического уровня. Такой стресс, который повышает устойчивость организма к неблагоприятным внешним воздействиям, называют эустрессом. При превышении лее этого уровня в организме развивается так называемый процесс гипермобилиза-

ции, который влечет за собой нарушение механизмов саморегуляции и ухудшения результатов деятельности, вплоть до ее срыва. Стресс, превышающий критический уровень, который в крайнем своем выражении может привести к болезни и гибели человека, называют дистрессом.

Проявления активации в сложной или опасной ситуации весьма индивидуальны. Так было установлено, что люди с более слабой нервной системой и большим уровнем тревожности реагируют высокой активацией уже на сравнительно простые задачи; те задачи, которые у людей более сильного типа вызывают относительно небольшой стресс, у них порождает уже дистресс.

Состояние психологического стресса (как и состояния психического напряжения) развивается в неблагоприятных условиях деятельности и экстремальных ситуациях. Для современного производства типичны **экстремальные ситуации двух крайних типов.**

*Первый тип* экстремальной ситуации возникает тогда, когда требования интенсивности работы и жесткие ограничения во времени вынуждают человека предельно напрягать силы и мобилизовать внутренние резервы. При этом экстремальность такого труда зачастую может повышаться вследствие негативного действия сильных внешних факторов - стрессоров (шум, вибрация и т.д.).

*Второй тип* экстремальной ситуации возникает, наоборот, из-за недостатка или неоднородности поступающей информации, недостатков межличностных контактов, а также низкой двигательной активности. В подобных условиях у человека развивается состояние монотонии (см. п. 0). Необходимый уровень бодрствования, внимания в таких условиях человеку приходится поддерживать за счет волевых усилий.

Таким образом, для стрессовых ситуаций того и другого типа характерна одна общая черта - появление у человека острого внутреннего конфликта между требованиями, которые предъявляет к нему работа, и его возможностями. В первом случае этот конфликт возникает в основном в результате роста требований, предъявляемых к человеку. Во втором - из-за снижения возможностей человека по выполнению требований.

Можно сформулировать следующие психологические пути повышения надежности работы специалиста в экстремальных ситуациях:

- 1) научно обоснованный профессиональный психологический отбор кандидатов на выполнение той или иной деятельности; воспитание (и самовоспитание) эмоционально-волевых и моральных качеств личности, которые позволили бы не только подавлять эмоции, но и управлять ими, преобразуя их в источник силы и энергии (например, так называемая «здоровая злость»); создание наиболее благоприятного психологического климата и оптимизация условий работы.

11. **Состояние монотонии** возникает в том случае, когда человеку представлены только средства деятельности в виде исходного материала, оборудования, технологии, алгоритма работы. Однако чрезмерное упрощение операций, (либо, наоборот, чрезмерная сложность процесса или производимой продукции) зачастую приводит к тому, что работник отделен от действительной цели и не видит, и не знает результатов своих трудовых затрат, степень их вклада в достижение общей (также неизвестной ему) цели. Как итог - отсутствие удовлетворения от воплощенных усилий.

Психическое состояние переживания монотонии вызывается действительным или кажущимся однообразием выполняемых на работе движений и действий.

Под влиянием монотонности действий (и в результате возникновения монотонии как психологического состояния) человек становится вялым, безучастным к работе. Состояние монотонии также отрицательно действует и на организм человека, приводя к преждевременному утомлению. На физиологическом уровне это проявляется в снижении частоты сердцебиения, частоты дыхания, скорости реакции.

Если в работе встречаются неизбежные однообразные движения или действия, человек с более высоким уровнем интеллекта, переживает чувство монотонности (состояние монотонии) в меньшей степени. Это связано с тем, что он, обладая более широким кругозором и способностью к анализу, лучше понимает необходимость этих действий для достижения общей цели. А это значит,

что он может лучше активизировать свою работоспособность, усматривая в однообразном - многообразии.

Возможность усматривать разнообразие в однообразном присуща высококвалифицированным специалистам. Малоквалифицированный работник не может уловить изменений кажущегося для него «однообразия» и становится жертвой безстимульного безразличия, проявляющегося порой в самых жестоких формах монотонии и на психологическом, и на физиологическом уровне.

В связи со сказанным, можно выделить две группы путей борьбы с монотонией на производстве:

1. Так называемый «объективный» путь:

Объединение чрезмерно простых и монотонных операций в более сложные и разнообразные по содержанию действия.

Периодическая смена операций, выполняемых каждым исполнителем, т.е. совмещение операций.

Периодическое изменение ритма работы.

Введение дополнительных перерывов.

Введение посторонних раздражителей - стимулов (дополнительная информация в русле основного технологического процесса, но требующая немедленных реакций, но не идущих в ущерб основной деятельности, введение функциональной музыки и т.д.).

2. «Психологический» путь:

Осознать необходимость выполнения однообразной работы. (В таком случае повышается роль мотивов и стимулов в работе). Чем более ясно и отчетливо человек видит на каждом этапе работы ее результаты, тем более он заинтересовывается своей работой и тем менее переживает состояние монотонии.

Стремиться отыскать интересное в однообразной работе.

Стремиться к повышению «автоматизации» рабочих действий и навыков работы, чтобы иметь возможность отвлекаться без ущерба для основной деятельности (например, решать в это время некоторую другую задачу или думать о чем-то другом, приятном). Необходимо иметь в виду, что этот путь допустим лишь при очень простой, однообразной работе., мы стремимся к созданию внешних условий, ослабляющих впечатление от однообразной работы.

12. **Тревожность** - это многозначный психологический термин, описывающий как определенное состояние индивида в ограниченный промежуток времени, так и устойчивое свойство человека.

Состояние тревожности связано с особенностями производства и оказывает значительное влияние на успешность профессиональной деятельности. Ни в одном виде деятельности не удается регламентировать служебные обязанности, отношения, технологический процесс в целом, в такой степени, чтобы полностью исключить неопределенность. Работника зачастую преследует предчувствие неудачи в труде из-за неясно сформулированной цели поведения в сложившейся ситуации и недостаточной ориентации в средствах ее разрешения.

Под тревожностью в психологии понимается индивидуальная психологическая особенность, состоящая в повышенной склонности испытывать беспокойство в самых различных ситуациях, в том числе и таких, объективные характеристики которых к этому не располагают. Тревожность - это свойство личности, которое проявляется в частоте, регулярности и пороге возникновения ощущений беспокойства и неуверенности в своих действиях, переживании реальных и предполагаемых «упущений» в совершаемых действиях или поступках, волнениях по поводу имевших место или возможных событий и т.д.

Различают личностную тревожность (ЛТ) и ситуативную или реактивную (РТ) тревожность.

Личностная тревожность характеризует готовность человека к переживанию страха и волнения по поводу широкого круга субъективно значимых явлений. Личностная тревожность может рассматриваться, с одной стороны, как достаточно устойчивое свойство личности, а с другой стороны, как один из результатов «накопленного» личностью состояния «хронического» психического напряжения, возникающего в процессе взаимодействия личности и ее окружения.

Ситуативная (или реактивная) тревожность - это временное, преходящее состояние, являющееся формой эмоциональной реакции индивида на ситуацию, содержащую для него реальную или воображаемую опасность. Состояние реактивной тревоги характеризуется напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью.

Переживаемая тревожность в различной степени определяет эффективность различных видов профессиональной деятельности, успешность социальной и профессиональной адаптации. Следует понимать, что тревожность как таковая сама по себе не является негативным состоянием или чертой личности. Определенный уровень тревожности - это естественная и обязательная особенность активной, деятельной личности. При этом для каждого человека существует свой оптимальный уровень «полезной тревоги». Нормальный уровень тревожности необходим для эффективного и координированного поведения.

Человек, у которого отмечается значительное отклонение величины показателей РТ и ЛТ от среднего или умеренного уровня\* тревожности, требует специального внимания.

Высокая тревожность, в частности, предполагает тенденцию к появлению состояния тревоги у человека в ситуациях оценки его профессиональной компетентности, подготовленности или престижа. В этом случае руководителю необходимо несколько сместить акцент с внешней требовательности к работнику, категоричности в постановке профессиональных задач - на содержательное осмысление исполнителем предстоящей деятельности и конкретное планирование ее по подзадачам, а также помочь сформировать у исполнителя чувство уверенности в успехе.

Чрезмерно завышенное, гипертрофированное развитие тревожности (как хронического, «накопленного» состояния психического напряжения и как свойство личности) может перейти в клиническую форму невроза.

Низкая тревожность, наоборот, требует от руководителя усилий по побуждению активности личности, большего внимания к мотивации деятельности, возбуждения заинтересованности исполнителя, акцентирования перед работником общественной и личной значимости и необходимости решения тех или иных задач.

13. **Дефицит времени** как фактор деятельности специалиста может рассматриваться с двух сторон:

а) как лимит, недостаток времени для выполнения поставленной задачи в конкретных условиях (объективный фактор);

б) как предел возможности человека выполнять данную деятельность в рассматриваемом временном диапазоне (субъективный фактор).

Соответственно, можно выделить следующие условия (или предпосылки) возникновения дефицита времени:

К объективным предпосылкам относятся следующие:

1. Высокая скорость протекания процесса или функционирования управляемого специалистом объекта.

2. Кратковременность поступления информации или сигналов.

3. Сложность и многоэлементность управляемого объекта или процесса (на пример, необходимость параллельной обработки специалистом разнообразной информации и т.д.).

4. Резкие, внезапные нарушения в работе управляемого объекта или процесса (например, возникновение аварийной ситуации, внезапное изменение условий задачи деятельности и др.).

Однако психологическая проблема дефицита времени возникает лишь тогда, когда перечисленные выше объективные предпосылки сочетаются с определенными субъективными условиями. При этом ряд причин вытекает из негативного влияния внешних условий на эффективность деятельности специалиста, а ряд причин связан с внутренними причинами, т.е. с собственно «человеческим» фактором исполнителей.

1. Негативное влияние внешних условий на исполнителя: общая неудачная организация труда (например, неоптимальное распределение функций между специалистами, а также между «человеческой» и

«технической» частью системы); неудачный с точки зрения психофизиологических возможностей способ (и/или форма) представления информации, необходимой для работы специалиста, что приводит к увеличению компонентов субъективной составляющей;

дискомфортные внешние условия (как физические, так и социально-психологические).

2. Влияние собственно субъективных причин - «человеческого» фактора исполнителей: недостаточная обученность;

индивидуально-психологические особенности (в том числе и типологически обусловленные); неблагоприятное функциональное состояние (например, утомление,

состояние монотонии, психическая напряженность и т.д.); как положительные, так и отрицательные личностные качества.

Например, такое личностное качество, как чрезмерная ответственность, ведет к излишней осторожности и усугубляет ощущение дефицита времени. С другой стороны, неуверенность специалиста в своих силах также, в конечном счете, приводит к обострению дефицита времени.

На основе выявленных выше негативных факторов (как внешнего, так и внутреннего характера), намечаются следующие возможные пути преодоления дефицита времени как негативного фактора деятельности:

Уменьшение времени за счет оптимизации информационного обеспечения профессиональной деятельности,

Уменьшение времени за счет такого обучения специалиста, когда он начинает «видеть» (прогнозировать, «предвидеть») решение, т.е. за счет «растворения» времени принятия решения..

Рационального распределения обязанностей между исполнителями, также между человеком и техникой, рациональное использование на рабочих местах технических средств коммуникации и средств автоматизации труда.

Ощущение дефицита времени зависит от индивидуально-типологических свойств, прежде всего от таких, как подвижность нервных процессов, а также от темперамента. Эти различия в ощущении дефицита времени зависят от особенностей восприятия различными людьми объективного (хронологического) времени и субъективного (личностного) времени

### **Основные виды профессионального стресса.**

**1. Стресс несовпадения по темпу общения.** Партнеры часто бывают недовольны друг другом, если один говорит об излишней медлительности своего собеседника, а второй, наоборот, об излишней поспешности.

Перед сверхмедлительными и сверхторопливыми партнерами стоит одна и та же задача: изменить свой темп общения в сторону усреднения. Другими словами, те, кто общается слишком медленно, должны стремиться к возможному ускорению в выражении своих мыслей и чувств. А те, кто общается слишком торопливо, должны стараться замедлять себя в разговорах с другими людьми.

Чтобы «подстроиться» под темп общения своего партнера, необходимо в первые минуты понаблюдать, быстро или медленно общается ваш собеседник, а также попробовать перейти на его темп общения. Если не получится эффективно подстроиться, необходимо постараться изменить темп общения своего знакомого: «Прошу тебя, говори немного помедленнее. Я не успеваю тебя понимать», «Прошу тебя, не тяни так долго фразы. Мне трудно следить за твоими рассуждениями».

### **2. Профессиональный стресс достижения**

Жесткая программа на успех формируется в детстве. Родители говорят ребенку: «Ты у нас способный и талантливый и должен учиться только на отлично». Они ругают своего ребенка и резко выражают недовольство всякий раз, когда он получает четверку или, что вообще ужасно, тройку. После школы юноша или девушка получают установку на обязательное поступление в вуз: «Ты должен (должна) закончить институт». Затем уже сам человек в своих представлениях видит себя только начальником, пусть маленького коллектива, но только – руководителем.

Трудности и проблемы возникают тогда, когда у работника нет внутренних ресурсов для достижения того уровня успеха профессиональной деятельности, который он планирует. Напри-

мер, он хочет быть известным художником или писателем, но не имеет художественных или литературных способностей. Или он стремится к руководящей должности, но не умеет эффективно общаться с людьми.

Словом, тяжелые переживания вплоть до нервных срывов и депрессий начинаются тогда, когда слишком высокий уровень притязаний, связанный с усвоенной в детстве установкой только на успех и достижения, не обеспечивается внутренними ресурсами человека: его возможностями и способностями. Могут быть и другие, внешние преграды: непризнание таланта обществом, несоответствие историческому времени, неблагоприятные обстоятельства жизни.

К депрессии и личностному разрушению приводит внутренний, психологический механизм самооценки, имеющийся у человека: он отождествляет (идентифицирует) себя с результатами своей жизни и деятельности. Он не умеет понять, что он сам по себе, вне зависимости от успеха и достижений, – ценность, как может быть ценной уникальная и единичная человеческая личность. Он не умеет почувствовать, что независимо от должности, которую он занимает, и заработка, который он получает, его любят и ценят близкая женщина, родные и друзья.

**3. Страх сделать ошибку.** Страх ошибки появляется у работника в двух случаях: когда он имеет слишком сильную внутреннюю установку только на успех и когда существуют запреты или карательные санкции в случае ошибки (уменьшение зарплаты или премии, увольнение и проч.). Как это ни покажется на первый взгляд странным, наиболее сильный стресс человек переживает в первом случае, когда он стремится быть только успешным и удачливым.

Страх ошибки «блокирует» творческие способности человека. Он испытывает внутреннюю скованность и напряжение, у него повышенный самоконтроль и излишне жесткая «система слежения» за собственными действиями. В результате, несмотря на то что человек всеми силами стремится быть успешным, он сам снижает свой потенциал тем, что постоянно «держит себя за хвост».

Успех может не достигаться также и по причине того, что, боясь ошибиться, человек старается нигде и ни в чем не рисковать, проявляя сверхосторожность и сверхтревожность.

Успех может «убегать», как горизонт, от такого человека еще и потому, что, болезненно пережив неудачу и испытывая острый страх совершить повторную ошибку, он не реализует попытки попробовать еще раз. А как известно, успех соседствует со смелостью, настойчивостью, упорством и терпением многократного, многолетнего повторения усилий, направленных на достижение поставленной цели.

Страх сделать ошибку заставляет человека избегать всего нового, «необкатанного» и в определенном смысле делает его излишне консервативным. Человек всячески избегает изменений и даже малейшей нестабильности, поэтому он может впасть в паническое состояние даже при самых незначительных «подвижках».

Наконец, страх сделать ошибку постепенно перерождается в страх вообще перед жизнью. Человек строит защиты и ограждения везде и повсюду, даже там, где в этом нет объективной необходимости. Дом такого человека – это крепость, защищенная железной дверью с множеством замков и автоответчиком на телефоне. Лицо такого человека – это непроницаемая маска, а движения выверены и находятся всегда «под контролем». Он редко смеется, потому что смех – это спонтанность и «неправильность». Он говорит логично и в форме «письменной речи», в которой все существительные и глаголы – на своем «правильном» месте. Он читает много медицинской и психологической литературы и неукоснительно следует советам врачей и психологов. Он вообще хочет жить правильно, без ошибок и этого требует от других людей.

#### **4. Профессиональный стресс конкуренции**

Жизнь многих мужчин и женщин похожа на отчаянный бег по «дорожкам» конкуренции: «Кто меня опередил?», «Кто имеет больше, чем я?», «Кто достиг большего, чем я?», «Кто живет лучше, чем я?»

В результате в окружающих людях они видят прежде всего конкурентов, даже в друзьях и близких; их сопровождает страх оказаться несостоятельными и проиграть в конкурентной борьбе. Они болезненно реагируют на малейшие детали, проскальзывающие в обычных разговорах, ревнуя к успеху даже тех людей, которых не знают. Наконец, они боятся быть естественными и, для того чтобы их считали успешными и преуспевающими, ведут себя неестественно, приукрашивая

себя и свою жизнь: «Я живу в большом доме» (на самом деле – в маленькой квартирке), «В нашей семье у каждого – по машине» (скорее всего старенький «Москвич»), «Я зарабатываю бешеные «бабки» (читай между строк: получаю небольшую зарплату).

На «алтарь конкуренции» часто кладется все: силы, здоровье, отказ от радостей жизни, друзей, любви, а подчас и от рождения детей (особенно если по конкурентной «дорожке» бежит женщина).

Человек, отдающий себя конкурентной «гонке», начинает жить «не своей жизнью»: он выбирает работу не по склонности, а в соответствии с престижем, его окружают только «нужные» люди, а на друзей не хватает ни времени, ни сил, рядом с ним часто находится топ-модель, внешность которой соответствует европейским стандартам, а не любимая женщина...

Самоутверждение и поступательное движение вперед свойственны практически всем людям. Отказываться от желания подняться выше и сделать свою жизнь лучше никак нельзя. Но, как и все в жизни, следует искать «золотое сечение», баланс, равновесие. Если жизненный баланс нарушен, начинаются проблемы, неприятности, неудачи.

Необходимо помнить, что не следует иметь только одну цель и все в своей жизни подчинять лишь ее достижению, поскольку если по каким-то причинам цель не будет достигнута, можно испытать жизненный крах.

Несмотря на напряженный образ жизни, направленный на достижение определенной цели (или лучше целей), нужно обеспечить себя «личной сферой»: любимыми и близкими людьми. Это поможет не только чувствовать поддержку на трудном жизненном пути, но и удержаться от срыва в случае неудачи.

