



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Белорусский национальный
технический университет**

Кафедра «Инженерная педагогика и психология»

И. Л. Прокопчик-Гайко

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ:
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

Конспект лекций

**Минск
БНТУ
2015**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
Белорусский национальный технический университет

Кафедра «Инженерная педагогика и психология»

И. Л. Прокопчик-Гайко

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ:
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Конспект лекций для слушателей переподготовки
по специальности 1-08 01 74 «Современные технологии
университетского образования»

Минск
БНТУ
2015

УДК 159.923.2:331+37.015.3(072)

ББК 88.52я7

П80

Рецензенты:

А. А. Аладьин, канд. психол. наук, доцент кафедры психологии и педагогического мастерства РИВШ БГУ;

Н. В. Дроздова, канд. психол. наук, доцент кафедры проектирования образовательных систем РИВШ БГУ

Прокопчик-Гайко, И. Л.

П80 Профессиональное развитие личности: научно-практические аспекты : конспект лекций для слушателей переподготовки по специальности 1-08 01 74 «Современные технологии университетского образования» / И. Л. Прокопчик-Гайко. – Минск : БНТУ, 2015. – 59 с.
ISBN 978-985-550-617-2.

Конспект лекций предназначены для слушателей переподготовки по специальности 1-08 01 74 «Современные технологии университетского образования», а также может быть использовано слушателями переподготовки по специальности 1-08 01 71 «Педагогическая деятельность специалистов», педагогами и психологами, специалистами широкого круга, заинтересованными в своем профессиональном развитии. Содержание конспекта лекций отражает важнейшие практические аспекты работы над собой, знание и применение которых обеспечивает сохранение психического и физического здоровья, обуславливает профессиональный рост.

УДК 159.923.2:331+37.015.3(072)

ББК 88.52я7

ISBN 978-985-550-617-2

© Прокопчик-Гайко И. Л., 2015

© Белорусский национальный
технический университет, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Кризисы профессионального развития личности. Синдром «эмоционального выгорания».....	6
2. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности.....	15
3. Влияние конфликтности и других девиаций на развитие личности в профессиональной деятельности.....	26
4. Факторы, препятствующие профессиональному развитию. Профессиональные деструкции.....	38
5. Психофизиологические механизмы, лежащие в основе психических функциональных состояний и заболеваний. Стратегии сохранения здоровья.....	46
Список использованной литературы.....	58

Введение

В этой лекции речь пойдет о сохранении психического и физического здоровья профессионала и быстром восстановлении сил с целью развития.

Проблема сохранения психического и физического здоровья, связанная с функциональными состояниями организма человека, становится всё более актуальной. Она связана как с внешними, так и с внутренними факторами: возрастными и экономическими кризисами, порождающими повышенное напряжение в профессиональной деятельности, учащающимися случаями стресса, эмоционального выгорания, повышенного утомления. Знание всего многообразия изменений, которые могут произойти с человеком на его профессионально-жизненном пути, могут помочь не только вовремя предупредить то или иное нарушение, но и успешно, и своевременно справиться с ним. Соблюдение определенных мер предосторожности, а именно - использование специальных приёмов, о которых пойдет речь ниже, обеспечивает определенную эмоционально-психологическую устойчивость, обеспечивает продуктивность профессиональной деятельности и развития в профессии.

Прежде всего, речь пойдет о кризисах, которые переживает каждый человек на своём профессионально-жизненном пути. Традиционно считается, что кризисы переживают все. В то же время, как показывают современные исследования, большинства кризисов можно успешно избежать при определённых условиях, которые будут здесь рассмотрены.

Учитывая динамику функциональных состояний человека, современные специалисты выделяют две основные группы этих состояний, которые отрицательно влияют на профессиональную деятельность: стресс (напряжённость) и утомление. Эти состояния первично детерминированы психологическими факторами, вторично – физиологическими факторами. Одной из задач этой лекции является разобраться в психологических механизмах отрицательных изменений функциональных состояний человека с целью их предупреждения.

Предупреждая дистресс и утомление, специалист обеспечивает себе не только психологический комфорт для профессионального

роста, но и создает условия для сохранения здоровья, предупреждения его серьезных нарушений, связанных с перегруженностью на работе.

