

ПРОФЕСИОНАЛЪН ОБ СТАНОВЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ

Методологические основы, ключевые понятия, историческая обусловленность профессионального становления личности

Профессиональное становление – развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования, подготовки и выполнения профессиональной деятельности.

Профессиональное развитие – это изменение психики человека в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной и профессиональной деятельности.

Движущими силами становления личности являются противоречия двоякого рода: между личностью и внешними условиями жизнедеятельности;
противоречия, обусловленные внутриличностными образованиями.

Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека

В индивидуальной жизни человека взаимодействуют и порождают широкий спектр сценариев профессиональной жизни индивидуальное развитие, личностное развитие; профессиональное развитие.

На индивидуальное развитие решающее влияние оказывают **биологические факторы**: наследственность, особенности организма, состояние здоровья, психическая и физическая энергетика, фиксированный пол; на личностное – **психические особенности** (отношения, мотивы, интеллект, эмоционально-волевая сфера, потребности, активность и т. д.) и ведущая деятельность.

На профессиональное развитие большое влияние оказывают **внешние факторы**: социально-экономические условия, ведущая учебно-профессиональная и профессиональная деятельность, система стимулирования профессионального роста, случайные события и жизненно важные обстоятельства.

Относительное соответствие темпов индивидуального, личностного и профессионального развития обуславливает реализацию, «выполнение» человеком себя.

Соотношение личности и профессии

Проблема профессионального становления личности является отражением более общей проблемы соотношения личности и профессии в целом.

Существуют две основных парадигмы этого взаимодействия.

Первая заключается в отрицании влияния профессии на личность.

Сторонники этого подхода исходят из традиционного, идущего от древнегреческой идеалистической философии тезиса об изначальной «профессиональности» человека. Это означает, что, выбрав профессию, личность не изменяется на пути ее освоения и осуществления трудовых функций.

Под личностью понимался относительно независимый друг от друга. механический комплекс способностей и черт. Аналогичный взгляд существовал и на профессию, которая воспринималась как механич.еская сумма заданий и трудовых функций

Вторая парадигма взаимодействия профессии и личности характерна для большинства зарубежных исследователей и является общепринятой в отечественной психологии (Шадриков В. Д., 1982; Кудрявцев Т. В., 1986; Абульханова-Славская К. А., 1991; Поваренков Ю. П., 1991; Климов Е. А., 1996).

Она заключается в признании факта влияния профессии на личность и изменении личности в ходе профессионального развития. Процесс формирования личности профессионала получил в отечественной психологии название **профессионализации**. Этот процесс начинается с момента выбора профессии и длится в течение всей профессиональной жизни человека.

Выделяют четыре этапа профессионализации:

- поиск и выбор профессии;
- освоение профессии;
- социальная и профессиональная адаптация;
- выполнение профессиональной деятельности.

На каждом из этих этапов происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности, меняются ее цели

Этапы профессионального пути по Д. Сьюперу

Весь профессиональный путь Д. Сьюпер разделил на пять этапов.

1. Этап роста (от рождения до 14 лет).
2. Этап исследования (от 15 до 24 лет).
3. Этап упрочения карьеры (от 25 до 44 лет).
4. Этап сохранения достигнутого (от 45 до 64 лет).
5. Этап спада (после 65 лет).

Таким образом, **профессиональное развитие** — довольно сложный процесс, имеющий циклический характер; человек не только совершенствует свои знания, умения и навыки, развивает профессиональные способности, но может испытывать и отрицательное воздействие этого процесса.

Такое воздействие приводит к появлению разного рода деформаций и состояний, снижающих не только профессиональные успехи, но и негативно проявляющихся в «непрофессиональной» жизни.

В этой связи можно говорить о восходящей (прогрессивной) и нисходящей (регрессивной) стадиях профессионального развития.

Прогрессивная стадия профессионального развития личности

прежде всего связана с формированием мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков (Поваренков Ю. П., 1991).

Формирование мотивации профессиональной деятельности осуществляется в двух направлениях: в превращении общих мотивов личности в профессиональные и в изменении системы профессиональных мотивов в связи с изменением уровня профессионализации (Поваренков Ю. П., 1991).

Реализация **первого направления** заключается в том, что в ходе профессионального развития потребности человека находят свой предмет в профессиональной деятельности. Мотивация человека наполняется профессиональным содержанием. Чем больше возможностей предоставляет профессия для удовлетворения потребностей и интересов человека, тем выше его включенность в профессиональную деятельность. Наивысшей эффективности в трудовой деятельности человек достигает тогда, когда профессия приобретает для него **СМЫСЛ**.