Желательно также выбирать друзей и любимых не в конкурентной среде. Истинно любящие и принимающие нас люди будут с нами в богатстве и в бедности, успехе и неудачах. Необходимо правильно распределять свои силы, стараясь не сгореть раньше, чем цель будет достигнута. Для этого следует регулярно отдыхать, высыпаться, следить за здоровьем.

И, наконец, следует отдавать себе полный отчет в том, что нас ждет «на вершине», когда цель будет достигнута. Многие люди попадают в «ловушку конкуренции»: годы напряженного труда, а в результате – разочарование, зависть людей и одиночество. Важно подумать над тем, чтобы в нашей жизни этого не случилось и мы смогли полноценно насладиться плодами своего труда.

## **5. Профессиональный стресс успеха**

Обычно предполагается, что стресс возникает в неблагоприятных условиях неудач. Да, это действительно так. Но негативные условия – это не единственный источник стресса. Как ни странно, интенсивный стресс работник может испытывать и тогда, когда достигает крупного успеха, на получение которого он затратил огромные усилия и продолжительное время.

Стресс, настигающий человека в момент наивысшего успеха, выражается в том, что после свершения значимого события у него наступает состояние «обесмысливания» того, что осуществилось.

Действительно, после достижения значимой цели у человека может наблюдаться резкое понижение жизненного тонуса. Развиваются апатия, безразличие, и становится непонятно, зачем, собственно, столько времени и сил было отдано всему этому? Ожидания, что, «когда это свершится», настанет огромное счастье, не оправдываются, в основном все остается по-прежнему. У человека может возникнуть разочарование – в себе, в людях, в жизни вообще.

В таком эмоциональном состоянии человеку кажется, что он не получил всего того, чего заслужил своим тяжелым трудом. Именно поэтому он часто не может воспользоваться плодами своего труда: впадает в депрессию, уныние или заболевает.

Для того чтобы не попасть в стресс, связанный с успехом, необходимо не выкладываться до конца и не надрываться при достижении даже самой значимой цели. Следует стараться удерживать себя от грез и мечтаний о том, какое счастье будет достигнуто на вершине успеха. В момент достижения цели не останавливаться и планировать свою жизнь дальше. Помнить, что пустота после успеха – это лишь освобождение для того, чтобы наполниться чем-то новым. Именно сразу же,

практически на следующий день, нужно переключиться на другую деятельность и начать что-то новое. Главное – оставаться активным и направить свою энергию на достижение новой цели.

### **7. Деньги и профессиональный стресс.**

Сильный стресс возникает в тех случаях, если подарки судьбы обрушиваются на человека неожиданно, когда он к этому совсем не готов, особенно если это связано с большими деньгами. Замечено, например, что крупный лотерейный выигрыш или неожиданное наследство в большинстве случаев приносят не пользу, а вред. Человек теряет ориентиры привычной жизни, начинает метаться, совершает странные и неожиданные поступки, выбрасывает огромное количество денег «на ветер», а нередко и начинает прикладываться к рюмке.

Проблема денег и связанных с ними переживаний неоднозначна. «Все зло – от больших денег», – эта формула действительно срабатывает, когда большие деньги приходят неожиданно. Многие люди замечают также, что не приносят счастья деньги, не заработанные реальным трудом.

Причем отрицательные последствия, которые «обрушиваются» на людей вместе с лавиной больших денег, могут касаться не только рабочих дел, но и благополучия и здоровья близких. Вдруг неожиданно заболевают тяжелой болезнью жена или ребенок. Или нарушается семейное равновесие, и ранее спокойный и заботливый муж становится резким и жестким. Возникает также цепочка неприятных и неожиданных событий: угнали машину, сожгли дачу, обворовали квартиру и т. д.

Существует своеобразная «философия денег», которая почти неизвестна у нас в России, потому что большие деньги и искусство обращения с ними – проблемы, с которыми мы столкнулись только в последние годы. Так, известно, что у каждого человека есть своя индивидуальная «граница» – запрограммированное для него судьбой количество денег или богатства. Для одного становится «достаточной» покупка дачи или машины, и дальнейшее наращивание состояния как бы «блокируется» возникающими преградами и неудачами. А для другого даже покупка острова в океане – еще далеко не предел.

Поэтому, активно приумножая семейное богатство, следует также прислушиваться к возникающему успеху. Если после накопления или получения определенного количества денег начали возникать неприятности и неудачи на данном отрезке жизни, следует остановиться на достигнутом. Возможно, надо помочь бедному родственнику или подать милостыню нищим. Для действительно богатого человека в период остановки необходимо заняться благотворительностью, построить школу или больницу.

Кроме того, неприятные события, связанные с деньгами, могут казаться неожиданными только для самого человека, а на самом деле они являются следствием объективных закономерностей. Например, русский человек зачастую связывает с деньгами только положительное, что они приносят с собой, и совершенно забывает об отрицательных последствиях высокого материального благополучия или богатства.

Да, деньги дают свободу, власть, уверенность в себе, расширяют возможности, обеспечивают высокий уровень жизни. Положение в обществе, хорошее образование для детей, медицинское обслуживание, круг общения, путешествия, удобства, вкусная еда, одежда – это далеко не полный перечень всего того, что можно приобрести, имея солидные деньги.

Но деньги связаны также с переживаниями сильного, стрессового характера. Так, часто возникает безудержное желание их приумножить. Человек идет на риск, вкладывая свои деньги в сомнительные предприятия, и испытывает тяжелый стресс, если теряет свои сбережения. Но даже если деньги сохранены, они всегда сопровождаются острым страхом и тревогой их потенциальной потери.

Люди, имеющие большие деньги, внутренне меняются. Они привыкают к тому, что «все продается и покупается», стремятся купить все, что хочется, и не ожидают препятствий на своем пути. Не возникает необходимости проявить собственную активность и совершить человеческие усилия – обратить на себя внимание, заслужить симпатию или любовь. Внешне все становится простым: «захотел – купил», но внутренне, для самого человека, это путь на снижение. Самоутверждение, в котором нуждается каждый человек, происходит только через деньги, а внутреннего

проявления своего «Я» практически нет. В результате консервируется и отмирает что-то душевное, живое и очень важное для русского человека.

Именно поэтому при возникшем отказе получить, например, за деньги любовь богатый человек испытывает сильный стресс. Он долго не верит, что такое вообще может произойти, начинает сомневаться в том, действительно ли ему отказали, или интуитивно чувствует разочарование в самом себе как человеке, утратившем внутренние, чисто человеческие способы получения желаемого – при помощи своих собственных способностей, а не денежных возможностей.

Или с другой стороны, столкнувшись в своей жизни только с тем, что «все продается и покупается», и все же не желая строить свою личную жизнь по этому принципу, богатый человек может вообще от нее отказаться. Он опасается, что, поскольку скрыть свое материальное положение не удастся, он обречен только на такие отношения в дружбе и любви, которые строятся на корыстных интересах взаимной выгоды и расчета. Если бедного человека любят за его человеческие качества, то богатый всегда рискует тем, что будут любить не его самого, а тот ореол, который его окружает, – ореол благополучия и богатства.

Отделить одно от другого бывает трудно и подчас невозможно.

В России богатый человек сталкивается также с непривычными для него трудностями автономного, замкнутого существования. Он видел в семье родителей «кухонные посиделки», близкие дружеские отношения, общение с соседями по даче или подъезду. Он вырос в условиях общинного, коллективного существования. Став состоятельным, он переезжает в элитный поселок, где люди держатся независимо и автономно, поддерживая связи только внутри своих семей. В случае удач, наверно, это удобно: никто не претендует на участие в подготовке успеха. Но в случае поражения такой человек лишается широкой поддержки друзей и знакомых: он рассчитывает в первую очередь на себя, во вторую – на поддержку близких членов своей семьи. Хорошо это или плохо – не имеет значения, главное – это для нас непривычно.

И еще одно отрицательное последствие денег – страх за свою жизнь и жизнь своих близких. Увы, это касается не только действительно богатых людей, но и любого человека, демонстрирующего свою состоятельность перед окружающими людьми.

### **3.7. Стресс подчинения**

Стрессовое напряжение часто возникает у подчиненных. Они обладают разными характерами, некоторые из них эффективно выполняют свою исполнительскую деятельность, потому что она не требует высокой ответственности, а другие, наоборот, тяготеют своим подчиненным положением. Можно говорить о трех психологических типах работников: исполнителях, экспертах и руководителях.

**Исполнитель** – это работник, испытывающий эмоциональный дискомфорт в ситуации высокой ответственности, необходимости принимать решения, контролировать других работников, определять поощрительные или негативные способы воздействия. Такие работники нередко проявляют эмоциональную чувствительность, сильно волнуются в значимых ситуациях, избегают конфликтов, переживают, если их обидели, тревожатся, «как бы чего не вышло». Они настроены на исполнительскую деятельность, потому что она для них не связана со стрессом ответственности. Если работник проявляет психологический тип исполнителя, подчинение не будет вызывать у него стрессового состояния.

**Эксперт** – специалист, также испытывающий эмоциональное напряжение при необходимости руководить людьми. Но от исполнителя он отличается тем, что не имеет потребности к подчинению. Наоборот, наиболее эффективно эксперт работает в условиях профессиональной независимости. Как правило, он хорошо знает свое дело и не боится проявлять самостоятельное мнение, даже если оно не согласуется с мнением руководителя. В случае делового противоречия или конфликта эксперт легко находит работу в другой компании.

Если работник по типу характера – эксперт, подчиненное положение будет вызывать у него стрессовое состояние.

**Руководитель** – это работник, проявляющий организаторские способности и стремление управлять ситуацией. Люди этого склада часто стремятся к власти и контролю над ситуацией,

имеют потребность в лидерской позиции, легко берут на себя ответственность. Такие работники также испытывают стресс подчинения и стремятся к лидерству.

## **2.2. Профессиональный кризис: проблема личного выбора.**

Основанием и критерием личностного выбора в ситуациях профессионального кризиса является профессиональная идентичность как функция самотождества личности в профессиональной сфере, которая в наибольшей степени проявляется в обществах и у личностей с ведущей ориентацией на профессиональный труд. В указанной проблеме можно выделить ряд аспектов.

1. **Личностно-идентификационный аспект.** Профессиональный кризис характеризует такое состояние в профессиональной сфере, которое прерывает привычные отношения, дестабилизирует структуры и разрушает стереотипы. Профессиональные кризисы возникают как по внешним по отношению к человеку причинам (социально-экономическим, политическим, техногенным), так и по внутренним, отражающим определенные этапы его профессионального пути. Кризисы могут иметь масштабный либо локальный характер, но в психологическом отношении все разновидности профессиональных кризисов - это кризисы идентичности личности, которая сталкивается с необходимостью переидентификации и нового личностного выбора.

2. **Личностно-типологический аспект.** Кризис в качестве внутреннего конфликта переживается личностью тем сильнее, чем более выражена его профессиональная идентичность, как комплексная характеристика многопараметрического соответствия субъекта и деятельности, которое разрушается в условиях кризиса. В то же время профессионально идентичные личности обладают большей способностью совершать личностный выбор на основе устойчивой эгоцентричности, преобразуя в сознании ситуацию по собственным правилам. Напротив, для людей с несформированной или утраченной идентичностью (профессиональных маргиналов) профессиональные кризисы не становятся личностно-значимыми, но объективно усугубляют условия, препятствующие их самоопределению и самореализации. Масштабные профессиональные кризисы опасны тем, что в массовом порядке продуцируют профессиональных маргиналов, отвергающих или негативно оценивающих свою прежнюю идентичность, что снижает уровень зрелости общества в целом. В условиях профессионального кризиса профессиональные маргиналы и идентичные личности занимают полярные позиции в континуумах профессионального самосознания (самоотрицание, конформизм, обособление, самоотождествление) и способов выхода из кризиса (деструктивный, адаптивный, индивидуализированный, преобразующий).

Таким образом, профессиональная идентичность - одно из воплощений идентичности личностной, по-разному проявляющейся у личностей разных типов в зависимости от их ведущей идентификационной основы.

3. **Социогенетический аспект.** Профессиональная идентичность - не просто частная реализация личностной идентичности, она оказывает и обратное влияние на личность, которое различно в разных профессиях, в разные эпохи и в разных культурах. Большой или меньший статус профессиональной идентичности в структуре идентичности личности в качестве фактора социализации и личностного самоопределения в значительной степени зависит от той объективной роли института профессии, которую он играет в данном обществе, и в которой ценность профессии фигурирует в общественном сознании. Поэтому то, что мы выделяем понятием «профессиональная идентичность», строго говоря, относится лишь к категории людей (и к тем эпохам и культурам) для которых ведущей основой идентификации является профессиональный труд.

4. **Психоэкологический аспект.** В эпохи, обществах и типах профессий с высоким статусом профессиональной идентичности она выступает как ведущий фактор психоэкологического благополучия, дающего ощущение стабильности окружающего мира и уверенности в своих силах (свою «экологическую нишу»). В другие эпохи, где ведущими социальными ролями не являются профессиональные, психоэкологический статус профессиональной идентичности существенно ниже и не определяет «экологическую нишу». Резкие изменения в политике и экономике в высокопрофессиональных обществах приводят к масштабным психоэкологическим катастрофам с последующим длительным периодом поиска новой идентичности, подобно природным экологическим катастрофам, влияние которых на биологический мир заканчивается мутациями и образова-

нием новых видов. Особый статус профессиональной идентичности, как фактора личностного выбора в кризисных ситуациях, связан с ведущей ролью профессиональной сферы на данной стадии развития европейской цивилизации, и как следствие, все возрастающей ценностью профессии в массовом и индивидуальном сознании. Происходящие у нас экономикополитические изменения в обществе в большой (если не в подавляющей) степени затрагивают именно профессиональную сферу, провоцируя развитие как масштабного профессионального кризиса, чреватого безработицей и массовой профессиональной динамикой, так и более частные кризисные ситуации, связанные с перепрофилированием, освоением новых технологий, знаковых и информационных систем, решением принципиально новых профессиональных задач (например, в сфере бизнеса), миграцией профессионалов и целых профессиональных групп, вынужденных преодолевать языковые и культурные барьеры.

Предлагаемый подход переводит профессиональную идентичность из подчиненного, служебного, в ведущее положение в структуре личности. Правомерность такого подхода вытекает из объективных тенденций развития общества, все более и более профессионализирующегося. Понимание профессиональной идентичности как комплексной характеристики психологического соответствия всех компонентов профессиональной структуры придает ей статус самостоятельной ценности, определяющей направление личностного выбора в условиях кризиса.

### ***2.3. Синдром эмоционального сгорания***

Ряд профессий, для которых характерно «преобладание творческого начала», - а это профессия учителя, врача, юриста, руководителя, менеджера и т.п., - к группе «профессий высшего типа» (См. тему 1). Можно выделить следующие четыре особенности, характерные для профессий, входящих в эту группу:

Условия работы: Работа «всегда новая»; ряд моментов совершенно не доступен для внешнего наблюдения и учета. Механические элементы деятельности подчинены творческому началу. Увеличение числа механических элементов свидетельствует либо о чрезвычайной ненормальности условий деятельности, либо о профнепригодности работника.

Орудийная (аппаратная) обеспеченность: В отличие от работников «механического» труда, у которых свойства продукта определяются орудием производства, здесь - преимущественно характером и свойствами самого исполнителя. Однако даже наличие всех ПВК не делает, на пример, учителя, педагогом-творцом, так как еще необходимо призвание. Здесь - каждый создает индивидуальную ценность, и любое орудие делает выразителем своей индивидуальности.

Значение для производства каждого отдельного работника:

Необходимо путем специальной подготовки развивать до совершенства психические и физиологические способности, ибо в противном случае совершается «насилие над психикой» и как результат - «подавленность, измученность, раздражительность».

•Роль работы в психофизиологической жизни субъекта: Психофизиологическим следствием такой работы является переутомление из-за «высокого участия волевого стимула» и постоянной и активной работы сознания. Переутомление объясняется также большим количеством внеурочной работы.

Необходимо отметить, что кроме указанных выше особенностей, для представителей указанной группы профессий характерен фактор принудительного общения. Как результат специфических особенностей профессиональной деятельности, хронического воздействия больших эмоциональных нагрузок на человека возникает так называемый синдром эмоционального сгорания.

Термин «эмоциональное сгорание» (burnout) введен американским психиатром Фрейнденбергом в 1974 г. для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами, в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании им профессиональной помощи.

Проявляется синдром «эмоционального сгорания» в чувстве эмоционального истощения, измождения (человек не может отдаваться работе, как это было прежде); дегуманизация и деперсонализация (развитие негативных отношений к ученикам, пациентам, клиентам); негативное самовосприятие в профессиональном плане (снижение самооценки своего профессионального мас-

терства). Кратко burnout определяется как «дезадаптированность специалиста к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений».

Можно выделить следующие четыре фазы синдрома, каждая из которых характеризуется комплексом симптомов:

1. **Изменение динамики утомляемости:** (Появление чувства усталости до окончания рабочего дня. Человеку не удается восстановить силы к следующему рабочему дню. Нарушается динамика сна: трудно уснуть, далее - внезапное раннее пробуждение). Отсутствие аппетита или, наоборот, переедание. Злоупотребление химическими агентами: табаком, кофе, алкоголем, наркотиками.

II. **Снижение сопротивляемости к болезням:** (Болезнь - это специфическая реакция организма на психологическую ситуацию). Возникновение чувства психосоматического недомогания. Возникновение чувства вины, беспокойства (тревога), взволнованности, раздражения на фоне учащенного сердцебиения, одышки, желудочно-кишечных расстройств, головных болей, люмбаго, пониженного давления.

III. **Ухудшение эмоциональных контактов.** Агрессивные чувства: повышенная раздражительность, внезапный гнев, («отключение тормозов»), агрессивность, конфликтность. Ухудшение эмоциональной атмосферы в семье. Негативное отношение к клиентам. Появление негативного отношения к самой работе.

IV. **Притупление ощущений.** Ничего не хочется, затем - отчуждение и апатия. Упадническое настроение и связанные с ним эмоции: цинизм, пессимизм, чувство безнадежности и бессмысленности, депрессия. Скучность репертуара рабочих действий. В отношении с другими людьми появляются шаблоны, стереотипы. Чувство одиночества - на фоне изобилия общения и контактов. Очень много проблем с близкими людьми.

Выделяют следующие три группы факторов, способствующих развитию синдрома «эмоционального сгорания»:

1. Личностные факторы, увеличивающие риск «сгорания»: низкая оценка специалистом значимости своей работы; неудовлетворенность человека своим профессиональным ростом; недостаток автономности у субъекта, ориентация на поддержку; агрессивность, несдержанность, ориентация на достижение своих целей

любой ценой; авторитаризм, доминантность, категоричность, бескомпромиссность; ригидность (жесткость, неспособность к изменению программы действий), инертность, негибкость.

К «сгорающим» относятся и так называемые «трудоголики», т.е. те, кто решил посвятить себя реализации только рабочих целей, кто ищет свое призвание в работе до самозабвения.