В современных условиях не менее актуальным является также быстрое восстановление сил с целью развития. Порой специалист, находясь в условиях интенсивной профессиональной деятельности, имеет ограниченные возможности пользоваться традиционными способами их восстановления. Традиционный отдых требует затрат определенного времени. Например, это полный выход из профессиональной системы на длительное время (например, отпуск), продолжительный сон, переключение на другой вид деятельности, не являющийся профессиональным (чтение непрофессиональной литературы, предметная непрофессиональная деятельность, интеллектуальные игры и др.), физические упражнения, двигательная активность, не требующие серьезного интеллектуального участия, и сочетания всех названных способов. Владение научно-практическими приемами быстрого восстановления сил в процессе профессиональной деятельности позволяет специалисту не только комфортно чувствовать себя в течение рабочего дня, но и обеспечивает поддержание эмоционально-психологической устойчивости на длительное время.

В этой лекции будет также обращено внимание на факторы, оказывающие влияние на развитие личности, учет которых обеспечит продуктивный профессиональный рост не только специалиста, но и производственного коллектива.

1. Кризисы профессионального развития личности. Синдром «эмоционального выгорания»

Кризис как философская и психологическая категория представляет собой особое состояние человека, которое характеризуется внутренним неудовлетворением, поиском выхода из сложившихся обстоятельств. Зеер Э.Ф. выделяет две основные группы кризисов:

1. Кризисы «рождения» («Так жить нельзя»);
2. Кризисы развития как поиск новых способов самоопределения [1997, с. 126-129].

Г.Шихи выделяет следующие основные кризисы взрослого человека:

1. Кризис «выравнивания корней» (18-ти – 22-х лет) характеризуется наличием противоречия между острым желанием стать кем-то и одновременно обеспечить свою устойчивость и безопасность в социальной среде. Предупреждение острого протекания, выход из кризиса возможны. Уже в юношеском возрасте рекомендуется ближайшее и перспективное планирование жизненного, профессионально-жизненного пути, которое будет способствовать формированию профессиональной Я – концепции, развитию и укреплению социальной идентичности.

Г.Шихи пишет: «Если в этот момент кризис личности отсутствует, то он проявится позднее, на переходной ступени, и тогда ударит сильнее»[1999, с. 37].

2. Искания в 20 лет (23 года). Основной внутренний конфликт заключается в том, что молодой человек стремится строить жизнь по готовому образцу и, в то же время, велико желание экспериментировать и выйти из под влияния родительских программ.

3. Попытка «осознать свои тридцать» (30 лет). Суть кризиса – в осознании неправильности первоначального выбора и стремлении начать всё сначала. Это касается в равной степени как социальной, профессиональной деятельности, так и личной сферы. В этом возрасте возникает острая необходимость в надёжном спутнике жизни, с которым было бы радостно состариться. На этот период падает наибольшее количество разводов, смены места работы и места жительства.

4. Кризис «середины жизни» (35 – 37 лет). По мнению Г. Шихи, наиболее тяжёлый, рубежный кризис. Часто происходит «утрата чувства молодости, угасание физических сил, изменение привычных ролей – любой из этих моментов может придать переходу характер кризиса» [1999, с. 41].

Женщины сталкиваются с проблемой того, что следующий выбор – это её последний шанс, но позднее возрастают спокойствие и уверенность, что многое ещё впереди. Мужчины всё больше беспокоятся о своём здоровье, всё чаще стремятся начать новое дело [1999, с. 41 - 42].

5. Обновление или покорность (проблема 45 лет). Если человек проявил активную позицию и успешно преодолел предыдущие кризисы, то к 45 годам появляется чувство стабильности и удовлетворения. Если кризисы трудно преодолевались, то появляется чувство покорности судьбе, человек может лишиться поддержки, карьера превращается просто в работу. Эти годы могут стать лучшими в жизни, если человек обретет для себя новую цель.

Э.Ф. Зеер классифицирует кризисы на основе их места во внутреннем мире человека и выделяет следующие типы кризисов: возрастной, профессиональный, жизненный, личностный, невротический. Общая схема соотношения разных типов кризисов следующая:

1) нормативные кризисы: кризисы психического развития; кризисы профессионального становления и др. – это все кризисы возрастные;

2) ненормативные (необязательные) кризисы:

- критические (потеря трудоспособности, развод, безработица, миграция, лишение свободы и т.п.);
- невротические кризисы (перестройка сознания, инстинкты, иррациональные тенденции, т.е. внутренние конфликты) – это всё жизненные кризисы [Э.Ф. Зеер, 1997, с. 129 - 133].