. В качестве примера можно привести широко известную классификацию потребностей, предложенную американским психологом А. Маслоу.

Он выделяет пять уровней потребностей:

физиологические потребности (голод, жажда, сексуальность и т. д.);

потребности в безопасности (защита от страданий, неудобств);

потребности в социальных связях (сопереживание, общение, любовь, дружба и т. д.);

потребность в самоуважении (признание, уважение, одобрение);

потребность в самоактуализации (потребность в понимании и осмыслении собственного пути, реализации своих возможностей и способностей).

Другое направление формирования мотивов субъекта связано с изменением мотивации на разных этапах профессионального становления.

Традиционно в психологии выделяют две группы мотивов трудовой деятельности: **внутренние мотивы**, связанные с самим процессом труда, и **внешние мотивы**, находящиеся вне его содержания.

В первом случае процесс труда доставляет человеку удовольствие и радость, активизирует личность на приобретение новых знаний и навыков, развитие профессиональных способностей. Во втором случае в качестве мотивов выступают значимые для личности факторы, например материальная выгода, социальное признание и т. д.

Результаты исследований показывают, что в процессе овладения профессией возрастает роль **внутренней мотивации**, связанной с самоутверждением себя как профессионала. Вместе с тем смена доминирующей мотивации является глубоко индивидуальным процессом и зависит от личностных особенностей, условий труда или обучения, организации деятельности (Маркова А. К., 1996).

В психологической литературе под **профессионально важными качествами** (ПВК) принято понимать любые качества субъекта, включенные в процесс деятельности и обеспечивающие эффективность ее выполнения по параметрам производительности, качества труда и надежности. С этой точки зрения профессионально важными качествами могут выступать свойства нервной системы, свойства психических процессов, личностные особенности, характеристики направленности, знания и убеждения (Шадриков В. Д., 1982).

Профессиональные способности — это свойства психических процессов (восприятия, памяти, внимания, мышления, воображения) и психомоторные функции (координация движений рук и ног, сенсомоторная координация и т. д.), обеспечивающие эффективность деятельности (Шадриков В. Д., 1981).

Исследования показывают, что на разных этапах профессионализации доминирующими являются разные группы качеств. При этом наблюдается гетерохронность развития общих и профессиональных способностей. Это значит, что они формируются в разное время (Шадриков В. Д., Дружинин В. Н., 1979; Шрейдер Р. В., 1980).

Соотношение общих и специальных способностей в структуре ПВК будет зависеть от специфики профессиональной деятельности. Чем в большей степени ее выполнение зависит от специальных способностей, тем раньше эти способности будут проявляться при освоении профессии.

Анализ данных, полученных на разных профессиях, позволил выделить четыре этапа в формировании профессиональных способностей при овладении профессией (Шадриков В. Д., 1981):

- 1) вхождение в деятельность;
- 2) первичная профессионализация;
- 3) стабилизация;
- 4) вторичная профессионализация.

Регрессивная стадия профессионального развития личности

Как правило, труд положительно влияет на человека и его личностные особенности. Однако профессиональное развитие может носить и нисходящий характер.

Отрицательное воздействие профессии на личность может носить частичный или полный характер.

При частичном регрессе профессионального развития затрагивается какой-то один его элемент.

Полный регресс означает, что негативные процессы затронули отдельные структуры психологической системы деятельности, приводя к их разрушению, что может снизить эффективность выполнения деятельности.

Признаком негативного влияния профессии на личность является появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний.

Под **профессиональной деформацией** понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер («История советской психологии труда», 1983).

Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые изменяются под влиянием профессии. Это влияние носит явно отрицательный характер, что очевидно из примеров, приводимых исследователями (искривление позвоночника и близорукость у конторских служащих, льстивость швейцаров).

Профессиональная деформация может привести к затруднениям в повседневной жизни и снижению эффективности труда.

Механизм возникновения профессиональной деформации имеет довольно сложную динамику.

Первоначально неблагоприятные условия труда вызывают негативные изменения в профессиональной деятельности, в поведении.

Затем, по мере повторения трудных ситуаций, эти отрицательные изменения могут накапливаться и в личности, приводя к ее перестройке, что далее проявляется в повседневном поведении и общении.

Установлено также, что сначала возникают временные негативные психические состояния и установки, затем начинают исчезать положительные качества. Позднее на месте положительных свойств возникают негативные психические качества, изменяющие личностный профиль работника (Маркова А. К., 1996).