2. Ролевые (социальные) факторы синдрома: отсутствие согласованности совместных действий специалистов; внутренняя конкуренция специалистов, отсутствие интеграции их усилий при необходимости работы на общий результат.

3. Организационные факторы (характер работы): многочасовая, не оцениваемая должным образом работа, имеющая трудноизмеримое содержание; характер руководства не соответствует содержанию работы; неопределенность или недостаток ответственности.

Однако есть личностные качества, облегчающие адаптируемость, снижающие процесс «сгорания»:

доброжелательность, способность к эмпатии;  
активная стратегия «поведения преодоления» (овладение ситуацией путем ее преобразования и преодоления эмоционального дистресса путем изменения собственного отношения к ситуации); личная аутентичность («незакомплексованность»); Только эмоционально зрелая личность в состоянии справиться с профессиональными трудностями!

Профессиональная помощь при «эмоциональном сгорании» рассматривается в основном в двух направлениях: а) «смягчение действия организационного фактора» и б) «работа со сгоранием» - в форме различных видов психотерапии (групповой и индивидуальной).

### **Тема 3. Профессиональный стресс и его особенности**

#### **1. Определение понятия «стресс», причины его возникновения.**

Профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанных с выполняемой профессиональной деятельностью. Различают такие разновидности профессионального стресса, как информационный, эмоциональный и коммуникативный стресс.

В случаях информационных перегрузок, когда работник не справляется с возникшей перед ним задачей и не успевает принимать важное решение в условиях жесткого ограничения во времени, возникает информационный стресс. Напряженность может усилиться, если принятие решения сопровождается высокой степенью ответственности, а также в случаях неопределенности, при недостатке необходимой информации, слишком частом или неожиданном изменении информационных параметров профессиональной деятельности.

Эмоциональный стресс может остро переживаться человеком, поскольку разрушаются глубинные установки и ценности работника, связанные с его профессией. Эмоциональный стресс возникает при реальной или предполагаемой опасности, переживаниях унижения, вины, гнева и обиды, в случаях противоречий или разрыва деловых отношений с коллегами по работе или конфликта с руководством.

Коммуникативный стресс, связанный с реальными проблемами делового общения, проявляется в повышенной раздражительности, неумении защититься от коммуникативной агрессии, неспособности сформулировать отказ там, где это необходимо, в незнании специальных приемов защиты от манипулирования, несовпадении по темпу общения.

Динамика профессионального стресса

Выделяются три основные стадии развития стрессового состояния у человека :

- 1) нарастание напряженности ;
- 2) собственно стресс;
- 3) снижение внутренней напряженности

Продолжительность первой стадии может быть разной. Один человек «заводится» в течение двух-трех минут, а у другого внутреннее напряжение накапливается в течение нескольких дней, недель или месяцев. Но в любом случае состояние и поведение человека, попавшего в стресс, резко меняются на «противоположный знак».

Действительно, спокойный и сдержанный человек неожиданно становится суетливым, раздраженным, даже агрессивным и жестоким. А живой, подвижный и общительный человек вдруг может стать мрачным, замкнутым и заторможенным.

На первой стадии исчезает психологический контакт в деловом и межличностном общении, появляется отчуждение в отношениях. Люди перестают смотреть друг другу в глаза, резко изменяется предмет разговора с предметно-содержательных моментов на личные выпады типа «Ты сам(а) – такой (такая)».

И хотя на первой стадии стресс еще остается конструктивным и может повысить успешность профессиональной деятельности, все же постепенно у человека ослабевает самоконтроль. Работник теряет способность сознательно и разумно регулировать свое собственное поведение.

Вторая стадия в развитии стрессового состояния начинается в точке В, в которой происходит потеря эффективного и сознательного самоконтроля (полная или частичная). «Стихия» деструктивного стресса разрушительно действует на психику человека. Он может осознавать свои действия довольно смутно и не полностью. Многие потом отмечают, что в стрессовом состоянии они сделали то, что в спокойной обстановке никогда бы не сделали. Обычно все, в той или иной мере переживавшие разрушительный стресс, впоследствии очень жалеют об этом.

Так же как и первая, вторая стадия по своей продолжительности строго индивидуальна – от нескольких минут и часов до нескольких дней и недель. Исчерпав свои энергетические ресурсы (достижение высшего напряжения отмечено в точке С), человек чувствует опустошение и усталость.

На третьей стадии он останавливается и возвращается «к самому себе», часто переживая чувство вины («Что же я сделал(а)!»), и клянется, что «этот кошмар» больше никогда не повторится.

#### Стрессовые сценарии

Проходит какое-то время, и стресс может опять повториться. У каждого работника своя, индивидуальная форма поведения в стрессовом состоянии. И так же у каждого – свой индивидуальный сценарий стрессового поведения, выражающийся в частоте и форме проявления стрессовых реакций.

Можно заметить, что одни «стрессуют» чуть ли не каждый день, но в небольших дозах (не слишком агрессивно и существенно не разрушая отношения с окружающими). Другие – несколько раз в год, но чрезвычайно сильно, существенно снижая самоконтроль в общении: они могут неожиданно «взорваться» и накричать на сотрудников или подчиненных, подать заявление об уходе, разорвать отчет о проделанной работе и т. п.

Стрессовый сценарий проявляется не только в таких характеристиках, как частота и форма поведения и общения человека. Важной является такая характеристика, как направленность стрессовой агрессии человека: на самого себя или на окружающих: коллег, подчиненных. Один винит во всем себя и стремится проанализировать прежде всего свои собственные ошибки. Другой обвиняет окружающих и не способен посмотреть на себя со стороны.

Стрессовый сценарий «запускается» почти автоматически. Достаточно незначительного нарушения привычного ритма и условий профессиональной деятельности – как будто против воли самого человека «включается» стрессовый механизм и начинает «раскручиваться» как «маховик» какого-то мощного и убийственного «оружия». Человек начинает конфликтовать по какой-то мелкой, незначительной причине. У него искажается восприятие сотрудников и коммуникативной ситуации, он придает негативное значение тем деталям, на которые в спокойном состоянии почти не обращал внимание.

#### Саморегуляция работника в условиях профессионального стресса

Может ли работник научиться регулировать собственное состояние в условиях профессионального стресса и перестроить свой стрессовый сценарий?

В профессиональной деятельности более успешны люди, научившиеся владеть собой, имеющие развитую психотехнику личной саморегуляции. Они знают свои сильные и слабые стороны, умеют вовремя сдержаться, проявить терпение, затормозить свои внутренние «взрывы» и сохранить самообладание.

Люди с развитой системой саморегуляции размышляют так.

«Что толку обвинять себя или других? Нет смысла мучаться укорами совести. Но и «сбрасывать» свою стрессовую агрессию на окружающих – негуманно и невыгодно. Отношения разрушаются, теряются важные контакты, происходит потеря уважения окружающих, а проблема-то не решается! Я только теряю, ничего не приобретаю!»

«Нужно уметь вовремя остановить себя, когда еще есть понимание ситуации и сохранен самоконтроль!» Один ведущий специалист крупной фирмы выразил эту мысль так: »Важно не попасть в точку В!»

«Вывод один: надо хорошо знать самого себя. Надо вовремя почувствовать изменение своего внутреннего состояния, когда «закипает» раздражение и появляется еле сдерживаемая агрессия».

Специалисты, хорошо регулирующие себя в стрессе, по-разному говорят о своих ощущениях, однако главное – они хорошо осознают их: «Я становлюсь раздраженным, внутри меня как бы вспыхивает что-то горячее», «Я начинаю ускоряться и несусь на всех оборотах», «У меня все застывает внутри», «Мне становится все безразлично».

Конечно, флегматичные люди имеют больше времени на осознание самих себя при нарастании стресса. Профессиональный стресс у них развивается медленнее, и есть «время в запасе». Люди с холеричным темпераментом, «с лету» входя в первую стрессовую стадию, имеют значительно меньше времени на ее осознание. Тем не менее успешно овладевают стрессом как флегматики, так и холерики.

## **2. Физические и психические стрессоры, основные фазы стресса; последствия стрессовых ситуаций, групповые и индивидуальные проявления стрессовых факторов.**

Г. Селье выделил три фазы (стадии): первая – реакция тревоги и мобилизации защитных сил организма. В этой фазе начинается адаптация организма к новым условиям. На этой стадии человек справляется с нагрузкой с помощью функциональной мобилизации соответствующих органов и систем организма, без структурных перестроек.

Во второй фазе – фазе сопротивления – стабилизируются и закрепляются на новом уровне все параметры, выведенные из равновесия в первой фазе. Идёт интенсивный перерасход адаптационных резервов. Продолжительность сопротивления зависит от врождённой приспособительной способности организма и от силы стрессора. Если стрессовая ситуация продолжает сохраняться, то наступает третья фаза – истощение, поскольку способность к адаптации не безгранична.

В третьей фазе возможно появление так называемых болезней адаптации или болезней стресса, когда приспособительная реакция организма выступает в роли патогенного фактора (например, воспалительные изменения в суставах, тканях глаза, гипертоническая болезнь, нервно-психические расстройства. Избыток стероидных гормонов, например, выброс которых является первой эндокринной реакцией организма на стресс, при частых и интенсивных стрессах может способствовать возникновению поражений желудочно-кишечного тракта (стероидная язва) т.д.

Стресс в последнее время становится все более распространенным явлением. Данный термин стал одним из самых популярных и превратился в источник вполне оправданного беспокойства руководителей компаний.

Стресс – это общий термин, применимый ко всем испытываемым индивидами формам давления. Несмотря на существование многочисленных определений и разногласий по поводу содержания термина, можно считать, что стресс – динамичное состояние, обусловленное наличием трудностей или препятствий, осложняющих достижение желаемых результатов. Греченко Т.Н., считает, что демонстрацией стресса являются физиологические, психологические и поведенческие реакции, вызванные первичной познавательной оценкой ситуации[5].

Человек постоянно взаимодействует с окружающей средой, в которой находятся стрессовые факторы. Стресс может проявляться в психологических и поведенческих реакциях, природа же реакции зависит от индивидуальности человека. Некоторые более чувствительны к стрессу, другие используют защитный механизм, противостоя негативному влиянию окружения.

Маршук В.Л. и Евдокимов В.Н. утверждают, что стресс может иметь позитивное, оздоравливающее и развивающее влияние. Так же как тренировки укрепляют мускулы, некоторые виды стресса могут повысить иммунитет. Но стресс может и ослабить физическую и психологическую способность человека бороться со стрессовыми факторами. Средний уровень стресса ведет к увеличению производительности. При низком уровне стресса у человека нет стимулов совершенствоваться, так как его умственные и физические способности не задействованы в полной мере. Когда человек испытывает чрезмерный стресс, его ресурсы истощаются[11].

Стресс не возникает из вакуума: его основой является множество факторов, которые называют стрессовыми и которые объективно существуют в нашем окружении. Модель, представленная на рис. 1, позволяет проанализировать различные факторы окружения человека, ведущие к проявлению стресса и появлению защитной реакции[см.приложение А].

Стресс может проявлять себя по-разному. Условно симптомы стресса могут быть разделены на три основные группы:

- физиологические;
- психологические;
- поведенческие.

Физиологические симптомы стресса – это повышение кровяного давления, возникновение и обострение сердечно-сосудистых заболеваний и хронической головной боли и т.д. Механизм влияния стресса на физическое состояние человека до конца не изучен. Однако, безусловно, его воздействие на все жизненные функции и здоровье человека гораздо более сильное, чем было принято считать раньше.

Психологические симптомы стресса – это чувство неудовлетворенности, которое может проявляться в таких формах, как напряженность, беспокойство, тоска, раздражительность. Непосредственно связанными с работой факторами, которые наиболее часто вызывают психологические симптомы стресса, являются нечетко установленные трудовые обязанности и ответственность за их выполнение, а также однообразие в работе.

Поведенческие симптомы – это снижение производительности труда, неявки на работу, текучесть кадров, злоупотребление алкоголем и иные формы проявления стресса, негативно влияющие на количественные и качественные показатели работы.

Следует отметить, что в пределах допустимого уровня стресса работники нередко выполняют работу лучше, чем при отсутствии стресса: улучшается реакция, повышается скорость движений увеличивается интенсивность труда. Пребывание в состоянии легкого стресса может оказаться весьма полезным при необходимости, например, эффектного публичного выступления. Однако высокий уровень стресса и особенно длительное пребывание в стрессовом состоянии резко ухудшают показатели работы.

Автор Суворова В.В. считает, что по мере нарастания стресса заметно возрастает количество неявок на работу – прежде всего в связи с заболеваемостью работников (в результате ухудшения физического состояния, снижения иммунитета, обострения хронических заболеваний и т.д.), а также из-за прогулов, особенно когда состояние стресса сопровождается злоупотреблением алкоголем и употреблением наркотических веществ.

Стрессовые факторы находятся как в окружающей человека действительности, так и в его психологическом окружении. Бильданова В.Р. условно делит все источники стресса на три большие группы:

- внешние факторы;
- факторы, зависящие от организации;
- факторы, зависящие от самого работника.

Внешние факторы - это, например, вооруженные конфликты и столкновения, усиление экономической и политической нестабильности в обществе, инфляция, увеличение безработицы.

Факторы, зависящие от организации, представляют собой весьма многочисленную группу, которая в свою очередь может быть разделена на следующие подгруппы:

характер выполняемой работы (сложность решаемых задач, самостоятельность в работе, степень ответственности, условия труда: степень опасности при выполнении работы, уровень шума, освещенность и т.п.);

нечеткое распределение ролей (несоответствие формально установленных и реальных требований к поведению работников, ролевой конфликт);

отношения в коллективе (отсутствие поддержки, проблемы с общением);

организационная структура (например, матричная структура организации, предполагающая двойное подчинение, нередко является потенциальным источником стресса для работника, вынужденного одновременно выполнять распоряжения двух руководителей);

стиль управления (методы неоправданного давления и угроз, сопровождающиеся чувством беспокойства, страха, угнетенным состоянием).

Факторы, зависящие от самого работника – это личностные проблемы, а также специфические качества и черты характера самих работников.

Закатова А.Н. к числу факторов, способствующих или напротив препятствующих возникновению стресса относит:

Опыт работы. Он же может быть и достаточно сильным фактором, препятствующим стрессу. Как правило, чем дольше работают сотрудники, тем лучше они адаптируются к условиям работы в организации, более успешно преодолевают трудности и устраняют препятствия в работе.

Восприятие. Работники очень часто воспринимают ситуацию не такой, как она есть на самом деле, а такой, какой она им кажется в данный момент. Например, предстоящее увольнение в связи с сокращением штатов один работник может воспринимать как жизненную трагедию, а другой – оптимистически, рассчитывая быстро устроиться на новую работу или создать свое собственное дело.

Поддержка коллег, друзей и родственников. Помогает снимать напряжение и преодолевать стрессы. Особенно это важно для тех людей, которые в соответствии с теорией мотивации Мак-Клелланда имеют ярко выраженную потребность во взаимопонимании, дружбе и общении.

Активные попытки повлиять на ситуацию в целях ее улучшения. Как правило, в большей мере способствуют предупреждению стресса и снижению его уровня, чем пассивная позиция выжидания и невмешательства в создавшуюся ситуацию.

Степень агрессивности. Для оценки уровня стресса и причин его возникновения необходимо иметь в виду, что стресс имеет тенденцию накапливаться. Иногда сама по себе довольно незначительная причина, дополняя уже накопленный уровень стресса, может явиться той самой «последней каплей», после которой наступают крайне негативные последствия. Именно поэтому, анализируя стресс, необходимо принимать во внимание всю совокупность причин и обстоятельств, предшествующих его возникновению и обусловивших те или иные последствия стресса.

Уфаев К.А., выделяет целый ряд причин, которые увеличивают возможность возникновения стресса. Естественно, воздействия далеко не всех из них можно избежать. Однако если руководитель будет знать о том, что приводит к стрессу, он сможет организовать работу таким образом, чтобы максимально уменьшить их воздействие.

1. К стрессу приводят особенности трудового процесса. Высокие нагрузки, требующие концентрации усилий, однообразие работы, необходимость выполнять множество самых разнообразных действий, из-за чего повышается темп деятельности, отсутствие времени для отдыха – все это часто приводит к физическому и психическому истощению. Избежать этого помогает только разумная организация труда, при которой работник не перегружается, а периоды работы регулярно перемежаются с периодами отдыха.

2. Причиной стресса, может стать слишком высокая ответственность, возлагаемая на руководителя или работника. С данным фактором можно справляться только при помощи психологических методов. Людям свойственно преувеличивать опасности и необратимость каких-то неприятных событий, и это необходимо обязательно учитывать.

Следует также помнить, что без ошибок не обходится ни один человек, а совершенство недостижимо. Даже руководители, достигшие самых высоких должностей, совершали ошибки. Поэтому главное состоит не в том, чтобы не допускать ошибок, а в том, чтобы вовремя их признавать и прилагать усилия для их исправления. Если же даже средства самовнушения не помогают и страх перед ошибкой все равно остается очень сильным, по-видимому, целесообразно обратиться к специалисту-психологу.

3. Очень распространенной причиной стресса является неблагоприятная моральная атмосфера в коллективе. В этой ситуации обычно кажется, что работа идет своим чередом, а все обязанности работники выполняют в целом нормально. Однако незаметно качество работы все равно снижается. И причина этого заключается в том, что отношения в коллективе в высшей степени конфликтны, сотрудники не только не помогают, но и стремятся незаметно нанести какой-то ущерб друг другу.

В некоторых организациях руководители намеренно создают такие условия работы, в которых сотрудники должны соперничать друг с другом. Иногда это делается даже для того, чтобы отвлечь внимание подчиненных от недостатков самого руководителя, направить его на отношения с сотрудниками.

Естественно, в построении отношений на соперничестве есть смысл, так как соревновательность – очень сильный мотив для более высоких достижений. Тем не менее, рано или поздно эта система приводит к утомлению и истощению работников, поскольку в состоянии постоянной борьбы не может жить длительное время ни один человек. В такой ситуации побеждает самый выносливый, но и он вскоре начинает сдавать свои позиции; вопрос, таким образом, заключается не в

том, кто победит, а в том, кто сдастся первым. Это не означает, что от соревновательности следует отказываться.

Алексадрова Ю.И. утверждает, что отсутствие соперничества тоже нередко оказывается нежелательной крайностью. Задача руководителя состоит и в том, чтобы обеспечить разумный компромисс между двумя крайностями. По крайней мере, там, где можно обойтись без соперничества, без него надо обходиться[1].

4. Причиной стресса может стать и слишком малая рабочая нагрузка, которая вызывает беспокойство, фрустрацию и чувство безнадежности. Работник, не получающий работы, соответствующей его возможностям, нередко начинает сомневаться в собственной ценности и положении в организации, ощущает себя явно вознагражденным.