Э.Ф. Зеер выделяет следующие факторы кризисов профессионального становления:

1. Сверхнормативная активность как следствие неудовлетворённости своим социальным положением;

2. Социально-экономические условия жизнедеятельности человека (сокращение рабочих мест, ликвидация предприятия, переезд);
3. Возрастные психофизиологические изменения (ухудшение здоровья, снижение работоспособности, синдром «эмоционального выгорания»);
4. Вступление в новую должность, а также участие в конкурсах на замещение, в аттестациях;
5. Полная поглощённость профессиональной деятельностью. «Трудоголики» характеризуются:
 - как специалисты, одержимые работой как средством достижения успеха и признания;
 - как специалисты, которые иногда серьезно нарушают профессиональную этику, становятся конфликтными;
 - как специалисты, которые нередко проявляют жестокость во взаимоотношениях;
6. Изменения в жизнедеятельности (смена местожительства, перерыв в работе, служебный роман и т.п.).

Одной из существенных причин кризисных состояний является лишь частичное осознание (или даже полное отсутствие осознания) своей недостаточной компетентности и профессиональной беспомощности. Т.о., спутником кризисов является недостаточное понимание происходящего, приводящее к обострению внутренних и, как следствие, внешних противоречий. Поэтому наиболее выраженными являются возрастные кризисы.

Л.С. Выготский выделял три фазы возрастных кризисов:

- 1) предкритическую (обострение противоречий между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития);
- 2) критическую фазу (проявление противоречия в поведении);
- 3) пост-критическую (противоречие разрешается путём образования новой социальной ситуации развития). [см.: Зеер Э.Ф., 1997, с. 136 - 138].

Е.Ф. Зеер отмечает, что на основании идей Л.С. Выготского можно выделять и анализировать собственные кризисы профессионального развития:

1. Предкритическая фаза характеризуется тем, что проблемы не всегда чётко осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем.
2. Критическая фаза: осознанная неудовлетворённость работника; постепенно намечаются варианты изменения ситуации, проигрываются варианты дальнейшей профессиональной жизни, усиливается психическая напряжённость; часто противоречия ещё больше усиливаются и возникает конфликт («конфликт – ядро кризиса»). На данной фазе можно выделить следующие типы конфликтов:
 - 1) мотивационный, который характеризуется к работе, учёбе, утратами перспектив профессионального развития, дезинтеграцией профессиональных ориентаций и установок;
 - 2) когнитивно-деятельностный, обусловленный неудовлетворённостью содержанием и способами учебно-профессиональной и профессиональной деятельности;
 - 3) поведенческий конфликт, детерминированный противоречиями в межличностных отношениях в коллективе, неудовлетворённостью своим профессионально-социальным статусом, положением в группе, уровнем заработной платы.
3. Посткритическая фаза. Способы разрешения кризиса могут быть разные: конструктивные, профессионально-нейтральные, деструктивные.

Быть основной причиной кризиса, сопутствовать ему, а также обострять противоречия в кризисных ситуациях может синдром «эмоционального выгорания». Синдром «эмоционального выгорания» был выделен учёными разных стран в прошлом веке как один из деструктивных феноменов профессиональной деятельности.

Впервые термин «burnout» – «сгорание», «выгорание», «затухание горения» – предложил американский психиатр Х. Дж. Фрейденбергер в 1974 г. для описания состояния изнеможения, истощения, сопряженного с ощущением собственной бесполезности, испытываемого психически здоровыми специалистами, работающими с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи.

Синдром выгорания относится к числу феноменов личностной деформации и представляет собой набор негативных психологических переживаний, связанных с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями, отличающимися высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью. Это ответная реакция на продолжительные стрессы межличностных коммуникаций.

В связи с этим синдром выгорания рассматривается рядом авторов как «профессиональное выгорание», что позволяет изучать данный феномен в аспекте профессиональной деятельности. Считается, что такой синдром наиболее характерен для представителей социальных или коммуникативных профессий – системы «человек–человек» (это медицинские работники, педагоги, менеджеры всех уровней, консультирующие психологи, психотерапевты, психиатры, представители различных сервисных профессий).

Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истерпанности собственных эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе, как раньше. Возникает ощущение «приглушенности», «притупленности» эмоций, в особо тяжелых проявлениях возможны эмоциональные срывы.

Деперсонализация представляет собой тенденцию развивать негативное, бездушное, циничное отношение к людям. Контакты становятся обезличенными и формальными. Возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое со временем вырывается наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

Редуцирование персональных достижений проявляется как снижение чувства компетентности в своей работе, недовольство собой, уменьшение ценности своей деятельности, негативное отношение к себе в профессиональном плане. Замечая за собой негативные чувства или проявления, человек винит себя, у него снижается как профессиональная, так и личная самооценка, появляется чувство собственной несостоятельности, безразличие к работе. Ниже приведём основные результаты исследований синдрома «выгорания» различными авторами (с. 11 - 14).