Профессиональная деформация может иметь довольно сложную динамику проявлений в трудовой деятельности человека и затрагивать различные стороны психики: мотивационную, когнитивную, сферу личностных качеств. Ее результатом могут быть специфические установки и представления, появление определенных черт личности (Орел В. Е., 19996).

Деформация тех или иных структур личности может возникнуть как следствие прогрессивного развития определенных черт характера, познавательных образований, мотивов в результате высокой степени специализации деятельности. Гипертрофированное развитие указанных характеристик приводит к тому, что они начинают проявляться не только в профессиональной деятельности, но и проникают в другие сферы жизни человека.

Профессиональная деформация мотивационной сферы может проявляться в чрезмерной увлеченности какой-либо профессиональной сферой при снижении интереса к другим. Известным примером такой деформации может служить феномен «трудоголизма».

Профессиональная деформация знаний также может быть результатом глубокой специализации в какой-либо одной профессиональной сфере. Человек ограничивает сферу своих познаний тем, что необходимо ему для эффективного выполнения своих обязанностей, демонстрируя при этом полную неосведомленность в других областях

Другой **формой проявления этого феномена являются профессиональные стереотипы и установки** (Грановская Р. М., 1988; Петренко В. Ф., 1.988). Они представляют собой определенный уровень достигнутого мастерства и проявляются в знаниях, автоматизированных умениях и навыках, подсознательных установках, не загружающих сознания. Отрицательное влияние стереотипов проявляется в упрощенном подходе к решению проблем, в представлении о том, что данный уровень знаний и представлений может обеспечить успешность деятельности (Маркова А. К., 1996). В ряде профессий эти стереотипы и установки очень опасны.

Уровень **профессиональной деформации личностных особенностей** изучен несколько хуже. Отмечается, что сформированные под влиянием той или иной профессии личностные особенности существенно затрудняют взаимодействие человека в социуме, особенно в непрофессиональной деятельности.

В частности, многих учителей отличает дидактическая манера речи, стремление поучать и воспитывать. Если такая тенденция абсолютно оправдана в школе, то в сфере межличностных отношений она раздражает людей.

Профессиональная деформация личностных особенностей также может возникнуть вследствие чрезмерного развития одной черты, необходимой для успешного выполнения профессиональных обязанностей и распространившей свое влияние на «непрофессиональную» сферу жизни субъекта

Другим проявлением отрицательного воздействия профессии на личность является **феномен психического выгорания**, широко известный на Западе и практически не исследованный в отечественной науке. В отличие от профессиональной деформации психическое выгорание можно в большей степени отнести к случаю полного регресса профессионального развития, поскольку оно затрагивает личность в целом, разрушая ее и оказывая негативное влияние на эффективность трудовой деятельности. Впервые этот феномен был описан Х. Фреденбергером, который наблюдал большое количество работников, испытывающих постепенное эмоциональное истощение, потерю мотивации и работоспособности.

В настоящее время существует множество разнообразных подходов к описанию психического выгорания, которые объединяются в три больших категории в зависимости от источника его возникновения.

Представители **интерперсональных** подходов усматривают традиционную причину выгорания в асимметрии отношений между работниками и клиентами, что подчеркивает важность межличностных взаимоотношений в возникновении выгорания.

Среди **индивидуальных подходов** наиболее популярным является экзистенциальный подход, основным представителем которого является А. Пайнс. По ее мнению, выгорание с наибольшей вероятностью возникает у работников социальной сферы с высоким уровнем притязаний. Когда высоко мотивированные специалисты, отождествляющие себя со своей работой и считающие её высокозначимой и общественно полезной, терпят неудачи в достижении своих целей и чувствуют, что не способны внести весомый вклад, они испытывают выгорание. Работа, которая была смыслом жизни для индивида, вызывает у него разочарование, развитие которого и приводит к выгоранию.

В отличие от вышеназванных подходов, **организационный подход** фокусирует свое внимание на факторах рабочей среды как главных источниках выгорания. К таким факторам относятся большой объем работы и прежде всего ее рутинного компонента, суженная область контактов с клиентами, отсутствие самостоятельности в работе и некоторые другие.

Несмотря на наличие разнообразных подходов, все исследователи этого феномена сходятся в следующем:

1. **Психическое выгорание** представляет собой синдром, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой. Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В частности, в социальной сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультации, получения образования и других социальных услуг. Наконец, редукция профессиональных достижений представляет собой возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

2. Данный феномен является профессиональным. В какой-то степени он отражает специфику работы с людьми — профессиональной сферы, в которой был впервые обнаружен. Вместе с тем исследования последних лет позволили существенно расширить сферу его распространения, включив в нее профессии, связанные с социальной сферой.