5. Более скрытой причиной стресса является конфликт ролей, который возникает тогда, когда к работнику предъявляют противоречивые требования. Например, продавец может получить задание моментально реагировать на просьбы клиентов и одновременно другое указание, в соответствии с которым он не должен забывать заполнять полки товаром.

Обычно такая ситуация складывается в результате нарушения принципа единоначалия: в этом случае два руководителя могут дать работнику противоречивые указания. Например, директор завода может потребовать от начальника цеха максимально увеличить выпуск продукции, в то время как начальник отдела технического контроля будет требовать соблюдения стандартов качества.

Конфликт ролей иногда возникает в результате различий между нормами неформальной группы, к которой принадлежит работник, и требованиями формальной организации. В этой ситуации человек, который хочет быть принятым группой и в то же время стремится следовать требованиям руководства, не может не чувствовать напряжения и беспокойства.

6. Еще одна причина стресса, во многом противоположная предыдущей, заключается в неопределенности ролей. Под неопределенностью ролей подразумевают ситуацию, когда работник не уверен в том, что от него ожидают. В отличие от конфликта ролей, здесь требования не противоречивы, они просто уклончивы и неопределенны. Человек стремится получить правильное, однозначное представление об ожиданиях руководства, то есть о том, что он должен делать, как это следует делать и как его действия будут оценены. Если он не знает этого, возникают беспокойство и тревога.

7. Нередко причиной стресса становится неинтересная, однообразная работа. Как показали исследования, люди, имеющие более интересную работу, проявляют меньше беспокойства и менее подвержены физическим недомоганиям, чем люди, занимающиеся неинтересной работой. При этом, впрочем, необходимо иметь в виду, что понятие интересной работы всегда относительно.

То, что интересно одному человеку, будет неинтересно другому. А следовательно, при разрешении стрессовой ситуации не стоит исходить из штампов – представлений, которые кажутся правдоподобными, но не являются истинными.

8. Стресс может возникнуть как следствие плохих физических условий, например, из-за плохого освещения, слишком низкой или слишком высокой температуры или чрезмерного шума.

Данилова Н.Н. утверждает, что существует достаточно большое количество разновидностей стрессов. Выделяют основные виды вредного стресса:

психологический или эмоциональный стресс

Психологические стрессы, как правило, появляются в ситуациях, связанных с переживанием сильных эмоций. Любая ситуация, которая внешне не имеет угрозы для человека, но вызывает сильные эмоции, становится причиной психологического стресса. Причем, не важно, положительные эмоции или отрицательные являются причиной - организм реагирует на отклонение от нормы в «плюс» или «минус» одинаково.

Сюда так же относиться стресс, не имеющий реальных причин, т.е. нафантазированный самим человеком. Причем, какими бы иллюзорными не были причины, сам стресс в таких случаях - абсолютно реален и с точки зрения организма и всех последствий ничем не отличается от стресса, вызванного реальными причинами. Более того, абсолютное большинство стрессов вызываются в той или иной мере выдуманными причинами.

#### физиологический стресс

Физиологические стрессы возникают в результате воздействия на человека внешних факторов, таких как, холод, жара, боль, жажда, голод и т.д. Очень показательный пример - реакция организма на диеты. Когда человек садится на диету, он тем самым сознательно ограничивает себя в той или иной привычной для себя пище или ее количестве. На ограничение питания организм реагирует единственным возможным для себя способом - стрессом, поскольку, он старается приспособиться к новым условиям. То же самое происходит, когда человек решает, что достаточно просидел на диете и возвращается к своему прежнему режиму и рациону питания, поскольку организм вынужден адаптироваться заново, а это возможно только через стресс.

#### кратковременный стресс

Кратковременный стресс это самый естественный стресс - он тесно связан с инстинктами, например, реакция на резкий звук, внезапное движение. Для этого вида стрессов характерна внезапность и быстрое прохождение всех стадий стресса. Как правило, действие такого стресса очень коротко и никакой опасности не представляет.

#### хронический стресс

Хронические стрессы - самый опасный вид стрессов. Многие его путают с посттравматическим стрессом или синдромом. Хронический стресс это такой стресс, которому люди подвержены постоянно, который идет с людьми фоном по жизни и к нему настолько привыкли, что и не замечают. Опасен хронический стресс тем, что часто приводит к нервным срывам, депрессиям и суицидам. Так же хронический стресс тесно связан со страхами и фобиями.

#### нервный стресс

В основном это название является некоей компиляцией бытовых представлений уровня «все болезни от нервов» и «стресс вреден». А все болезни - действительно от нервов, хотя бы потому, что в возникновении, течении и излечении любого заболевания (не важно - соматического либо психического) важную роль играет нервная система.

Таким образом, стресс - это состояние индивида, которое возникает как ответ на различные экстремальные виды воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физические или психологические функции человека. В целом стресс - явление достаточно распространенное и обычное. Незначительные стрессы неизбежны и безвредны, но чрезмерный стресс создает проблемы, как для лица, так и для организации в выполнении поставленных задач. Человек больше и чаще страдает от нанесенных ему обид, чувства собственной незащищенности, неуверенности в завтрашнем дне. Конфликтные ситуации нередко сопровождаются сильными переживаниями, которые переходят в стресс. Умелое управление стрессами позволяет предотвращать конфликты, а в случае их возникновения - грамотно их решать. Небольшой и непродолжительный стресс может лишь слегка влиять на человека, а длительный и (или) значительный выводит из равновесия его физиологические и психологические функции, отрицательно сказывается на здоровье, работоспособности, эффективности труда и отношений в коллективе.

### **3. Роль психологии труда в предотвращении стрессовых ситуаций, примеры работы по профилактике возникновения стрессов с применением соответствующих тестов.**

Профилактика (греч. prophylaktikos –предохранительный) изначально относилась к области медицины и была направлена на создание системы предупреждения заболеваний и обеспечения высокого уровня здоровья людей, улучшения условий быта, труда и отдыха населения.

Профилактика стрессовых состояний – системное воздействие на эмоциональную, мотивационную, волевую, поведенческую составляющие личности, на снижение негативных воздействий внешних стресс- факторов, целью чего является предупреждение стрессовых состояний и формирование высокого качества жизни.

В соответствии с классификацией, предложенной Всемирной организацией здравоохранения, различают первичную, вторичную и третичную профилактику стрессовых состояний человека.

При первичной профилактике реализуются меры по снижению или удалению стрессовых факторов, чаще связанных с внешними условиями. Первичной профилактикой считается комплекс

социальных, медицинских и психологических мероприятий, направленных на усиление защитных факторов и уменьшение воздействия стрессов на человека. Традиционно считается, что первичная профилактика носит массовый характер, направлена на поддержание психологической устойчивости и реализуется в работе с условно здоровыми людьми.

Например, организация рабочего места работника или обучающегося, изменения условий жизни, учебы или труда, внедрение здоровьесберегающих технологий, забота о конструктивных стилях взаимодействия и т.п. – все это критерии первичной профилактики.

Под вторичной профилактикой стрессов подразумевается система мероприятий, направленная на изменение уже возникшего стрессового состояния с акцентом на развитие личностных ресурсов человека. Целью вторичной профилактики является предотвращение перехода стрессового состояния в хроническую форму, изменение неконструктивных паттернов поведения на конструктивные и предупреждение стрессовых расстройств.

В данном случае используются различные обучающие методы преодоления стрессовых состояний. Это могут быть тренинги, ролевые игры, имитационные эксперименты, антистрессовые методики и т.д., позволяющие людям эффективно справиться со стрессовым состоянием.

Приведем некоторые примеры вторичной профилактики стрессовых состояний людей.

Одним из хорошо себя зарекомендовавших способов профилактики стрессовых состояний личности является имитационный эксперимент, основанный на ролевых играх в учебных ситуациях, позволяющий людям приобрести навыки адекватного реагирования на реальную стрессовую ситуацию в искусственно созданных условиях. Акцент делается на «невидимую» эмоциональную и отношенческую подготовку, а не только на закрепление видимых знаний, умений, навыков, проявляющихся в поведении людей.

Например, создается имитация деятельности в условиях принятия эффективных решений при ограниченном времени в стрессовой ситуации; делается анализ типичных ошибок, совершаемых людьми под воздействием аффекта в стрессовых ситуациях; просто повторяющихся ошибок без воздействия аффектов. Исследователи Э. Ли, В. Наеф, А. Наеф и Р. Блейклок назвали это «комедией человеческой природы».

При этом создаются условия, в которых можно посмотреть на себя и свое поведение со стороны, проанализировать мотивы и эмоции. Основываясь на транзактной теории внутренней мотивации Э. Берна, Э. Ли, В. Наеф, А. Наеф и Р. Блейклок предлагают объясняющую модель анализа состояний человека в стрессовой ситуации.

Так, за основу берутся четыре критерия: «Я в норме» – «Я не в норме»; «Вы в норме» – «Вы не в норме». В позитивном состоянии человек воспринимает ситуацию: «Я в норме – Вы в норме». В этом случае человек доверяет миру и людям, принимает других, хорошо ориентируется в ситуации, мотивирует других. В состоянии «Я в норме – Вы не в норме» человеку характерен излишний контроль, анализ, критичность в отношении других, отсутствие делегирования ответственности.

Состояние «Я не в норме Вы в норме» сопровождается недостатком уверенности в себе, экстернальным локусом контроля, чрезмерной ориентацией на поиск помощи у других. В состоянии острого стресса человек попадает в негативное поле, где возникает риск стрессовых расстройств.

Данные состояния не являются статичными, человек не может быть идеален во всех отношениях, важно отслеживать переходы из одного состояния в другое. И такую возможность дает имитационный эксперимент. Хорошие имитации дают возможность людям в безопасных условиях отследить негативные тенденции в своем эмоциональном и мотивационном поле, в поведении, исправить неэффективные способы и поведенческие проявления для предотвращения возникновения их в будущем при столкновении с реальной стрессовой ситуацией.

Так, Э. Ли, В. Наеф, А. Наеф и Р. Блейклок описывают стандартную процедуру имитации, которая включает:

- 1) брифинг (разогрев);
- 2) дебрифинг (обсуждение);

3) формирование эффективных действий (выработка автоматических реакций на стрессовые ситуации).

Особое внимание следует уделить пяти важнейшим человеческим сигналам: словам, звукам, жестам, выражению лица, положению тела. Именно они сигнализируют о первичной реакции на стресс. Имитационный эксперимент призван обучить человека быть внимательным к своим и чужим сигналам в потенциально опасной ситуации и использовать наиболее эффективные способы ее преодоления.

Использование антистрессовых методик, развивающих пластичность мозговых механизмов (стрессадаптация) и позволяющих человеческому организму автоматически включать поддержание оптимального уровня нервно-психического напряжения при столкновении со стрессовыми раздражителями, является еще одним способом вторичной профилактики стрессовых состояний. Такие методики способствуют предотвращению достижения критического уровня нервного и эмоционального напряжения.

Использование антистрессовых методик – хорошая основа для создания наилучшего психофизического состояния; закрепления данного состояния в виде положительного опыта и возникновения дополнительного ресурса; для реализации сформированных позитивных ресурсов и обеспечения условий быстрой отработки навыков саморегуляции.

При использовании антистрессовых методик акцент делается на формировании способности в управлении своим функциональным состоянием. Например, управление вегетативными реакциями, такими как сердцебиение, головная боль, чувство тяжести в ногах и т.п. Нейтральное состояние в ответ на стресс достигается с помощью использования приемов медитации в сочетании с физическими упражнениями. С целью повышения устойчивости к стрессу используют многочисленные повторения желательных реакций на стресс, дополняющиеся кодовыми фразами или условными жестами, которые «помнит» тело. Таким образом, использование данных способов позволяет предотвратить сильные эмоциональные и поведенческие реакции человека на стрессы.

Одним из наиболее популярных подходов к профилактике стрессовых состояний является копинг-профилактика, основанная на теории копинга Р. Лазаруса. В рамках данного подхода разрабатывается множество профилактических программ. Профилактическая программа рассматривается как систематизированное изложение основных целей, задач и линий профилактической деятельности. Как правило, такая программа включает план реализации намеченных мероприятий, описание предполагаемого результата, методического обеспечения и результативности. Выделяют следующие виды программ по профилактике стрессов и стрессовых состояний:

1) постоянно действующие на базе одной организации, где проводятся регулярные занятия с потенциальными продолжателями профилактической работы на местах (например, в своих организациях);

2) систематические, предполагающие проведение регулярных мероприятий по профилактике стрессов и стрессовых состояний, рассчитанных на определенный промежуток времени (месяц, полгода, год);

3) периодически действующие, которые не предполагают систематическую деятельность по профилактике стрессов, целью которых является проведение мероприятий эпизодически. Данные программы нацелены на общую информированность участников о способах предотвращения стрессов и оптимизацию негативных состояний.

Как видим, при реализации программ профилактики стрессов и стрессовых состояний возможна реализация как первичной, так и вторичной профилактики.

Третичная профилактика стрессов чаще всего направлена уже на серьезную психотерапию и реабилитацию людей, находящихся в хроническом стрессовом состоянии.

Третичная профилактика – это система мероприятий, направленных на снижение риска возобновления стрессовых расстройств, посттравматических стрессовых состояний и связанных с этим поведенческих нарушений и на активизацию личностных ресурсов, способствующих адаптации к новым условиям среды и формированию эффективных преодолевающих стратегий поведения.

Целью такой профилактики является восстановление личностного, профессионального и социального статуса человека.

#### **4. Стресс как основа возникновения конфликта, виды конфликтов, типы конфликтных личностей, пути выхода из конфликтной ситуации.**

Существуют различные определения конфликта, но все они подчеркивают наличие противоречия, которое принимает форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Однако противоречия могут существовать длительный период и не перерасти в конфликт. Это может быть скрытое противоборство, которому необходим повод для того, чтобы перерасти в явно выраженный конфликт, в открытое противоборство. То есть помимо противоречий должен быть инцидент, провоцирующий возникновение открытого противоборства. Инцидент – повод, когда одна из сторон начинает действовать (пусть даже не умышленно), ущемляя интересы другой стороны.

Конфликт – открытое столкновение противоположных позиций, целей, мнений субъектов взаимодействия.

Причинами столкновений могут быть самые разнообразные жизненные проблемы: материальные ресурсы, важнейшие жизненные установки и ценности, властные полномочия, статусно-ролевые взаимодействия, личностные различия. При этом конфликты охватывают все сферы жизнедеятельности людей, всю совокупность социальных отношений. Конфликт по своей сути является одним из видов социального взаимодействия, это нормальное и необходимое явление нашей жизни, отношений между ними.

Можно выделить несколько основных причин возникновения конфликтов в коллективах:

- распределение ресурсов – необходимость какого-либо распределения всегда ведет к возникновению конфликта;

- несовпадение ожидаемого и действительного – наши ожидания того, как человек должен себя вести, или каким он должен быть, могут быть выстроены и основаны не на реальности, а на наших бессознательных установках, стереотипах, социальных шаблонах, которые являются усвоенными нами от общества, умозаключениями из прошлого обобщенного опыта. Из-за того, что человек ведет себя не так, как мы ожидали, и возникает конфликтная ситуация;

- различия в ценностях – ценности во многом определяют жизненный путь человека, определяют поведение. Ценности во многом скрыты и проявляются опосредованно и могут выступать причинами конфликта.

- взаимозависимость задач – когда один человек (или группа) зависит от другого человека (или группы) в выполнении задачи, то это всегда возможность для конфликтов;

- различия в целях – группа или люди могут преследовать собственные цели, отличающиеся от целей других;

- различия в способах достижения целей – участники совместной деятельности могут иметь различные взгляды на пути и способы достижения общих целей даже при отсутствии противоречивых интересов. При этом каждый считает, что его решение самое лучшее, и это является основой для конфликта;

- неудовлетворительные коммуникации – неполная или неточная информация, ее искажения при передаче или отсутствие необходимой информации часто является не только причиной, но и деструктивным следствием конфликта;

- различие в психологических особенностях – разные темпераменты, характеры, потребности и установки которые бывают столь велики, что мешают осуществлению деятельности и повышают вероятность возникновения всех типов конфликтов. В таком случае можно говорить о психологической несовместимости людей.

Стадии протекания конфликта:

1. потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм;
2. переход потенциального конфликта в реальный или стадию осознания участниками конфликта своих верно или ложно понятых интересов;
3. конфликтные действия;
4. снятие или разрешение конфликта.

Каждый конфликт имеет более или менее четко выраженную структуру. В любой конфликтной ситуации выделяют участников конфликта и объект конфликта. Объектом конфликта становится то, на что претендует каждая из конфликтующих сторон, что вызывает их противодействие, предмет их спора, получение одним из участников полностью или частично лишая другую сторону возможности добиться своих целей.

Участниками конфликта могут выступать отдельные индивиды, большие и малые социальные группы. На этом основании можно выделить следующие виды конфликта:

- внутриличностный конфликт – состояние структуры личности, когда в ней одновременно существуют противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценностные ориентации и цели, с которыми она в данный момент не в состоянии справиться, то есть выработать приоритеты поведения, основанные на них. Различают мотивационный конфликт – конфликт между бессознательными стремлениями, между стремлениями к обладанию и безопасности, между двумя положительными тенденциями, и ролевой конфликт – конфликт, который выражается в переживаниях, связанных с невозможностью одновременно реализовать несколько ролей, а также с различным пониманием требований, предъявляемых самой личностью к выполнению одной роли.

- межличностный конфликт – открытое столкновение индивидов, вызванное несогласованностью и несовместимостью их целей, мотивов, точек зрения, интересов в конкретный момент времени или ситуации. Конфликт возникает между двумя и более лицами. Противостояние происходит в непосредственных отношениях этих индивидов. Самый распространенный тип конфликта, в основе которого лежат объективные причины.

Причины таких конфликтов как социально-психологические, так и личностные, собственно, психологические. К ним относятся: потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации, несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей, различия в способах оценки деятельности и личности друг друга, напряженные межличностные отношения, стремление к власти, психологическая несовместимость.

- межгрупповой конфликт – внешний конфликт, в котором в качестве субъектов взаимодействия выступают не отдельные индивиды, а группы, преследующие цели, несовместимые с целями противостоящей группы. Это конфликты между малыми, большими (в частности религиозными, классовыми, этническими и др.), формальными, неформальными группами.

- конфликт между личностью и группой – конфликт, возникающий в случае, если личность занимает позицию, отличающуюся от позиции группы, когда ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности.

- социальный конфликт – конфликт, непосредственной причиной возникновения которого становятся разногласия социальных групп в мотивации трудовой деятельности, ухудшение их экономического и статусного положения в целом или в сравнении с другими группами, снижение степени удовлетворенности совместной работой. Социальный конфликт представляет собой высшую стадию развития противоречия в системе отношений людей, социальных групп, институтов. Они характеризуются усилением противоположных тенденций и интересов социальных общностей, коллективов, индивидов. Конфликты такого типа предполагают наличие значительного расхождения во времени между причинами, породившими эти конфликты и их последствиями [26].