С. Maslach выделил следующие основные показатели эмоционального выгорания:

- Состояние эмоционального истощения, осознаваемое как депрессивное;
- Дегуманизация, деперсонализация (потеря себя);
- Редуцирование (минимизация) личностных достижений.

Стадии развития синдрома «выгорание»:

1. «медовый месяц»;
2. «нехватка горячего»;
3. «что-то со мной происходит»;
4. «кризис»;
5. «битье об стену».

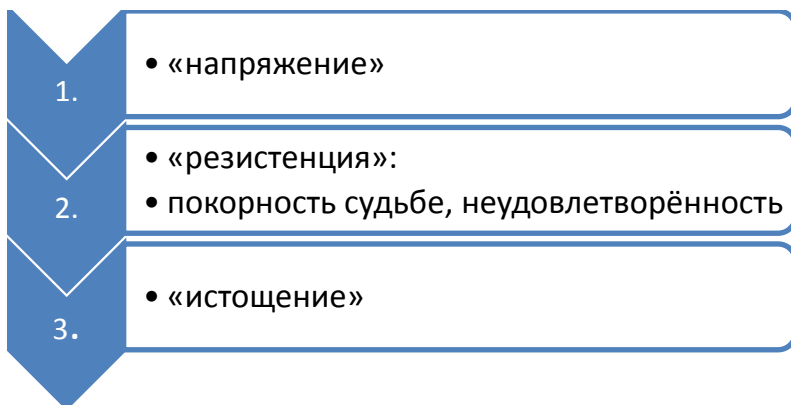


Рис. 1.1. Фазы возникновения «выгорания» по В.В. Бойко

Фазы развития синдрома эмоционального выгорания по М.Буриш и основные характеристики эмоциональных состояний:

1. ПРЕДУПРЕЖДАЮЩАЯ ФАЗА:

- Чрезмерное участие;
- Чувство незаменимости;
- Отказ от потребностей, не связанных с работой. Вытеснение неудач и разочарований;

- Ограничение социальных контактов;
- Истощение, чувство усталости, угроза несчастных случаев.

2. *ФАЗА СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ УЧАСТИЯ:*

- Потеря положительного восприятия коллег;
- Доминирование стереотипов в поведении;
- Переход от помощи к надзору и контролю;
- Потеря эмпатии;
- Нежелание выполнять свои обязанности;
- Потеря идеалов;
- Концентрация на собственных потребностях, зависть.

3. *ФАЗА ЭМОЦИОНАЛЬНЫХ РЕАКЦИЙ:*

- Депрессия, чувство вины;
- Снижение самооценки;
- Безосновательные страхи, апатия;
- Агрессия, обвинение других в собственных неудачах;
- Отсутствие толерантности;
- Подозрительность, конфликтность.

4. *ФАЗА ДЕСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ:*

- Снижение интеллекта: внимания, мышления, воображения;
- Снижение мотивации, выполнение работы строго по инструкции;
- Нарушение эмоционально-социальной сферы: одиночество, избегание тем, связанных с работой.

5. *ФАЗА НАРУШЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ:*

- Снижение иммунитета;
- Невозможность снять напряжение в свободное время, бессонница;
- Повышение давления, тахикардия;
- Головные боли, боли в позвоночнике;
- Зависимости от кофеина, никотина и др.

Внутренние факторы, способствующие появлению и развитию синдрома «выгорания»:

- Низкий уровень социального интеллекта;
- Эмоциональная неустойчивость;
- Низкая реактивность;
- Интровертированная установка;

- Особенности мотивационной сферы;
- Особенности нравственной сферы;
- Стил поведения в конфликтной ситуации.

Внешние факторы, способствующие появлению и развитию

синдрома «выгорания»:

- Требования к личности и ее профессиональной подготовке;
- Ролевой конфликт;
- Ролевая неопределённость;
- Количество и качество контактов;
- Психологически трудный контингент;
- Дестабилизирующая организация деятельности;
- Контроль со стороны руководства;
- Повышенная ответственность за исполняемые функции;
- Неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности;
- Социальная незащищенность.

Состояния, подобные синдрому «выгорания»:

- Беспредметные эмоционально-отрицательные состояния;
- Психические заболевания (например, маниакально-депрессивный психоз, церебральная астеня);
- Состояния горя;
- Депрессивные состояния;
- И др.