3. Данный феномен является необратимым. Возникнув у человека, он продолжает развиваться, и можно только определенным образом затормозить этот процесс. Исследования показывают, что кратковременный отход от труда временно снимает действие выгорания, однако после возобновления профессиональных обязанностей оно полностью восстанавливается.

Выгорание представляет собой самостоятельный феномен, не сводимый к другим состояниям, встречающимся в профессиональной деятельности (стресс, утомление, депрессия). Хотя некоторые исследователи склонны рассматривать психическое выгорание как длительный рабочий стресс, переживание воздействия стрессовых факторов, большинство исследователей сходится во мнении, что стресс и выгорание — это хотя и родственные, но относительно самостоятельные феномены.

Различие между стрессом и выгоранием кроется прежде всего в длительности процесса. Выгорание представляет собой длительный, «растянутый» во времени рабочий стресс. С точки зрения Г. Селье, стресс представляет собой адаптивный синдром, который мобилизует все стороны психики человека, выгорание же является срывом в адаптации. Другим различием между стрессом и выгоранием является степень их распространенности. В то время как стресс может испытывать каждый, выгорание является прерогативой людей, имеющих высокий уровень достижений (Орел В. Е., 1999а).

В отличие от стресса, возникающего в бесчисленном множестве ситуаций (например, война, стихийные бедствия, болезнь, безработица, различные ситуации на работе), выгорание чаще проявляется именно при работе с людьми. Стресс не обязательно может быть причиной выгорания. Люди способны прекрасно работать в стрессовых условиях, если считают, что их работа важна и значима (Орел В. Е., 1999а).

Таким образом, хотя и существует некоторая общность между стрессом и выгоранием, последнее можно считать относительно самостоятельным феноменом.

Основное различие между выгоранием и утомлением заключается в том, что в последнем случае человек способен быстро восстановиться, а в первом — нет. Анализ субъективных ощущений людей, испытывающих синдром выгорания, показывает, что хотя они и чувствуют себя физически истощенными, но описывают это ощущение как существенно отличающееся от «нормального» физического утомления. Кроме того, утомление как результат физических упражнений может сопровождаться чувством успешности в достижении каких-либо целей и с этой точки зрения является положительным опытом. Выгорание же связано с чувством неудачи и является негативным опытом (Орел В. Е., 1999а).

Среди факторов, вызывающих выгорание, особое место занимают индивидуальные особенности личности и социально-демографические характеристики, с одной стороны, и факторы рабочей среды — с другой. Среди социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием обнаруживает возраст.

Что касается личностных особенностей, то высокий уровень выгорания тесно связан с пассивными тактиками сопротивления, внешним «локусом контроля», низкой степенью личностной выносливости.

Среди факторов рабочей среды наиболее важными являются степень самостоятельности и независимости сотрудника в выполнении своей работы, наличие социальной поддержки от коллег и руководства, а также возможность участвовать в принятии решений, важных для организации.

Таким образом, профессия может существенным образом менять характер человека, приводя как к положительным, так и отрицательным последствиям. Трудность борьбы с профессиональной деформацией заключается в том, что она, как правило, **не осознается** работником. Поэтому профессионалам очень важно знать о возможных последствиях этого явления и более объективно относиться к своим недостаткам в процессе взаимодействия с окружающими в повседневной и профессиональной жизни.

Психологическая профилактика – содействие полноценному социально-профессиональному развитию личности, малых групп и коллективов, предупреждение возможных личностных и межличностных проблем, неблагополучия и социально-психологических конфликтов, включая выработку рекомендаций по улучшению социально-психологических условий самореализации личности, малых групп и коллективов с учетом формирующихся социально-экономических отношений.

Психологическое консультирование – оказание помощи личности в самопознании, адекватной самооценке и адаптации к реальным жизненным условиям, формировании ценностно-мотивационной сферы, преодолении кризисных ситуаций, профессиональных деформаций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующей непрерывному личностному, профессиональному росту и саморазвитию.

Психологическая коррекция – активное психолого-педагогическое воздействие, направленное на устранение отклонений в личностном и профессиональном развитии, гармонизацию личности и межличностных отношений в конкретных социально-экономических условиях.

Психологическая реабилитация – процесс, мобилизирующий личностные адаптационные механизмы при обеспечении необходимых условий во внешней среде (социальной, психологической, природной). Реабилитация предполагает возвращение того, что утрачено или может быть утрачено в связи с изменением условий.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