Члены коллектива взаимодействуют сразу в нескольких системах отношений, поэтому в основе возникновения конфликта в коллективе может лежать несколько разнородных причин [8]:

- конфликты, связанные с технологической организацией процесса – из-за низкого уровня организации труда, объективные причины могут быть заложены в самой функциональной системе организации, несовершенстве ее управления, а субъективные – привносятся самими работниками;

- конфликты, связанные с социально-экономической стороной деятельности – распределение денег и ресурсов внутри организации;

- конфликты в сфере управления – различные вертикальные конфликты между начальниками и подчиненными;

- конфликты, связанные с неформальными отношениями – в любой формальной группе возникает система неформальных отношений, при этом формальные роли (те роли, которые опре-

деляются должностью и определенной в организации иерархией, системой взаимодействий начальник – подчиненный) и неформальные роли переплетаются, заменяются одна на другую.

Конфликты могут иметь негативные и позитивные последствия. Если они способствуют принятию обоснованных решений и развитию взаимоотношений, то их называют конструктивными (функциональными). Для конструктивных конфликтов характерны разногласия, которые затрагивают принципиальные вопросы, и разрешение которых выводит организацию на более высокий и эффективный уровень развития. Конфликты, препятствующие взаимопониманию и принятию решений, называют деструктивными (дисфункциональными). Деструктивные конфликты приводят к негативным явлениям, и, соответственно к резкому снижению эффективности работы группы. Чтобы направить конфликт в конструктивное русло, необходимо уметь анализировать, понимать их принципы и возможные последствия, правильно выбирать стратегию разрешения конфликта.

Стратегия поведения в конфликте рассматривается как ориентация личности (группы) по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта. К. У. Томасом и Р. Х. Килменном разработаны наиболее приемлемые стратегии поведения в конфликтной ситуации. В основе выделения стратегий лежит концепция о «силовом поле», т. е. определяющей мотивации руководителя. Учитывается также комплекс фактов – личностные особенности оппонентов, уровень нанесенного или полученного ущерба, статус оппонентов, длительность конфликта и другие.

Стратегии разрешения конфликта:

1. Уклонение (уход от конфликта) – нежелание участвовать в урегулировании конфликта и защищать собственные интересы, стремление выйти из конфликтной ситуации. Эта стратегия может быть уместна, – если предмет разногласий не представляет для человека большой ценности, если ситуация может разрешиться сама собой (это бывает редко, но все же бывает). Источники разногласий несущественны, важнее сохранить отношения.

2. Приспособление (сглаживание) – попытка смягчить конфликтную ситуацию и сохранить взаимоотношения, уступая давлению противника. Рассматривается как вынужденный или добровольный отказ от борьбы и сдача своих позиций. Принять такую стратегию вынуждают: осознание своей неправоты, необходимость сохранения хороших отношений с оппонентом, сильная зависимость от него, незначительность проблемы, или если существует угроза еще более серьезных негативных последствий.

3. Принуждение – управление конфликтом путем давления, применение власти или силы, с целью заставить принять свою точку зрения, навязывание другой стороне предпочтительного для одной стороны решения. Главный недостаток этой стратегии – подавление инициативы подчиненных и возможность повторных вспышек конфликта. Соперничество целесообразно в экстремальных ситуациях и при высокой вероятности опасных последствий.

4. Компромисс – характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени. Урегулирование разногласий возможно лишь через взаимные уступки. Компромисс эффективен в случаях понимания оппонентом, что он и соперник обладают одинаковыми возможностями; наличия взаимоисключающих интересов, угрозы потерять все.

5. Сотрудничество – наиболее эффективная стратегия поведения в конфликте. Она направляет оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения. Участники признают право друг друга на собственное мнение и готовы его принять, находят приемлемые пути решения конфликта. Стратегия наиболее эффективна в ситуации сильной взаимозависимости оппонентов, склонности обоих игнорировать различие во власти, важности решения для обеих сторон, непредубежденности участников.

**Тема 4** **Профессиональная деформация личности: типология, классификации, условия преодоления**

## **1. Определения и сущность понятия «профессиональная деформация личности», причины возникновения профессиональной деформации личности.**

Профессиональная деформация личности – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентации, характера, способов общения и поведения), которое наступает под влиянием выполнения профессиональной деятельности. Формируется профессиональный тип личности, который может проявляться в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике.

Рассматривая параметры профессиональной деформации личности, предварительно можно выделить следующие характеристики. Воздействие профессии на личность можно оценить, прежде всего, по ее модальности (позитивное или негативное влияние). Известно, что сам по себе труд обладает нейтральными свойствами по отношению к результатам воспитания. Он способен оказывать благотворное, облагораживающее влияние на человека, формировать благородное отношение к труду, коллективу, воспитывать духовные потребности, мировоззрение, совершенствовать трудовые навыки, умения, опыт, в целом формировать особенности характера человека.

Профессиональная деформация проявляется в таких качествах личности, которые изменяются под влиянием профессиональной роли. Источники профессиональной деформации кроются в недрах профессиональной адаптации личности к условиям и требованиям труда. Известно, что в наибольшей степени профессиональная деформация проявляется у представителей тех специальностей, где работа связана с людьми, особенно с «ненормальными» в каком-то отношении. Объективное разделение труда, различия между умственным и физическим трудом, дисгармония в развитии личности создают предпосылки для возникновения профессиональных типов характера личности, превращения субъектов в «узких специалистов».

Говоря о профессиональной деформации, можно кратко отметить, что сущность ее заключается во взаимодействии субъекта и личности в единой структуре индивидуальности. Впервые в психологии академик Б. Г. Ананьев отметил возможность несовпадающего, противоречивого развития свойств личности и свойств субъекта деятельности, а также проанализировал условия, способствующие несовпадению свойств личности и свойств субъекта, профессионала, специалиста в их взаимодействии.

Феномен профессиональной деформации можно определить как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое», имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выправления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии. Таким образом, термин «профессиональная деформация» — это достаточно удачная метафора, на основе которой можно построить модель, наглядно описывающую механизм деформирующего влияния профессиональной деятельности. Для этого представим некий производственный процесс изготовления какого-либо изделия с помощью прессования.

На входе в этот процесс мы имеем материал определенной формы, который проходит через воздействие пресса и потому теряет свою старую форму (то есть деформируется). На выходе этот материал имеет новую форму, которая соответствует конфигурации пресса. Для того чтобы процесс деформации успешно состоялся, необходима достаточная сила пресса и подходящие свойства материала. В противном случае материал не изменит свою форму (если пресс не достаточно мощный) или через некоторое время он может принять первоначальную форму (если материал слишком упругий). Для того, чтобы этого не случилось в некоторых производственных процессах используются различные способы закрепления полученной формы (например, обжиг при изготовлении керамических изделий).

Дело в том, что все перечисленные выше деформирующие факторы имеют свои аналогии в работе любого профессионала:

- Свойства материала — это личностные особенности консультанта и его изначальные склонности: психическая подвижность/ригидность, мировоззренческая независимость/податливость, личностная зрелость/незрелость и пр.

• Конфигурация пресса — это профессиональные рамки, в которые помещает себя консультант: принципы и установки, профессиональная картина мира, профессиональные навыки, контингент клиентов и их проблематика, должностные обязанности, условия работы и пр.

• Сила пресса — это степень воздействия предыдущих факторов, зависящая от таких параметров, как: вера в метод и авторитет учителей, личностная значимость профессиональной деятельности, ощущение ответственности, эмоциональная вовлеченность в профессиональную деятельность, мотивация, ощущение миссии, сила внешнего контроля и пр.

• «Обжиг» — это фактор, который способствует закреплению полученной формы, и связан он в основном с получением положительных эмоций: профессиональный успех, благодарность от клиентов, похвала учителей, признание коллег, восхищение окружающих и пр.

В результате, благодаря «успешному» сочетанию вышеупомянутых факторов, мы рискуем получить деформированного консультанта, который с трудом может «расправиться», то есть восстановить свою изначальную человеческую форму.

Ниже представлены некоторые последствия, которые мы имеем благодаря воздействию профессиональной деятельности. Часть из них, действительно, можно считать позитивными для нашей личности и вписывающимися в понятие «личностного роста», однако другую часть, на мой взгляд, надо отнести к негативным последствиям, то есть к тому, что мы называем «профессиональной деформацией».

1. Более глубокое осознание себя, понимание окружающих людей и происходящих событий. 2. Анализ жизненных ситуаций.

3. Способность к рефлексии.

4. Навыки продуктивного преодоления кризисных и психотравмирующих ситуаций.

5. Коммуникативные навыки.

6. Противостояние чужому влиянию.

7. Саморегуляция.

8. Способность к принятию и эмпатии.

9. Более широкий взгляд на мир, толерантность к “инакомыслящим”.

10. Познавательный интерес.

11. Появление новых форм самореализации.

1. Проецирование негативной проблематики на себя и на своих близких.

2. Навязчивая диагностика себя и окружающих (“навешивание ярлыков” и интерпретации).

3. Консультирование окружающих.

4. Принятие роли “учителя”.

5. Излишний самоконтроль, гиперрефлексия и потеря спонтанности.

6. *Idea fixe* — “работа над собой”.

7. Рационализирование, стереотипизирование и уменьшение чувствительности к живому опыту.

8. Пресыщение общением.

9. Эмоциональная холодность.

10. Цинизм.

Кроме отмеченных выше более или менее универсальных последствий профессиональной деятельности можно попытаться выделить специфические проявления профессиональной деформации.

Профессиональная деформация — когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности и приводящая к формированию специфически-профессионального типа личности.

Впервые термин «профессиональная деформация» ввел Питирим Сорокин как обозначение негативного влияния профессиональной деятельности на человека. Профессиональную деформацию описывали в своих работах такие ученые, как С. Г. Геллерштейн (1930), А. К. Маркова (1996), Э. Ф. Зеер (1999, 2003). Профессор Р. Конечный и доктор М. Боухал (60-е годы XX века) считали,

что склонность к деформации наблюдается у определенных профессий, «представители которых обладают трудно контролируемой и трудно ограничиваемой властью».

#### Связь с профессией

Наиболее подвержены профдеформации лица, работающие с людьми, например: работники правоохранительных органов, руководители, депутаты, социальные работники, педагоги, медики, продавцы, сами психологи. Для них профдеформация может выражаться в формальном, функциональном отношении к людям. Как в сфере социономических профессий, так и в технических профессиях профдеформации по-разному выражаются в зависимости от конкретной профессии: у учителей — в авторитарности и категоричности суждений; у психологов, психотерапевтов — в стремлении манипулировать другим человеком, навязывать определенную картину мира, не учитывая мотивов и целей самого человека; у программистов — в тенденции искать ошибки в различных жизненных ситуациях, склонности к алгоритмизации.

У управленцев профессиональная деформация может проявляться как рост агрессивности, неадекватности в восприятии людей и ситуаций, приводя к падению (или утрате) способности к эффективному общению, самосовершенствованию, развитию, вплоть до потери вкуса к жизни.

#### Проявления

Частными случаями, способами проявления профессиональной деформации являются: административный восторг, синдром эмоционального «выгорания», управленческая эрозия.

Выделяют несколько способов систематизации проявлений деформации личности:

#### Первая систематизация

Должностная деформация — руководитель не ограничивает свои властные полномочия, у него появляется стремление к подавлению другого человека, нетерпимость к иному мнению, исчезает умение видеть свои ошибки, самокритичность, возникает уверенность, что собственное мнение единственно правильное. Встречается чаще всего.

Адаптивная деформация — пассивное приспособление личности к конкретным условиям деятельности, в результате чего у человека формируется высокий уровень конформизма, он перенимает безоговорочно принятые в организации модели поведения. При более глубоком уровне деформации у работника появляются значительные и иногда носящие ярко выраженный негативный характер изменения личностных качеств, в том числе властность, низкая эмоциональность, жесткость.

Профессиональная деградация — крайняя степень профессиональной деформации, когда личность меняет нравственные ценностные ориентиры, становится профессионально несостоятельной.

#### Систематизация Эвальда Фридриховича Зеера:

Общепрофессиональные деформации — деформации, типичные для работников данной профессии. Например, для работников правоохранительных органов — синдром «асоциальной перцепции» (когда каждый воспринимается как потенциальный нарушитель).

Специальные профессиональные деформации — деформации, возникающие в процессе специализации. Например, в юридических и правозащитных профессиях: у следователя — правовая подозрительность; у оперативного работника — актуальная агрессивность; у адвоката — профессиональная изворотливость; у прокурора — обвинительность.

Профессионально-типологические деформации — деформации, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности на психологическую структуру профессиональной деятельности. В результате — складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

Деформации профессиональной направленности личности — искажение мотивов деятельности, перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к нововведениям

Деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей (организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и других) — комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, нарциссизм.

Деформации, обусловленные чертами характера — ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность.

Индивидуальные деформации — деформации, обусловленные особенностями работников самых разных профессий, когда отдельные профессионально важные качества, как, впрочем, и нежелательные качества, чрезвычайно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств, или акцентуаций (сверхответственность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм, и другие).

#### Причины

Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, — это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности. Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и все более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа, на протяжении многих лет, по решению типовых задач не только совершенствует профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

В психологической литературе выделяют три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера.

### **2. Профессиональная деятельность как фактор развития личности, базовые сценарии профессионального развития личности, успешная профессионализация как условие преодоления профессиональной деформации личности (ПДЛ).**

Современный подход к психологическому анализу профессиональной деятельности представителей профессиональной группы «человек-человек» предполагает многообразие сценариев процесса формирования-становления и развития субъекта учебно-образовательной деятельности, что обусловлено сложностью системы влияний и условий формирования личности, а также возможностей ее профессионального развития.

Построение психологической модели специалиста (преподавателя вуза) означает «наложение» психологического, дидактико-методического и профессионально-специфического взглядов на его профессиональную деятельность. Единственный способ комплексного решения данного круга научных проблем - деятельностный подход к развитию профессии, опирающийся на осознание социальной сущности человека и формирующего воздействия конкретных форм деятельности. В основу понимания профессионально-личностного развития специалиста положена совокупность принципов (целостности, динамичности, иерархичности, амбивалентности, открытости) и функций (гносеологической, прогностической, учебно-образовательной, управленческой, репрезентативной) профессиональной деятельности субъекта труда.

Профессиональная деятельность данных специалистов (преподавателя высшей школы в том числе) включает подсистемы учебно-образовательной и социокультурной деятельности. Успешность профессиональной деятельности определяется качествами, способностями, знаниями, умениями, потребностями, целями, установками и возможностями личности. Результат социокультурной деятельности зависит от уровня овладения историческим и теоретическим наследием, от его способности и активности в овладении новыми методами и средствами профессиональной деятельности, а также от его ценностных ориентиров и установок, способности построения системы неформальных отношений и следования нормам коммуникации. Профессиональные и личностные характеристики индивида взаимообусловлены и взаимосвязаны в его деятельности как на этапе формирования-становления, так и на этапе профессионального развития преподавателя вуза.

Различные модели профессиональной компетентности специалиста (преподавателя вуза) основываются на понимании теснейшей взаимосвязи мотивации и способностей, т.е. речь идет как о создании благоприятных внутренних и внешних условий деятельности, так и о воспитании профессионала как личности. Разработанная структурная модель профессиональной компетентности отражает принципы и функции профессиональной деятельности, ее подсистемы, а также содержание различных этапов профессионально-личностного развития субъекта образовательной деятельности. Модель включает когнитивные, аффективные и волевые компоненты профессиональной

деятельности, в соотношении с такими значимыми ее аспектами, как достижение, сотрудничество и влияние. Особое значение в формировании структуры профессиональной компетентности представителей профессии группы «человек-человек» имеет феномен профессиональной деформации личности (возникновения, развития, профилактики и преодоления).

Профессиональная деформация личности является многоуровневой системой адаптации данной личности к условиям социальной среды и способом преобразования собственной жизнедеятельности (прежде всего - профессионального плана) в соответствии с психологическим опытом личности.

В основных своих проявлениях профессиональная деформация личности выступает как измененный, отклоняющийся от общепринятых (одобряемых обществом) нравственных и профессиональных норм, путь профессионально-личностного развития.

Профессиональная деформация личности является следствием:

- а) индивидуально-личностного развития;
- б) психологического воздействия профессионального сообщества, воспроизводства «требуемых профессией» качеств и свойств личности;
- в) личного психологического опыта, предшествующего возникновению профессиональной деформации.

Профессиональная деформация, возникающая на этапе вхождения в профессию (формирования-становления специалиста) зависит от соотношения личностных особенностей и функциональной структуры (а равно - содержания) профессиональной деятельности. На этапе профессионально-личностного развития характер профессиональной деформации личности определяется, главным образом, продолжительностью включенности в профессиональную деятельность и закономерностями развития психических функций в онтогенезе. Структура профессионально-типологических деформаций личности специалиста (на примере преподавателя вуза) включает субъективно разнозначимые проявления. Экспертная оценка содержания проявлений профессиональной деформации личности преподавателя вуза позволяет выделить среди них наиболее активные и значимые.

## **Тема 5 Профилактика и коррекция профессиональной деформации личности**

### **1. Психологические условия преодоления профессиональной деформации личности, методическая база преодоления ПДЛ.**

Основной замысел данного этапа исследования заключался в том, чтобы апробировать методики групповой работы применительно к проблеме профилактики и преодоления проявлений профессиональной деформации. Гипотеза состояла в том, что в результате процессов групповой работы (активизируемых в форме практикума) должно произойти повышение готовности испытуемых к преодолению профессиональной деформации. Поскольку речь идет об изменении, прежде всего, субъективных ощущений субъекта профессиональной деятельности, то принятая форма диагностики опиралась на эксплицитные утверждения преподавателей.

Особого внимания заслуживает включение испытуемых в процесс преодоления профессиональной деформации, включая формирование их отношения к личности экспериментатора - руководителя групповой работы. Само вмешательство в психическую реальность другого предполагает неизбежное сопротивление, отторжение, автоматическое включение различных приемов самозащиты. Именно поэтому мы пришли к выбору направления групповой работы, в известной мере редуцирующей названные факторы.

Если субъект профессиональной деятельности - преподаватель вуза - собирается внести коррективы в свое поведение, то для этого необходимо, чтобы он имел (как минимум) достаточно полное представление о различных чувствах и способах поведения. По мнению Дж.Равена (2002), «чтобы обеспечить запас таких представлений, часто бывает необходимо обучить людей детальной технологии того, как именно надо анализировать содержание и интенсивность ценностно нагруженных видов компетентности, которыми обладают другие. Это поможет выработать соответствующий понятийный аппарат для размышлений о том, каких компонентов компе-

тентности им не хватает и к чему они должны стремиться. Люди получают возможность выразить словами идеи, которые они прежде сознавали, но не могли сформулировать даже для себя. Это позволит в большей степени и более эффективно использовать уже существующие резервы компетентности, а не просто переключаться на поиск новых. Процесс можно ускорить при помощи разнообразных ролевых игр, в которых задействованы разные стили поведения (включая их когнитивные и эмоциональные компоненты). По мере накопления опыта применения систем оценки мотивации применительно к отдельным случаям или ролевому поведению можно переходить к «реалистическим» педагогическим инсценировкам и играм».