Основные факторы предупреждения синдрома «выгорания»:

- Повышение качества социальных контактов;
- Развитие социального интеллекта;
- Самоорганизация профессиональной деятельности;
- Работа «в команде» с руководством;
- Развитие в любой деятельности;
- Полноценный отдых (смена деятельности);
- Здоровый образ жизни.

Основные составляющие СТРАТЕГИИ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ СИНДРОМА «ВЫГОРАНИЯ»:

- опора на принцип развития (самоконтроль поведения на его основе);
- активная заинтересованность в развитии профессиональной системы;
- активная заинтересованность в своём развитии;
- творчество в любой деятельности.

Со времени появления понятия «эмоциональное выгорание» исследование этого феномена было затруднено из-за его содержательной неоднозначности и многокомпонентности. С одной стороны, сам термин не был тщательно определен, поэтому измерение выгорания не могло быть достоверным, с другой стороны, из-за отсутствия соответствующего измерительного инструментария данный феномен нельзя было детально описать эмпирически.

В настоящее время ведется широкая полемика по вопросу соотношения таких понятий, как стресс и выгорание. Многие исследователи считают, что выгорание выступает отдельным аспектом стресса, потому оно определяется и исследуется в основном как модель ответных реакций на хронические рабочие стрессоры. Реакция выгорания начинается в большей степени как результат (следствие) требований, включающих стрессоры межличностного характера. Таким образом, оно представляет собой следствие профессионального стресса, в котором модель эмоционального истощения, деперсонализации и редуцированных персональных достижений есть результат действия разнообразных рабочих требований (стрессоров), особенно межличностной природы.

Выгорание как следствие профессиональных стрессов возникает в тех случаях, когда адаптационные возможности (ресурсы) человека по преодолению стрессовой ситуации превышены.

Следующий вопрос этой лекции, посвященный стрессам в профессиональной деятельности, дополнит понимание синдрома «эмоционального выгорания» и кризисов профессионального развития.

2. Проблема стресса и дистресса в профессиональной деятельности

Стресс – это неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование, предполагающее перестройку и адаптацию к возникшей трудности.

Стресс в трудовой деятельности возникает в связи с завышенными относительно данного субъекта требованиями среды к наличным возможностям этого субъекта.

Стресс в трудовой деятельности возникает в связи с отсутствием у субъекта наличных возможностей соответствовать требованиям среды.

В то же время, стресс - это напряжение, которое *всегда* сопровождается сильными эмоциями (не каждое напряжение имеет эмоциональную окраску). При этом повреждающего воздействия стресса на организм человека может и не быть, если энергия возбуждения относительно быстро расходуется человеком на творческую деятельность.

Стресс сопровождается как положительными, так и отрицательными эмоциями. Чрезмерный стресс – дистресс – всегда вызывает неприятные эмоции. Дистресс свидетельствует о «застревании» человека на возникшей трудности, отсутствии действий, направленных на решение субъективно важной задачи. В таком случае энергия напряжения не расходуется, вызывает неприятные последствия. Об этих последствиях подробнее речь пойдет при рассмотрении следующего вопроса.

Г. Селье, выдающийся философ и психо-физиолог, основатель теории стрессов, отмечал, что стресса не следует избегать, так как в обыденной жизни «... всегда есть потребность для поддержания жизни, отпора нападению и приспособление» [23]. В своих работах Г. Селье, описывает физиологические механизмы протекания стресса и отмечает, что действие, направленное на решение возникшей задачи, *должно быть завершено*. В противном случае возникает дистресс. [15, с. 244 - 266]. «Главный источник дистресса – в не-

удовлетворенности жизнью, в неуважении к своим занятиям...». Большое значение для профилактики дистресса имеет удовлетворение врожденной способности человека в самовыражении, совершении того, что он считает своим предназначением, исполнение миссии, для которой, как ему кажется, он рожден [там же].

Г. Селье в своих работах неоднократно касается мысли о необходимости полноценной жизни и выделяет субъективные условия, этому способствующие. К ним можно отнести:

- наличие ЦЕЛИ ЖИЗНИ (дарить радость, получать радость, служить сильным мира, быть сильным), а также наличие ВЫСШЕГО СМЫСЛА ЖИЗНИ;
- НАЛИЧИЕ ДОЛГА КАК ДОБРОВОЛЬНО ПРИНЯТОГО КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ как отказ от независимости на основе глубокого понимания смысла своей жизни;
- Жить на основе принципа АЛЬТРУИСТИЧЕСКОГО ЭГОИЗМА, что позволяет в современном обществе на основе строгого разделения труда иметь возможности индивидуального творчества.