Как и Дж.Равен, мы полагаем, что различные виды групповой работы (беседы, групповой анализ, рефлексивное развитие компетентности и пр.) предоставляют субъекту профессиональной деятельности возможность расширить свои способности, поставить перед собой сложные, но осуществимые задачи профилактики и преодоления различных проявлений профессиональной деформации личности преподавателя вуза. Такой вид деятельности позволяет субъекту образовательного процесса изменить привычные способы мышления, чувства, модели поведения, привести их в соответствие с жизненными реалиями.

В качестве примера можно рассмотреть психодраматические техники групповой работы, модифицированные к проблеме преодоления проявлений профессиональной деформации личности преподавателя вуза. Психодраматический подход к проблеме преодоления профессиональной деформации был выбран нами в результате анализа многочисленных практик групповой работы (психодрамы, недирективной психотерапии, групповой динамики и пр.). Метод заключается в «использовании инсценирования личного опыта через проигрывание жизненных и профессиональных ролей в условиях, направленных на активизацию психических процессов участников» (Kiprer D.A., 1988). Поскольку в результате групповой работы меняются имплицитные представления, то субъект чувствует большую личную и коллективную готовность к преодолению профессиональной деформации, что выявлялось с помощью опросника ODRI (адаптированный вариант американского опросника Organizational Development Resources Institute и Института рефлексивной психологии сотворчества (Маслов С.Н., 1993), применяемого в практике организационного консультирования), в основе которого лежит ряд факторов, определяющих эту готовность:

- осознание цели преодоления профессиональной деформации личности;
- понимание необходимости ее преодоления;
- ощущение действительного существования проявлений профессиональной деформации в коллективе;
- последовательность информационного обмена о процессах преодоления профессиональной деформации;
- готовность идти на затраты, дополнительные усилия;
- уверенность в необходимости преодоления;
- поддержка в коллективе усилий по преодолению профессиональной деформации;
- уверенность в положительном влиянии преодоления на сохранность и улучшение лично-стно значимых отношений в коллективе;
- оптимальный характер темпов преодоления профессиональной деформации;
- совместимость деятельности по преодолению профессиональной деформации с привычным стилем профессиональной деятельности;
- сохранение лично-стно значимых аспектов работы (независимости, возможности инициативы, обратной связи в коллективе);
- понимание смысла затрачиваемых усилий;
- отсутствие страха неудачи;
- готовность к трудностям преодоления профессиональной деформации;
- доверие к руководителю рефлексивного практикума;
- отсутствие стрессового состояния у преподавателей, участвующих в рефлексивном практикуме;
- согласованность целей преподавателей и организаторов рефлексивного практикума.

Опросник состоит из 20 шкал, за каждой из которых стоит определенный фактор готовности к преодолению проявлений профессиональной деформации. Между противоположными утверждениями существует шкала согласия респондента с одним или другим утверждением (от 1 до 10). Опросник заполнялся в начале и в конце рефлексивного практикума

## **2. Психология преодоления ПДЛ в контексте личностного развития, взаимосвязь процесса преодоления ПДЛ с системой ценностей, саморазвитием.**

В современной психологии проблема созидания себя, преодоления профессиональной деформации, управления саморазвитием личности лежит в русле прикладных исследований и в целом еще недостаточно изучена. Однако в целом, большинство исследователей едино во мнении, что процесс накопления специалистом значимых психотехнологий решения профессиональных задач, опыт саморазвития как результат профессионального творчества, а не прироста знаний, частных умений и навыков выступают как главное приобретение, обеспечивающее рост профессионального мастерства и преодоления профессиональных деформаций личности.

Преодоление профессиональной деформации (по сути - обеспечение роста компетентности) неразрывно связано с системой ценностей личности. Поэтому выявление ценностных ориентаций индивида, оказание ему помощи с целью более полного их осознания, разрешение ценностных конфликтов и оценка альтернатив представляют собой основу любой программы подобного направления. Вместе с тем, тезис о том, что профессионально-личностное развитие должно основываться на системе личностных ценностей, не конгруэнтен общепринятым представлениям о принципах подготовки и профессиональной деятельности преподавательского корпуса высшей школы. Считается, что ориентиры формирования-становления и развития профессионала (преподавателя) бесспорны и очевидны. Так, существующая система - магистратура, аспирантура, докторантура - нацелена преимущественно на когнитивное развитие и слабо связана (если не сказать - никак не связана) с ценностями личности и задачами развития общества. Сама деятельность по формированию условий для когнитивного развития (любопытства, готовности обращаться к самым разным источникам информации, способности к обобщению и планированию, умения предвидеть возможные проблемы и находить способы их разрешения) уже опирается на систему ценностей. Но еще более важно, что она психологически связана с другими целями и видами компетентности, которые самым тесным образом связаны с личностными ценностями (Raven, 1981). Например, очень сложно обеспечить развитие у будущего специалиста независимости и предприимчивости, если нет условий для когнитивного развития. Но невозможно и успешное когнитивное развитие, пока не обеспечено развитие названных качеств личности.

Практика «открытой», «прогрессивной» профессиональной деятельности непосредственно ориентирована на создание условий для когнитивного развития. Дж.Равен (2002) иллюстрирует эту взаимозависимость результатами оценки качества образовательных программ для взрослых. Показана, в частности, не только связь компетентности с системой ценностей, но и первостепенное значение для общества тех его членов (профессионалов, находящихся на уровне мастерства), которые, работая в системе своей профессиональной деятельности, помогают людям развивать профессиональные, организаторские и сопутствующие им навыки и установки.

Современная (начала XXI века) социально-экономическая среда безусловно накладывает свой отпечаток на профессионально-личностное развитие любого специалиста (в том числе преподавателя российского вуза). Однако в любых условиях человек решает (с разной степенью успеха) задачу осознания своих личностных ценностей, которые к тому же нередко весьма противоречивы. И в ходе профессиональной деятельности он совершает поступки, которые влекут за собой такие же противоречивые последствия.

По мнению многих исследователей (Kohlberg, 1971; McClelland, 1981; Raven, 1981 - 2002) для эффективного выявления личностных ценностей как условия позитивного профессионально-личностного развития (включая преодоления проявлений профессиональной деформации) специалиста системы «человек-человек» необходимы:

а) атмосфера открытости в профессиональной среде: любые приоритеты и ценности имеют право на существование и принимаются, к любому мнению относятся с уважением;

б) включение молодого специалиста в различные виды профессиональной деятельности, что будет способствовать (само)выявлению его основных ценностей и приоритетов;

в) широкое ознакомление с профессиональной деятельностью коллег и ее, подчеркнем, различными результатами (последствиями), а также активное обсуждение реальных событий, их профессионального (и шире - жизненного) опыта;

г) групповое обсуждение (не обязательно формально регламентированное как «кафедральный методический семинар» или т.п.) наиболее значимых проблем профессиональной деятельности, что позволяет «размыть» установившиеся позиции, изменить сложившиеся мнения и сформировать новые представления;

д) возможность для всех участников обсуждений открыто выразить свое решение об изменении взглядов и позиций;

е) организация референтных групп молодых специалистов, чтобы дать возможность найти поддержку своих приоритетов и форм поведения у людей, разделяющих их интересы и ценности.

Психологический анализ деятельности специалиста - модель специалиста показывает важную роль психологической культуры и необходимость выделения ее как целевого ориентира в обществе. При этом психологическая культура понимается как «комплекс активно реализующихся культурно-психологических стремлений и соответствующих умений... Развитая психологическая культура включает: систематическое самовоспитание культурных стремлений и навыков; достаточно высокий уровень обычного и делового общения; хорошую психологическую саморегуляцию; творческий подход к делу; умение познавать и реалистически оценивать свою личность» (Мотков О.И., 1993). Базисная психологическая культура личности определяется наличием характеристик, параметров, определяющих готовность эффективно решать широкий круг повседневных задач независимо от особенностей узких, специальных видов деятельности, выполнять широкий спектр социальных ролей безотносительно конкретной профессиональной деятельности.

В качестве примера можно рассмотреть формирование профессиональной психологической культуры преподавателя, содержание и структура которой в известной мере определяются спецификой деятельности. Профессиональная психологическая культура естественным образом включает в себя как образованность (воспитанность, обученность), так и основные аспекты саморазвития личности.

Профессиональная деятельность преподавателя требует определенных личностно-профессиональных качеств и образований, характеристик, свойств. При этом следует учитывать (Шмелева Н.Б., 2001), что:

во-первых, личность преподавателя вуза есть субъект профессиональной деятельности, включенный в конкретные социокультурные условия;

во-вторых, личность преподавателя осуществляет свою деятельность в системе «субъект - субъект», в которой особую роль играют процессы общения, взаимоотношений, взаимодействия;

в-третьих, личность работника высшей школы есть целостность, но не замкнутая в себе, а находящая выход в профессиональной деятельности; целостность личности можно представить как а) единство природного и результатов социализации и персонализации, б) единство социального, нравственного, психологического, общекультурного, профессионального, в) нерасторжимость профессионально обусловленных качеств личности с деятельностью.

### **3. Личностный рост профессионала – основа преодоления ПДЛ**

Эволюция личности (преодоление профессиональной деформации) происходит в рамках функционирования мифа, семантический гештальт которого определяет динамику его развития. Личностный рост - это миф, возникающий в результате психотерапевтической (педагогической) практики и целостно организующий процесс развития личности. Встроенный в переживаемый опыт субъекта, миф:

- 1) позволяет определить зону «ближайшего развития» в контексте значимого будущего;
- 2) является мотивирующей силой, позволяющей интегрировать опыт.

Наиболее разработанный подход к понятию психологической культуры представлен в работах В.А.Носкова. Психологическая культура как личностное свойство отражает динамику профессионального самоопределения, отношения субъекта к ограничениям и ресурсам личностного роста, характеризуется формированием личных психологических техник (индивидуально-своеобразных психологических средств управления психикой и поведением себя и других людей) посредством перестройки субъективного жизненного опыта.

За рубежом понятие личностного роста интенсивно разрабатывается представителями различных, главным образом гуманистических, психотерапевтических направлений и школ (К.Роджерс, А.Маслоу, К.Юнг, А.Менегетти и др.).

Саморазвитие личности на уровне самосознания проявляется в следующих фактах (Битянова Н.Р., 1998):

1) содержание сознания переживается, испытывается субъектом в виде некоторых первичных ощущений и их комплексов (состояний) и существенно искажается вербализацией и концептуализацией (К.Роджерс, Д.Энрайт и др.); освоение реальности осуществляется в форме эмоционально-ценностного понимания фрагмента действительности, т.е. индивидуальная модель мира ограничена и никогда не равна действительному миру;

2) за любым содержанием сознания всегда лежит некоторое личное допущение реальности, поэтому осмысление личного опыта понимания мира позволяет человеку открывать в себе личность, подтверждать свою идентичность;

3) содержания сознания схватываются в виде или деятельности, или объекта, следовательно, мыследеятельность воспроизводится разными психологическими средствами;

4) стратегии осмысления действительности, проявляясь в мышлении как привычки, являются психологическими средствами самопрограммирования мышления и поведения; осмысление действительности и взаимодействие с ней строится как приписывание действительности характеристик сознания;

5) эффекты саморазвития отражаются в сознании как различия реальности и мышления о ней.

Таким образом, можно сказать, что одним из признаков и механизмов личностного роста профессионала (преподавателя вуза) индивидуального сознания. При этом разные психологические практики достигают собственных эффектов, обращаясь к структурам самосознания (Столин В.В., Бондаренко А.Ф., Райнаи Г., Перлз Ф., Хефферлин Р., Гудмен П. И др.). Являясь качественным показателем отношения к своему жизненному пути, саморазвитие включает компоненты отношения субъекта к событиям прошлого, настоящего, будущего и отношение к самому себе.

Системологическое направление (С.Л.Рубинштейн, А.Н.Леонтьев, А.В.Запорожец, К.А.Абульханова-Славская, Т.И.Артемьева, А.А.Бодалев и др.), учитывающее принцип дополненности ранее описанных подходов, интегрируя причинность и цель, подчеркивает примат системной детерминации любого события. Основными понятиями, отражающими личностное развитие, личностный рост, в отечественной психологии являются: самосовершенствование, саморазвитие, жизненный путь, развитие потенциала личности, творческая деятельность.

Динамика самореализации личности представлена в понятии социального опыта как условия развития личности. К структурным составляющим опыта относят (Анцыферова Н.Л., 1981):

1) индивидуальную модель мира, которая репрезентирует активность личности в обобщенном отражении мира;

2) мировоззрение личности, содержащее целостное отношение к окружающему миру;

3) жизненную позицию, которая фиксирует процессы самоопределения личности;

4) образ жизни, являющийся формой хранения в социальном опыте личности ее стиля самоорганизации жизни.

Личностный рост не ограничивается расширением знаний, лучшей постановкой задач и рациональной верификацией установок. Смысл личностного роста для личности заключается в отказе от уже сложившейся структуры личных свойств и жизненной обстановки. Динамика его проявляется в характере преодоления препятствий, смысл которых перерастает значение поставленных личностью задач. При этом возникают качественно новые характеристики личности, чья ре-

акция на уже возникшие ранее свойства и функции заключается в закреплении, дополнении, усилении, акцентуации и т.д.

Здесь очень важным является вопрос о критериях и мере целостности личности в процессе развития. (Наиболее ощутимо потеря целостности возникает в ситуациях, сопряженных с риском для здоровья и жизни; человек может либо «убегать» от обстоятельств, либо преодолевать их, поднимаясь на более высокий уровень личностной целостности.)

Исследование проблемы профессионального саморазвития в психологии традиционно представлено работами по вопросам:

- 1) профессионального становления;
- 2) психологии профессионализма;
- 3) профессиональной пригодности и адаптации;
- 4) изучения психологических составляющих профессий и ориентаций;
- 5) профессионального самоопределения и воспитания.

Исходным моментом большинства отечественных исследований является идея детерминации развития личности деятельностью, а потому человек изучается с позиций его соответствия профессии и успешности деятельности в ней. Для значительной части зарубежных социально-психологических исследований характерно увязывание проблемы профессионального саморазвития с реализацией потребностей личности, либо с самоопределением ее в социальных сферах жизнедеятельности (Бурменская Г.В. и др., 1986).

С точки зрения деятельностного подхода в психологии развитие личности происходит в процессе успешного овладения профессиональной деятельностью, значимой для субъекта. Однако характер соотношения личностных особенностей человека и критериев успешного выполнения труда продолжает оставаться в центре внимания исследователей, поскольку становление профессионала возможно только в результате единства развития как профессионализма, так и личностного развития. Изучение человека в течение его жизненного пути показывает, что образование и проявление в нем качеств активного субъекта деятельности длится до тех пор, пока эта деятельность продолжается. Проследивая особенности феноменологии саморазвития личности как субъекта деятельности, психологи акцентируют внимание на значении профессиональной деятельности как условия его творческого саморазвития (Бодалев А.А., Абульханова-Славская К.А., Панов В.И. и др.). Определение параметров профессионала (построение психологических моделей специалиста) в различных сферах жизнедеятельности, проследивание основных изменений, фиксируемых в этих параметрах по мере профессионального роста, привели к пониманию важности механизма саморазвития в профессиональном становлении человека. «Личность соткана из отношений, представляющих собой психологическое образование, в котором аккумулируются и интегрируются результаты познания, вызванные ими переживания и поведенческие отклики» (Бодалев А.А., 1997). В жизни каждого человека есть периоды профессионального саморазвития и спада (связанного с сужением и обеднением его связей с действительностью). Инволюции саморазвития личности может привести к ее деформации и деградации. В качестве интегральной характеристики актуального момента саморазвития личности чаще всего рассматриваются результаты профессиональной деятельности, уровень соответствия ее психических свойств требованиям деятельности. Однако и в этом случае человек оценивается как «функция» и не учитывается, что пик саморазвития личности не обязательно совпадает с пиком проявления ее как субъекта профессиональной деятельности.

Практически все исследователи проблемы едины в одном: высокий профессионализм хотя и невозможен без развития человека специальных способностей (по форме и содержанию адекватных конкретной деятельности), знаний и умений, но важнейшим условием достижения такого уровня профессионализма также обязательно является и развитие общих способностей, присвоение им общечеловеческих ценностей, что означает нравственную воспитанность личности. А профессионализм как психологическое и личностное образование характеризуется не столько профессиональными знаниями, навыками, профессионально значимыми качествами, сколько непередаваемым искусством постановки и решения профессиональных задач, особым пониманием действительности в целом и трудных ситуаций деятельности.

Профессионала отличает отношение к своей работе как психологическому средству и смысловому пространству самореализации своих возможностей.

Таким образом, личный результат профессионального развития человека, несомненно, шире традиционно выделяемых форм профессионального опыта - знаний, умений, навыков. Известно, что эффект изменения отношений отличается от целей и результатов труда. Он обнаруживается, по мнению Ильясова И.И. и Ляудиса В.Я., в динамике образа «Я», самооценок, личных целей, осознаваемых трудностей, в изменении средств мышления и способов деятельности.

Изучение зависимости успешной профессиональной деятельности от динамики профессионально-значимых личностных качеств выявило, что:

1) достоверные корреляционные связи наблюдаются только у эффективно работающих специалистов;

2) связь между устойчивыми личностными свойствами и продуктивностью деятельности опосредована субъективным отношением к деятельности (ситуационным обстоятельствам);

3) в напряженных условиях деятельности достижение значимых результатов становится возможным за счет регулирующего и компенсирующего влияния динамических перестроек субъективно-оценочного компонента на устойчивые свойства личности;

4) личное отношение к профессии, понимание существующих личных ограничений и ресурсо-профессиональной деятельности является существенным условием процесса воспроизводства деятельности; профессиональная адаптация как следствие маргинального выбора профессии (в условиях ограниченного видения сферы и путей профессиональной самореализации) возможна только в результате работы по осознанию личного отношения к профессии и ее самопринятию;

5) личный жизненный опыт, а не профессиональные требования, определяет отношение к вариантам саморазвития личности;

6) особенности индивидуального видения средств деятельности являются основным содержанием формирования личности специалиста.

Идеальные аналогии материальных компонентов деятельности - проблемные ситуации, цели и методы профессиональной деятельности, методологические установки и нормы профессионального мышления - возникают в сознании человека в результате рефлексивного освоения им текущей профессиональной деятельности. Параллельно формируется субъективная позиция и новый тип освоения деятельности - отношение к ней. Возникает индивидуальная профессиональная картина мира, являющаяся важным компонентом в структуре профессии и активного отношения к ней.