Другие зарубежные исследователи Купер и Маршалл выделили следующие группы факторов стресса (на основе исследований источников стресса «белых воротничков»):

1. **Факторы профессионального стресса, связанные с трудовой деятельностью:**

- 1) Слишком много работы
- 2) Плохие физические условия труда
- 3) Дефицит времени (когда всё время что-то не успеваешь сделать)
- 4) Необходимость самостоятельного принятия решения

2. **Факторы стресса, связанные с ролью работника в организации**

- 1) Ролевая неопределенность, например, недостаточная информированность о профессиональных обязанностях и соответствующих ожиданиях со стороны коллег и руководства;
- 2) Роловой конфликт, когда субъект считает, что он делает то, чего не должен или чего не желает делать.

3) Ответственность за других людей и за материальные ценности. При этом ответственность за людей более стрессогенна.

4) Слишком низкая ответственность (больно бьющая по самолюбию и расхолаживающая в работе);

5) Малая степень участия в принятии решений в организации.

3. Факторы стресса, связанные с взаимоотношениями на работе

1) Взаимоотношения с руководством, подчиненными, коллегами. При этом, для руководителей с научной и технической ориентацией отношения с другими людьми менее значимы, чем для руководителей, ориентированных на человеческие контакты.

2) Трудности в делегировании полномочий (например, отказ подчиненных выполнять распоряжения руководителя)

4. Факторы, связанные с деловой карьерой

1) Профессиональная неуспешность, боязнь ранней отставки; статус несоответствия, медленное или слишком быстрое продвижение, фрустрация из-за достижения «предела» своей карьеры;

2) Отсутствие гарантированной работы (постоянное ожидание каких-то изменений);

3) Несоответствие уровня притязаний данному профессиональному статусу.

5. Факторы, связанные с организационной структурой и психологическим климатом

1) Неэффективное консультирование *(невозможность получить своевременную квалифицированную помощь по ряду важных вопросов);

2) Ограничение свободы поведения, интриги и т.п.

6. Вне-организационные факторы стрессов

1) Фактор распределения времени, которое отводится для семьи и для работы, а также перенесение семейных проблем на работу и профессионально-служебных проблем – с работы в семью. Особенно актуальны данные факторы для руководителей, а также часто наблюдаются у преподавателей всех уровней системы образования.

Ряд авторов считают, что для руководителя идеалом являются следующие модели семьи: а) работающий и пробивающий себе дорогу муж и заботливая жена (где жена как «группа поддержки»);

б) две карьеры с акцентом на полное и равное по занятости разделение обязанностей в семье и невмешательство в профессиональную жизнь друг друга.

2) Мобильность профессиональной деятельности (частые командировки, необходимость переездов на новые места жительства, любые длительные и (или) частые отсутствия в семье)

3) Различия по психометрическим данным: экстерналы более, чем интерналы, адаптивны к различным ситуациям; «ригидные» более реагируют на неожиданности, идущие «сверху», от руководства; «подвижные» чаще оказываются перегруженными работой; ориентированные на достижение показывают большую независимость и включенность в работу, чем ориентированные на безопасность и спокойствие и т.д.

В работах Н.В.Самоукиной рассматриваются **ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДИСТРЕССА:**

1. **Информационный** дистресс возникает в условиях жесткого лимита времени и усиливается при высокой степени ответственности выполняемой деятельности. Неопределенность ситуации и динамика информации деятельности также могут сопутствовать информационному стрессу и усугублять его.

2. **Эмоциональный** дистресс характеризуется наличием реальной или ожидаемой опасности (страх последствий невыполнения работы: чувство вины; вероятность испортить отношения с руководством, коллегами; снижение самооценки и др.).

3. **Коммуникативный** дистресс возникает при конфликтной ситуации делового общения (может быть как внутренний, так и межличностный конфликт). Коммуникативный дистресс может проявляться в состояниях беспомощности перед манипуляторными действиями коллег, в ситуациях отказа или необходимости отказать кому-либо, в социально-профессиональных ситуациях, унижающих честь, достоинство и деловую репутацию работника и др.

Интересными и полезными представляются рассуждения Н.В.Самоукиной о справедливости в общении во избежание коммуникативного стресса. «Сколько сил и поддержки человек отдает в общении с кем-то, столько же сил, времени и поддержки он получает от другого человека». Н.В. Самоукина отмечает также, что важно

выбрать «психологическую валюту» своего вклада в общение [15; 22].