Для человека профессия - это и источник существования, и средство личностной самореализации. Поэтому, раскрывая виды профессиональной компетентности, А.К.Маркова (1996) выделяет такие содержательные характеристики профессионального саморазвития, как:

1) профессиональное самосознание (принятие себя как профессионала);

2) постоянное самоопределение;

3) саморазвитие профессиональных способностей, самопроектирование, построение собственной стратегии профессионального роста и пр.

Профессиональное самосознание («Я-образ») включает в себя представление профессионала о себе, своих ценностях и своем вкладе в общее дело. Поэтому структуру профессионального самосознания можно охарактеризовать следующими положениями (Климов Е.А., 1996):

1) сознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности;

2) знание, мнение о степени своего соответствия профессиональным эталонам, о своем месте в системе профессиональных ролей;

3) знание человека о степени его признания в профессиональной группе;

4) знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, вероятных зонах успехов и неудач;

5) представление о себе и своей работе в будущем.

То, как человек строит сценарий своей профессиональной жизни, зависит от личности, однако и профессионализация оказывает влияние на личность, может ее стимулировать или, наоборот, деформировать (в пределе - разрушать), выступая фактором личностного саморазвития.

Профессиональное сознание и самосознание как базовая характеристика личности взаимосвязана с профессиональной рефлексией, что формирует также и мотивационную основу специалиста, его готовность к профессиональной деятельности, выступая одновременно и целью, и результатом профессионально-личностного развития.

Анализ современного состояния проблемы профессионального становления и саморазвития личности позволяет сформулировать следующие выводы (Битянова Н.Р., 1998):

1. В психологической литературе личность рассматривается как сложное динамическое структурное образование (Ананьев Б.Г., Ломов Б.Ф., Выготский Л.С., Мясищев В.Н., Леонтьев А.Н., Анцыферова Л.И. и др). При этом подчеркивается доминирующая, системообразующая роль направленности, мотивации, ценностных ориентаций, воли, целеполагания. Становление и интеграция основных компонентов личности образуют органические связи с самосознанием и превращают личность в субъект индивидуального и общественного развития на протяжении всего жизненного пути.

2. Феномен саморазвития, преодоления профессиональной деформации может быть выделен как основной внутренний механизм развития личности. (При этом «развитие» трактуется как любое качественное изменение в сознании и поведении личности). Вместе с тем, саморазвитие может приводить как к личностному росту (самосовершенствованию), так и к дальнейшей (нарастающей) деформации (деградации) личности.

3. Значимость саморазвития личности определяется ее регулирующей функцией. Человек принимает то или иное решение на основе учета своих субъективных отношений к разным сторонам окружающей действительности. В его сферу также включается отношение к себе как субъекту социальных отношений и как личности в целом. Степень зрелости выражается в способности принимать собственные решения и сознательно осуществлять выбор в сложных ситуациях. Те, кто на основе сформировавшейся системы отношений и ценностей самостоятельно выбирают профессию, быстрее и легче адаптируются к условиям работы, испытывают удовлетворенность своей деятельностью. Профессиональное саморазвитие является лишь частью саморазвития личности. Оно определяется включенностью человека в работу и удовлетворенностью профессиональной деятельностью.

4. Основным психологическим принципом саморазвития служит трансформация и развитие смысловых образований личности вследствие динамических отношений надситуативной активности и установки (Асмолов А.Г., Асеев В.Г.). В ходе развития, преодоления профессиональной деформации человек делает фрагменты действительности частью своей личной системы. При этом вырабатываются определенные стратегии и тактики «прочтения» и управления ими. Такие же стратегии складываются для познания собственных состояний, действий, свойств и управления ими. Искусство смыслового толкования, освоение новых сторон действительности выступает как «выращивание» в собственной индивидуальной форме искусства интерпретации жизненных ситуаций, поступков и средств управления ими (Анцыферова Л.И.). Именно представление субъекта о способах и средствах деятельности открывает ему его собственную идентичность.

5. Основными содержательными характеристиками саморазвития, преодоления профессиональной деформации выступают ценностные ориентации, личностные смыслы, самооценка, мотивационно-волевые компоненты, целеполагание. Они определяют направленность и динамику саморазвития, дают возможность человеку преобразовывать себя, организовывать самостоятельную деятельность по самосовершенствованию

6. Большинство зарубежных работ посвящено психологии личностного или профессионального роста взрослого человека (методам, технологиям, условиям управления саморазвитием). Опыт исследования личностного роста наиболее полно представлен в концепциях личности, сформированных в психологической практике (Олпорт Г., Маслоу А., Франкл В. и др.). Согласно этим взглядам, личностный рост субъекта характеризуется внутренним движением к собственной идентичности, поискам себя, идентификацией с настоящим «Я». Адекватное сознание и выражение собственной идентичности обнаруживают психологическое здоровье человека.

7. В отечественной психологической литературе проблема становления и развития личности активно рассматривается не только в рамках психотерапевтической практики, но и в таких но-

вых отраслях психологии как онтопсихология (Рыбалко Е.Ф.), при рассмотрении жизненного пути (Анцыферова Л.И.), достижения «акме» человеком (Бодалев А.А.). Для зрелой личности является характерным создание собственной среды, благоприятной для развития и самореализации, что требует напряженной деятельности и усилий самого человека. Субъективные отношения являются базой для построения других основных подструктур личности, таких, как характер, ценностные ориентации и мотивационно-потребностная сфера. Расширение социальных связей и увеличение их многообразия (путем включения в новые виды деятельности и новые жизненные ситуации) создают принципиально новые внутренние возможности для развития личности во всех ее подструктурах.

8. Системологический подход, дающий возможность изучить не только механизмы, внутреннюю структуру и основные компоненты феномена саморазвития, но и условия или факторы, влияющие на его динамику и направленность, является наиболее приемлемым. Различные стороны профессиональной деятельности специалистов влияют на профессиональный личностный рост.

По результатам профессиографических исследований может быть построена (Шмелева Н.Б., 2001) обобщенная прогностическая модель профессионально-личностного развития, преодоления профессиональной деформации, основанная на идеях С.И.Архангельского, П.Я.Гальперина, Б.С.Гершунского, В.В.Давыдова, Ю.А.Конаржевского, В.В.Краевского, Н.В.Кузьминой, Н.Г.Салминой, В.А.Сластенина, Л.М.Фридмана, Т.И.Шамовой, Н.М.Яковлевой и др. При этом «моделирование профессионально-личностного развития» понимается как описание базовых оснований, характерных свойств и качеств, присущих специалисту, осуществляющему свою профессиональную деятельность.

Конечно, обобщенная прогностическая модель отражает далеко не все стороны личности и деятельности, но может служить ориентиром в исследованиях динамики профессионального и личностного развития специалиста на различных этапах процесс «формирования-становления-развития», включая возникающие профессиональные деформации.

Модель специалиста, адекватно отражающая его деятельность, призвана выступать ориентиром:

- 1) для решения комплекса вопросов подготовки, расстановки, аттестации преподавательских кадров;
- 2) повышения эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и использования специалистов;
- 3) оптимизации иерархических структур управления образовательным процессом.

Моделирование профессионально-личностного развития специалиста невозможно рассматривать вне профессиональной деятельности, без учета взаимосвязи и взаимодействия личности и деятельности. Ибо деятельность преподавателя не может осуществляться без развития профессионально необходимых качеств личности, которые воплощаются в профессиональной деятельности, оцениваются, компенсируются, адаптируются и получают развитие с позиций деятельности.

В непрерывном развитии качеств личности и деятельности, в их взаимодействии и возникает, а затем «вызревает» мотивационно-ценностное отношение к профессии, формируется профессионально-ценностная ориентация, которая начинает «подпитывать» ту или иную стороны личности, способствующие их дальнейшему развитию и саморазвитию, преодолению профессиональной деформации.

Таким образом, с психологической точки зрения, преодоление профессиональной деформации означает:

- 1) обращение специалиста к анализу собственной личности;
- 2) попытку объективного анализа своих разноплановых возможностей (ограничений);
- 3) «психологическое присвоение» методологии саморазвития (включающей психотехнологии преодоления профессиональной деформации), предлагаемой социальным окружением;
- 4) выявление и принятие обстоятельств (факторов), обуславливающих профессионально-личностное (само)развитие.

## **Тема 6 Формирование готовности к преодолению ПДЛ, анализ групповой работы по преодолению ПДЛ.**

### **1. Формирование готовности к преодолению ПДЛ, анализ групповой работы по преодолению ПДЛ (на примере психодрамы), основные технологии профилактики и коррекции.**

Возможность профилактики и преодоления проявлений профессиональной деформации преподавателя вуза рассматривается нами сквозь призму имплицитных представлений субъекта профессиональной деятельности. (Здесь имплицитное знание противопоставляется знанию эксплицитному, которое вербализируется субъектом, но при этом не обязательно является действительным основанием выполняемых действий и поведения в целом). Исходя из результатов исследований Пономарева Я.А., Гурова Л.Л., Алексева Н.Г., Семенова И.Н., Степанова С.Ю., можно выделить следующие типы группового поведения: попустительско-конкурентное, авторитарно-исполнительское, демократическое сотрудничество и развивающе-сотворческое взаимодействие. В этих названиях первая часть обозначает стиль управления процессом групповой работы, а вторая - тип взаимодействия членов группы в этом процессе.

Различные компоненты имплицитных представлений участников группы выступают смыслопорождающим основанием для отношения субъекта к той или иной стороне профессиональной деятельности, включая возможные проявления профессиональной деформации. Процесс групповой работы (совместной деятельности) членов группы охватывает такие сферы, как:

- 1) интеллектуальная (поиск решений с ориентацией на социокультурные нормативы, задающие критерии истинности);
- 2) личностная (стремление отстаивать свою позицию, но при уважительном отношении к членам группы);
- 3) коммуникативная (позитивно-эмоциональный настрой в группе, деловой тонус, уважительное отношение к партнерам, дипломатичность во взаимоотношениях);
- 4) кооперативная (стремление к взаимовыгодному сотрудничеству, стремление найти точки соприкосновения для разных позиций, их взаимоувязка, приведение к единому смысловому контексту).

Таким образом, основные условия развития готовности и способности членов группы к работе по профилактике и преодолению проявлений профессиональной деформации личности заключаются в следующем:

- 1) соотнесение тематики групповой работы с реальной профессиональной практикой, обеспечивающее возможность последующего переноса полученного рефлексивного опыта в сферу профессиональной деятельности;
- 2) выравнивание столь значимых в вузовской среде статусных барьеров, что дает возможность выйти за рамки формального общения, уменьшить боязнь критики за «ошибки» поведения;
- 3) взаимодополнительность и взаиморазвитие интересов всех участников с целью развития способности аккумулировать опыт других членов группы, саморазвития как в личностном, так и профессиональном плане;
- 4) единство проблемного поля с учетом актуальных проблем и противоречий профессионального сообщества (со смещением акцента на проявления профессиональной деформации);
- 5) создание благоприятного психологического микроклимата, позволяющего каждому участнику групповой работы добиться максимального приращения своего потенциала и способности видеть целостную картину сферы жизнедеятельности «с высоты птичьего полета».

Для того, чтобы добиться более гармоничной адаптации личности к обстоятельствам профессиональной деятельности, рассматриваемой как важный этап профессионально-личностного развития субъекта деятельности, наряду с классическими методами (беседы, дискуссии, группового анализа) в исследовании использовался ряд методик психодрамы (Дж.Л.Морено, К.Роджерса, К.Левина, Б.Д.Карвасарского, Е.В.Сидоренко и др.).

Известно, что «открытая социометрия в качестве метода, направленного на решение психотерапевтических или воспитательных задач, является сильнодействующим средством, после кото-

рого некоторые участники нуждаются в индивидуальной психотерапии» (Passariello N., Newnes G., 1988. Цит. по: Е.В.Сидоренко, 2001). Понимание этих особенностей групповой работы объясняет необходимость осторожного подхода к выбору неявных форм социометрии (в частности, анонимность опросов и «размытость» шкал оценки готовности к преодолению проявлений профессиональной деформации).

Общепринятыми элементами психодраматического подхода в групповой работе являются следующие элементы (Рудестам К., 1990):

1. Ведущий, обладающий необходимым набором качеств - способностью к эмпатическому пониманию, терпеливостью, тактом, доброжелательностью, интересом к людям и пр. Учитывая также такие особенности процедуры, как важность невербального взаимодействия и неременного доверия к ведущему, функции последнего всегда выполнял только один человек - автор диссертации.

2. Протагонист(греч. protagonistes < protos первый + agonizomai состязуюсь) - главное действующее лицо, чья профессионально-жизненная ситуация разыгрывается в данном сеансе групповой работы.

3. Участники - все остальные члены группы.

Специфика проблемы профилактики и преодоления проявлений профессиональной деформации вузовского преподавателя (узкие тематические рамки и временные ограничения) определила осознанный отказ еще от таких двух традиционных элементов, как 4) партнеры протагониста и 5) специально организованная среда предметно-пространственного окружения.

Ведущий с самого начала старается дать понять членам группы, что речь идет о свободной дискуссии по проблемам коллегиального сотрудничества, хотя и нацеленной на задачу профилактики и преодоления проявлений профессиональной деформации. Подчеркивалось, что в данный момент не существует никакой системы в решении этой задачи, кроме той, которую мы, может быть, создадим в процессе групповой работы. Сам же процесс групповой работы «по оговорке» привычно назывался «методическим семинаром».

Как правило, ведущий приходил познакомиться в коллектив до групповых занятий. Во время первой встречи формировался состав группы, члены которой знакомились с проблемой. Следует сказать, что отсутствие устойчивого доверия и необходимость находится в фокусе внимания других серьезно осложняли (особенно в первые минуты групповой работы) свободное выражение чувств. Обычную скованность (а иногда - агрессивность) удавалось снять на стадии знакомства и формирования группы. На этой же стадии можно столкнуться и с несколькими случаями личного неприятия ведущего, антипатией, демонстративным нежеланием принимать участие в групповой работе. Кроме того, кто-то может принять участие во всех семинарах (может быть, избегая негативного мнения коллег и руководителей), но очень пассивно, настойчиво отказываясь от каких-либо проявлений «Я».

В групповой работе по рассматриваемой проблеме используются следующие модификации хорошо известных (Карвасарский Б.Д., 1990; Пузырей А.А., 1987; Рудестам К., 1990; Сидоренко Е.В., 2001 и др.) психодраматических техник.

Замена ролей

Речь идет об обмене ролями 2-х коллег разных должностей, между ведущим и протагонистом, когда они, уже нарабатывая некоторый опыт взаимодействия в назначенной ситуации, пытаются «войти в шкуру» друг друга, обосновывая, конкретизируя и усиливая образ.

Причем, использовалась как техника а) классической замены ролей, так и б) неполная замена ролей - протагонист играет роль отсутствующего в данной ситуации персонажа (того, кто не входит в состав группы, а его роль исполняет ведущий или другой преподаватель).

В технике замены ролей, с одной стороны, крайне желательно, чтобы участники усвоили и воспроизвели позиции лиц, которых они играют, манеры и даже обороты речи. С другой стороны, по мнению специалистов, начиная с самого автора метода Дж.Морено, профессиональный актерский опыт здесь скорее навредит. Интересно, что по нашим наблюдениям, участники групповой работы наиболее благожелательно и заинтересовано отнеслись к варианту техники замены ролей «кинестезические заключения», описанному Е.В.Сидоренко (2001).

Название отражает идею Г.В.Оллпорта об эмпатии как способности чувствовать и понимать чужое состояние через воспроизведение движений и жестов наблюдаемого лица с последующей расшифровкой и интерпретацией собственных кинестезических сигналов. Воспроизводя мимику человека, легче разобраться в его состоянии; вероятно поэтому актеры и мимы исключительно хорошо разбираются в людях, - такова мысль Г.В. Оллпорта. Эти предположения, отмечает Е.В.Сидоренко, находятся в соответствии с законом Джемса-Ланге: мы сначала действуем, потом испытываем чувства, соответствующие этим действиям (сначала плачем - потом испытываем скорбь, сначала бежим - потом пугаемся, сначала улыбаемся - потом испытываем радость). Иначе говоря, если мы затрудняемся понять состояние человека, то стоит принять его позу, воспроизвести жесты, интонации и пр.

В процессе групповой работы ведущий и протагонист начинали разыгрывать какую либо ситуацию общения 2-х коллег или двух преподавателей. Затем всем участникам группы предлагалось по собственному выбору «превратиться» в одно из действующих лиц, воспроизвести его позу жест, выражение лица, характерную экспрессию, манеру говорить и пр. После этого ведущий обращается к одному из участников, втягивая его в игру, и тот старается ответить именно так, как это сделал бы тот человек, кого он сейчас воспроизводит.

Вопросы ведущего касались профессиональной деятельности, особенностей поведения, проявлений профессиональной деформации.

#### Дублирование

Как обычно, протагонист и ведущий (или один из участников группы) разыгрывают сцену общения 2-х коллег разных должностей. Методика заключается в том, что другие игроки вербализуют мысли и чувства, которые протагонист, быть может, затрудняется выразить. При этом дублер стоит близко за спиной или рядом с протагонистом, с тем чтобы наблюдать невербальные проявления. Ведущий дает возможность (побуждает) дублера вслух высказать свои догадки по поводу того, что чувствует, о чем думает и что собирается сказать протагонист. Последний (при желании) может изменить высказывание дублера, дополнить или уточнить его. Возможность дублирования дается всем желающим. По мере «разогрева» дублирование может совершаться спонтанно: в момент, когда кто-либо из членов группы сочтет, что он мог бы дать нужное протагонисту дублирующее высказывание, он может положить ему правую руку на правое плечо и сказать что-либо за него от первого лица. Протагонист дает оценку высказывания.

По мнению специалистов по групповой работе (Moreno J.L., Blatner A., 1985), дублирование дает протагонисту необходимую психологическую поддержку через эмпатическое общение с ним.

## **2. Анализ примера стенограммы групповой работы с использованием техники замены ролей.**

Экспериментальная группа состоит из 9 женщин - преподавателей, являющихся одновременно преподавателями различных кафедр Тверского государственного университета и лица при университете. Техника замены ролей существует в трех вариантах. Классическая замена ролей (два реальных и присутствующих в аудитории персонажа обмениваются ролями: например, двух спорящих игроков меняют местами и просят продолжить спор с точки зрения другого), неполная замена ролей (протагонист играет роль реального, хорошо знакомого членом группы человека, но отсутствующего в данный момент) и социодраматической замены ролей (протагонист играет роль отвлеченного персонажа). Первоначально предложенный ведущим вариант неполной замены ролей был в мягкой форме отклонен присутствующими. В результате был выбран для игры вариант социодраматической замены ролей. Ведущий (руководитель) предлагает вариант «Социодраматической замена ролей», в которой протагонист играет роль отвлеченного персонажа. (По общему согласию протагонист играет роль преподавателя из фильма Л.Гайдая «Операция «Ы» и другие приключения Шурика» во время проведения предэкзаменационной консультации).

Проявления профессиональной деформации личности в высказываниях членов группы обозначены в 3-ем столбце таблицы следующим образом:

АП - агрессия педагогическая;

АВТ - авторитарность;

ДЕМ - демонстративность;  
 ДИД - дидактичность;  
 ДОМ - доминантность;  
 ЛРД - личностно-ролевой диссонанс;  
 СЛ - социальное лицемерие

Примечание: одновременно совершаемые высказывания помещены в одной строке таблицы.

В процессе подготовки к групповой работе ведущий получил согласие от одного из участников групповой работы (Н.Н., доцент, научно-педагогический стаж - 25 лет стаж) взять на себя функции протагониста.

Обмену ролями предшествует этап «разогрева», необходимый для того, чтобы протагонист (и члены группы) усвоил позиции лица, которого он играет, историю его жизни, взгляды на мир и даже (по возможности) обороты речи.

№ высказ.	Участник	Высказывание	Проявление
1	Ведущий (В)	«РАЗОГРЕВ»: Для «разогрева» протагониста ведущий встает за его спиной, кладет ему руки на плечи и произносит монолог от лиц этого человека. Я доцент кафедры. Мне 45 лет. Считаю себя умным человеком. По крайней мере, мне так кажется. Живу работой. Хотя зарплата небольшая и приходится работать преподавателем же еще в паре мест. Разведен, но продолжаем жить с женой в одной квартире. Дети выросли и разъехались. У меня консультация перед завтрашним экзаменом в группе, с которой сложились не очень хорошие отношения.	
	Протагонист (П)	Итак, завтра у нас экзамен. Я потратил много сил. Скорее сделал почти все, что было в моих силах, чтобы вы освоили этот непростой курс. Думаю, что вправе ожидать хороших оценок. Во всяком случае я здесь, чтобы ответить на ваши вопросы.	СЛ, ДИД
	Р.З.	Да, но большое количество занятий пропало из-за майских праздников.	
	(П)	Согласился бы с вами, если бы видел, что вы все очень стараетесь освоить материал. Но чего не было, того не было.. Кроме того, я вам уже объяснял не раз, что рабочей программой предусмотрено почти такое же количество часов, что мы должны отработать в аудитории, и на самостоятельную работу. То есть это ваша, простите, обязанность поработать самостоятельно с книгой.	СЛ, АП
	М.Т А.Б.	Вы нам не выдали вопросы для подготовки к экзаменам, хотя и обещали. Даже по слухам включили в билеты вопросы за прошлый семестр.	
	(П)	Есть курс и я имею полное право проверить, в какой мере вы усвоили весь материал, за оба семестра.	АП, АВТ
	В.Ф.	Понимаете, это последний экзамен в сессии. Мы все уже очень устали. Ведь кто-то очень хорошо работал в течение семестра, досрочно сдавал все работы. Нельзя ли поставить экзамен «автоматом», чтобы была какая-то справедливость?	

	(П)	Вы что, себя что ли имеете в виду?! Так вот, у нас на кафедре никто и никогда не делал подобных вещей. Для нас не разницы как вы учились раньше, как вы себя чувствуете, какое у вас будет настроение. Я на работе, а соответственно и отношусь к вам должен ко всем одинаково.	СЛ, ДЕМ, ДИД
	М.Ф.	П., я перевелась сюда из другого вуза, где изучала ваш предмет в таком же объеме. Можно ли мне перезачесть экзамен, тем более, что я посещала все занятия?	
	(П)	Вы не первая, кто обращается с подобными просьбами. Вы, конечно, можете пойти к декану с этой просьбой. Но я вам скажу сразу, что он спросит мое мнение, а я - против! Не знаю как вас там учили, но за семестр вы не показали каких-то исключительных успехов.	ДЕМ, СЛ, ДОМ
	И.И Л.К. Р.З.	У нас завтра по расписанию экзамен в 8 час 30 мин. Ничего если я задержусь немного, транспорт утром идет переполненный и очень трудно попасть в автобус у нас в микрорайоне... И у меня та же просьба. А может быть мы вообще начнем экзамен не в 8 час 30 мин, а на полчаса позже. Мне кажется, что это было бы всем удобно.	
	(П)	Я вообще-то человек организованный и для меня не проблема вовремя приехать к экзамену. Но поскольку вы все просите, то не буду возражать. Давайте начнем завтра в 9 час.	СЛ, ЛРД
	Ю.Ж.	Можно ли пользоваться на экзамене справочником? В прошлом году нам разрешали.	
	(П)	Спросить: можно ли пользоваться учебником и шпаргалками. Только ручка и лист бумаги на столе. Я не помню, чтобы кому-либо пользоваться справочником на экзамене...	ДОМ, СЛ
	Ю.Ж.	Да, но в прошлом...	
	А.Б.	Ю.Ж., перестань. Ну, что ты ей богу...	
	(П)	Никаких «в прошлом»... Повторяю еще раз: только ручка и бумага. Не вы первые, не вы последние сдаете этот экзамен. В свое время я тоже сдавал и получил, между прочим, отлично. Единственное, что могу посоветовать не перетруждаться сегодня. Вы уже готовитесь три дня и сегодняшняя ночь уже ничего не добавит. Если учили - то знаете, если нет - то...	СЛ, поведенческий трансферт

После завершения игры запись ставится на прослушивание с остановками и обсуждением нарочитых проявлений профессиональной деформации протагонистом и возможных вариантов высказываний преподавателя.

Система высшего образования (как и всякая иная институализированная форма образования) отвечает всем общим признакам социальных систем. Вместе с тем существует и целевая специфичность образовательных систем, заключающаяся в воспитании и образовании, т.е. передаче

новым поколениям социального опыта, ценностей, норм и способов деятельности (Якунин В.А., 1988). Управление в этих системах обязательно включает цепь сменяющих друг друга этапов (стадий): цель, информация, прогнозирование. Принятие решений, организация исполнения, коммуникация, контроль и коррекция. Системообразующим фактором является цель, которая формирует информационную основу обучения, является основанием для прогнозирования возможных психологических результатов, выступает в качестве основы принятия решений и определяет организационные формы их исполнения, обуславливает (не)формальную структуру взаимодействия субъектов учебно-образовательного процесса, служит эталоном для контроля и оценки достигнутых результатов обучения, позволяет строить программы деятельности (включая коррегирующие).

Учебный процесс в вузе выступает в единстве всех перечисленных функций, и нарушения в каком-либо элементе системы неизбежно отражаются на конечном результате. Поэтому степень сформированности основных функций (само)управления у преподавателя является важным звеном в оценке эффективности функционирования системы в целом. Функциональные характеристики преподавателя (включая проявления профессиональной деформации личности) выступают не только как профессионально, но и социально значимые качества его личности.

Феномен возникновения и развития профессиональной деформации личности преподавателя вуза имеет особое значение в формировании структуры профессиональной деятельности. В целях профилактики и возможной коррекции данного феномена необходимо определить и апробировать ряд методик перестройки и коррекции деятельности преподавателя. Тактика по отношению к проявлениям профессиональной деформации личности преподавателя вуза (включая и его отношение к самому себе), должна состоять, как минимум в том, чтобы «знать о возможных типичных вариантах свойственных ему противоречий, чтобы не придти к ситуации слишком острого кризиса или личной катастрофы на профессиональном пути» (Климов Е.А., 1998).

Основная задача, решаемая в процессе разработки и применения психолого-педагогических технологий преодоления профессиональной деформации личности, заключается, по нашему мнению, в оказании психологической и организационно-методической помощи преподавателю вуза в достижении позитивного результата: а) в профессионально-личностном развитии; б) в повышении продуктивности профессиональной самореализации.

В целом методическая база процесса преодоления проявлений профессиональной деформации преподавателя вуза может включать:

- опыт психолого-педагогических исследований проблемы профессиональной деформации личности преподавателя вуза;
- личный опыт профессиональной подготовки и отбора кандидатов в качестве преподавателя вуза;
- материалы эмпирических исследований профессиональной деформации личности преподавателя вуза;
- опыт индивидуальной консультативной работы с коллегами и подчиненными;
- опыт групповой коррекционной работы в системе повышения квалификации.

Ключевым моментом преодоления профессиональной деформации личности преподавателя вуза с помощью рефлексивных практик, по нашему мнению, является вовлечение преподавателя в процесс:

- осознания факта существования проблемы;
- поиска путей ее решения;
- переосмысления стереотипов опыта восприятия, мышления, общения и взаимодействия на пути профессионально личностного (само)развития.

Особое значение в формировании структуры профессиональной компетентности преподавателя высшей школы имеет феномен возникновения и развития профессиональной деформации.

Методологическое, теоретическое и эмпирическое исследование проблемы дает возможность:

- а) построить типологию различных проявлений профессиональной деформации личности преподавателя вуза;

б) выполнить стратификацию названных проявлений на основе совокупности параметров (подвижности и значимости) и выделить группу проявлений, которые в наибольшей мере определяют успешность деятельности преподавателя;

в) определить различия в восприятии проявлений профессиональных деформаций личности субъектами образовательной среды на основе эмпирического и статистического анализа;

г) сформировать основания для разработки системы мер по преодолению профессиональной деформации личности преподавателя вуза.

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ**

Практические занятия имеют целью оказать помощь студентам в усвоении наиболее важных и сложных тем курса, а также способствовать выработке у студентов умений и навыков. Для наиболее плодотворного проведения занятий студентам необходимо самостоятельно заранее (дома), до аудиторных занятий, изучить учебную литературу и подготовить краткие ответы на теоретические вопросы соответствующей темы. При подготовке к занятиям рекомендуется использовать конспекты лекций, учебники, методические указания по курсам, учебные пособия, которыми можно пользоваться и на практических занятиях. Особое значение имеют конспекты лекций, поскольку, учебная литература не успевает отразить его развитие, а на лекциях даётся самый важный и новый материал.

Основная цель проведения практического занятия заключается в закреплении знаний полученных в ходе прослушивания лекционного материала.

Практические занятия проводятся в форме дискуссии и предполагают обсуждение конкретных ситуаций, раскрывающих и характеризующих тему занятия. Обсуждение направлено на освоение научных основ, эффективных методов и приемов решения конкретных практических задач, на развитие способностей к творческому использованию получаемых знаний и навыков.

Практическое занятие по данной дисциплине проводится также в форме устного опроса студентов по плану практических занятий, предполагающего проверку знаний усвоенного лекционного материала.

В ходе подготовки к практическому занятию студенту следует просмотреть материалы лекции, а затем начать изучение учебной литературы. Следует знать, что освещение того или иного вопроса в литературе часто является личным мнением автора, построенным на анализе различных источников, поэтому не следует ограничиваться одним учебником, научной статьей или монографией, а рассмотреть как можно больше материала по интересующей теме, представленного в системе ЭБС.

Обязательным условием подготовки к практическому занятию является изучение нормативной базы. Для этого следует обратиться к любой правовой системе сети Интернет (Консультант Плюс, Гарант и т.д.). В данном вопросе не следует полагаться на книги, так как законодательство претерпевает постоянные изменения и в учебниках и учебных пособиях могут находиться устаревшие данные.

В ходе подготовки к практическому занятию студенту необходимо отслеживать научные статьи в специализированных изданиях, а также изучать статистические материалы, соответствующей каждой теме.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. Проработать конспект лекций;
2. Прочитать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу;
3. Ответить на вопросы плана практического занятия;
4. Выполнить домашнее задание;
5. Проработать тестовые задания и задачи;
6. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

При подготовке к практическим занятиям следует руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя, использовать основную литературу из представленного им списка. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке.

При подготовке доклада на практическое занятие желательно заранее обсудить с преподавателем перечень используемой литературы, за день до практического занятия предупредить о необходимых для предоставления материала технических средствах, напечатанный текст доклада предоставить преподавателю.

Если при изучении отдельных вопросов возникнут трудности, студент может обратиться к преподавателю за консультацией (устной или письменной).

Таим образом, значительную роль в изучении предмета выполняют практические занятия, которые призваны, прежде всего, закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания и запоминания лекционного материала, ознакомления с учебной и научной литературой, а также выполнения самостоятельных заданий. Тем самым практические занятия способствуют получению наиболее качественных знаний, помогают приобрести навыки самостоятельной работы

### **Практические занятия.**

#### **Тема1 Предмет, цели и задачи курса «Психология профессиональных деформаций»**

1. Общее понятие предмета психологии профессиональных деформаций, профессионального стресса

2. Цели и задачи курса

Теоретический аспект проблемы

#### **Тема 2. Взаимодействие личности и профессии**

1. Теоретико – методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии. Обоснованность интереса к проблеме профессионального стресса и профессиональной деформации личности

2. Формирование профессиональной компетентности как основа профилактики проявлений профессионального стресса и профессиональной деформации личности: психологическая характеристика этапов становления и развития специалиста; структурная модель профессиональной компетентности; психологическая модель специалиста.

#### **Тема 3. Профессиональный стресс и его особенности**

1. Определение понятия «стресс», причины его возникновения.

2. Физические и психические стрессоры, основные фазы стресса; последствия стрессовых ситуаций, групповые и индивидуальные проявления стрессовых факторов.

3. Роль психологии труда в предотвращении стрессовых ситуаций, примеры работы по профилактике возникновения стрессов с применением соответствующих тестов.

4. Стресс как основа возникновения конфликта, виды конфликтов, типы конфликтных личностей, пути выхода из конфликтной ситуации.

5. Профессиональная деформация личности: типология, классификации, условия преодоления

#### **Тема 4. Определения и сущность понятия «профессиональная деформация личности», причины возникновения профессиональной деформации личности.**

1. Профессиональная деятельность как фактор развития личности, базовые сценарии профессионального развития личности, успешная профессионализация как условие преодоления профессиональной деформации личности (ПДЛ).

2. Типология основных видов ПДЛ: агрессия педагогическая, авторитарность и демонстративность, дидактичность, личностно – ролевой диссонанс, социальное лицемерие.

#### **Тема 5 . Профилактика и коррекция профессиональной деформации личности**

1. Психологические условия преодоления профессиональной деформации личности, методическая база преодоления ПДЛ.

2. Психология преодоления ПДЛ в контексте личностного развития, взаимосвязь процесса преодоления ПДЛ с системой ценностей, саморазвитием.

3. Личностный рост профессионала – основа преодоления

3. Формирование готовности к преодолению ПДЛ,

4. анализ групповой работы по преодолению ПДЛ. 8 ПДЛ.

#### **Тема 6. Формирование готовности к преодолению ПДЛ**

1. анализ групповой работы по преодолению ПДЛ (на примере психодрамы), основные технологии профилактики и коррекции.

2. Анализ примера стенограммы групповой работы с использованием техники замены ролей.

### 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Для работы со студентами рекомендуют к применению следующие формы самостоятельной работы.

#### Работа с литературой

Важной составляющей самостоятельной внеаудиторной подготовки является работа с литературой ко всем занятиям: семинарским, практическим, при подготовке к зачетам, экзаменам, тестированию, участию в научных конференциях.

Один из методов работы с литературой – повторение: прочитанный текст можно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются. Более эффективный метод – метод кодирования: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию и закодировать ее для хранения, важно провести целый ряд мыслительных операций: прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными. Для улучшения обработки информации очень важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения.

Изучение научной учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.

План – структура письменной работы, определяющая последовательность изложения материала. Он является наиболее краткой и потому самой доступной и распространенной формой записей содержания исходного источника информации. По существу, это перечень основных вопросов, рассматриваемых в источнике. План может быть простым и развернутым. Их отличие состоит в степени детализации содержания и, соответственно, в объеме.

Конспект представляет собой сложную запись содержания исходного текста, включающая в себя заимствования (цитаты) наиболее примечательных мест в сочетании с планом источника, а также сжатый анализ записанного материала и выводы по нему.

При выполнении конспекта требуется внимательно прочитать текст, уточнить в справочной литературе непонятные слова и вынести справочные данные на поля конспекта. Нужно выделить главное, составить план. Затем следует кратко сформулировать основные положения текста, отметить аргументацию автора. Записи материала следует проводить, четко следуя пунктам плана и выражая мысль своими словами. Цитаты должны быть записаны грамотно, учитывать лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Необходимо указывать библиографическое описание конспектируемого источника.

Самостоятельная работа студентов является обязательной для каждого студента, а её объём определяется учебным планом. Формы самостоятельной работы студентов определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности студентов.

Самостоятельная работа – одна из важнейших форм овладения знаниями. Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к практическим занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д.

## **ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы

формирования компетенций, а так же методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков отражены в фонде оценочных средств по дисциплине «Общепсихологический практикум»

Текущий контроль успеваемости осуществляется по следующим направлениям:

1) оценка устных ответов на практических занятиях;

2) оценка выполненных лабораторных заданий;

Критерии оценки знаний студентов на экзамене

– Полнота ответа, последовательность и логика изложения;

– Правильность ответа, его соответствие рабочей программе учебной дисциплины;

– Действенность знаний, способность студента аргументировать свой ответ и приводить примеры;

– Осознанность излагаемого материала;

– Соответствие нормам культуры речи;

– Самостоятельность;

– Качество ответов на вопросы.

Отметка «ОТЛИЧНО» ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.

Отметка «ХОРОШО» ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.

Отметка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.

Отметка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

Вопросы к зачету:

1. Личность и профессия: проблемы и результаты взаимовлияния.

2. Особенности профессиональной деятельности представителей профессий «человек – человек».
3. Теоретические основания исследования профессиональной деятельности указанных профессий.
4. Профессионализация специалиста – основа преодоления ПДЛ.
5. Формирование профессиональной компетентности профессионала.
6. Психологическая модель специалиста.
7. Психологическая характеристика этапов становления и развития специалиста.
8. Структурная модель профессиональной компетентности.
9. Профессиональный стресс и его особенности.
10. Определение понятия «стресс».
11. Причины возникновения стресса.
12. Синдром эмоционального выгорания личности.
13. Конфликт как основная причина возникновения стресса.
14. Психофизиологический характер стресса.
15. Физические и психические стрессоры.
16. Основные фазы стресса.
17. Групповые и индивидуальные проявления стрессовых факторов
18. Эмоциональное возбуждение и напряженность в конфликте – основа формирования стресса.
19. Основные виды и причины конфликтов.
20. Типы конфликтных личностей.
21. Управление конфликтом – основа профилактики стресса.
22. Последствия стрессовых воздействий и способы оказания психологической помощи.
23. Психические и соматические заболевания, обусловленные стрессорами.
24. Невроз как следствие неразрешённого конфликта.
25. Работа психолога по формированию стрессоустойчивости.