Зачастую поддержка кого-то, силы, вложенные в отношения, не окупаются, а напротив приносят дополнительные трудности. Поэтому в общении с коллегами лучше предусмотреть разные варианты последствий оказанной поддержки и не иметь серьезных ожиданий, обрушение которых может привести к дистрессу.

Н.В. Самоукина предлагает также разнообразные достаточно эффективные техники саморегуляции в условиях коммуникативно-го стресса.

1). Соблюдение следующих правил поведения в условиях стресса:

- Наблюдать за собой;
- Искать способы «остановки» самого себя (сделать перерыв в профессиональной деятельности и (или) общении);
- Перевести свою энергию в другую форму деятельности, отвлекаться.
- Задуматься над тем, что помогает снять напряжение и заняться тем, что радует (вкусно покушать, чем-то полюбоваться, пообщаться с любящими людьми и др.).

Не отрицая полезности предложенных Н.В. Самоукиной правил поведения в условиях стресса, хотелось бы отметить, что соблюдение их (предложенных правил) поможет лишь на время успокоиться. Основательно выйти из состояния стресса и дистресса возможно только при условии разрешения проблемы, вызвавшей напряжение.

2) Владение техникой «остановки болтливости собеседника»

Н.В. Самоукина предлагает придерживаться следующих правил:

Внутренне позаботиться о самом себе, решиться уважать самого себя (как основа решимости остановить болтуна)

Не брать вину на себя, так как Вы имеете право участвовать в общении на равных, не играть роль внимательного слушателя или психотерапевта.

Не винить своего партнера, так как Вы сами отдали ему «коммуникативное пространство»; кроме того, болтливость – это один из показателей открытости партнера по отношению к Вам.

Формула остановки болтливого партнера – проговорить для себя: «Все, что он говорит, безусловно, интересно и важно, но именно сейчас (в данный момент) необходимо заняться другими делами (или обсудить другие вопросы)...»[15].

Способность формулировать отказ от деловых отношений – важнейшее качество человека, предупреждающее коммуникативный дистресс. Формула вежливого отказа включает три основных этапа высказывания:

Фраза, имеющая для собеседника положительное содержание (положительная оценка его инициативы и проявления внимания, комплимент личностным характеристикам, другие положительные оценки).

Фраза с отрицательным содержанием как формулировка отказа и его причин.

Фраза, имеющая снова положительное содержание (положительный прогноз удовлетворения просьбы партнера в будущем ради сохранения хороших с ним отношений).

3) Предупреждение манипулирования в деловом общении

Психологический портрет человека-манипулятора включает, прежде всего, повышенную тревожность в отношении своей самооценки, дефицитарная мотивация, стремление преимущественно к удовольствию (но не к удовлетворению от результатов деятельности). Частые составляющие его психологического портрета – демонстративность и конкурентность. Главные цели манипулятора – корысть, самоуважение. Главными его «жертвами» являются хорошие, добрые, отзывчивые и гуманные люди. Сам манипулятор не способен к открытости и искренности, но пользуется добротой и открытостью других людей, может им завидовать.

Основным условием защиты от манипулирования является владение ситуацией, понимание того, что происходит, укрепление своей жизненной позиции, уверенности в себе. Предупреждение манипулирования в деловом общении также обеспечивается открытостью, «прозрачностью» профессиональных взаимоотношений, благоприятным психологическим климатом производственного коллектива.

4) Предупреждение «профессионального стресса достижения»

Проблема, порождающая стресс достижения, состоит в том, что уровень ожиданий человека не соответствует его возможностям (ресурсам). Предупреждение «профессионального стресса достижения» состоит в глубоком анализе должностных обязанностей предстоящей должности, соотносении их с обязанностями, связанными с исполнением других, важных для человека, социальных ролей (отца или матери, мужа или жены, дочери по отношению к стареющим родителям, матери и отца по отношению к детям и др.).

В то же время не всегда возможно предусмотреть, с какими трудностями столкнется специалист, продвигаясь по служебной лестнице. В ситуации, когда эти трудности возникли неожиданно и спровоцировали стресс, развивающийся специалист прибегнет к стратегии активной адаптации, приспособлению, которые основываются на развитии в новой должности.

5) Предупреждение «профессионального стресса конкуренции»

Конкурентное поведение в профессиональной деятельности может быть связано, во-первых, с внутренним психологическим состоянием человека быть лучшим среди всех или одним из самых лучших, быть в числе некой элиты. Во-вторых - с его целевыми установками, стремлением не вообще быть лучшим, а добиться только определенного социального положения, на которое претендуют другие.

В первом случае человек ввязывается в конкурентную гонку и начинает проживать не свою жизнь, в том числе и профессиональную. Так, выбирает профессию, соответствующую престижу, а не своим склонностям. Выбор друзей и спутников жизни также подчиняется требованиям высоких стандартов, но не собственным желаниям и чувствам. Потребность успеха в конкуренции затмевает все другие потребности личности (Например, при наличии комплекса кастрации у женщин). Стресс и дистресс возникает в результате естественного и неотвратимого познания окружающей его действительности и в связи с разочарованиями, хронической неудовлетворенностью собой и окружающими. Предупреждение «профессионального дистресса конкуренции» предполагает на протяжении

всей жизни выбор профессии и окружения в соответствии со склонностями.

Во втором случае человек в профессии следует своим склонностям и преследует совершенно конкретную цель (например, занять определенную должность) и имеет для этого осознанные основания. Предупреждение дистресса, связанное с «борьбой за власть», предполагает состояние убежденности в своем превосходстве и собственной значимости для социальной системы, а также готовность принять свой проигрыш в конкурентной борьбе и признать своего оппонента победителем.

б) Предупреждение и преодоление «профессионального стресса успеха»

Нередко, достигнув успеха, у человека наступает опустошение в связи с тем, что цель достигнута, потребность удовлетворена. Состояние опустошения может усугубляться потерей смысла дальнейшей жизни. Стремясь к успеху, человек порой ожидает полного принятия его другими людьми, уважения и любви. Осознавая, что отношение к нему не изменилось, возникает чувство бессмысленности свершившегося успеха.

Какие внутренние состояния детерминируют «профессиональный стресс успеха»? Прежде всего – это дефицитарные потребности, такие как потребности в защите, любви, уважении, в противовес потребностям роста.

Предупредить «профессиональный стресс успеха» возможно на основе принципа развития и путем перспективного планирования профессионально-жизненного пути личности на длительный период (100-120 лет) с учетом особенностей всех возрастных периодов (предусмотреть возрастные изменения и изменения состояния здоровья). Например, на период поздней зрелости запланировать возможность передачи опыта следующему поколению, подготовку учеников; на период пожилого возраста – описание своего профессионального опыта с целью опубликования и др.

Имея неформальный, а глубоко продуманный и соответствующий внутренним склонностям перспективный план роста, т.е. множественные смыслы своего профессионально-жизненного пути, человек в профессиональной деятельности значительно менее под-

вержен обесмысливанию своей деятельности и опустошению в результате успеха.

7) Преодоление проблемы зарабатывания денег и сопутствующего профессионального стресса.

Материальные средства дают человеку уверенность в будущем, спокойствие, высвобождают время, необходимое для творческой деятельности. В то же время материальная «сверх» достаточность может формировать вполне определенное отношение к действительности. Уверенность в себе становится самоуверенностью, у человека возникает состояние продаваемости всего и безграничных возможностей в «покупках» отношений, социального положения, друзей, спутников жизни, чувств и т.д. Стресс возникает, когда наступает разочарование в возможностях денег и понимание того, что не все можно купить за деньги. Далее, в зависимости от многих детерминант, и в частности в зависимости от направленности личности могут развиваться разные жизненные сценарии поведения, жизни. Наиболее типичная жизненная стратегия - психологическая защита «противодействие», при которой человек отказывается от субъективно важных близких отношений, чтобы не испытывать болезненных разочарований. В выраженных проблемных случаях возможно также открытое отрицание нужности подобных близких отношений (отрицание нужности семьи, близких отношений с противоположным полом, дружеских отношений с коллегами и др.). Попытки оградить себя от настоящих чувств и подлинных отношений снижают тревожность, но не способствуют развитию социального интеллекта, приводят к личностной деградации.

Другая, наиболее благоприятная для человека жизненная стратегия в данной ситуации – «переключение» на профессиональный рост и вкладывание вдруг появившихся больших денег в свое развитие, наряду с сокрытием от окружающих своих материальных возможностей. Такая стратегия позволяет найти истинных друзей, спутника жизни, коллег по совместной деятельности.

Идеально, когда большие денежные средства пропорциональны развитости человека. К стрессовым состояниям приводят, как правило, неожиданные и не заработанные своим развитием деньги.

8) Преодоление стресса, вызванного страхом сделать ошибку

Повышенная тревожность сделать что-то не так восходит к проблемам воспитания человека в детстве. Как правило, людей, которым это свойственно, часто наказывали и унижали родители за несоответствие их ожиданиям. Подобное состояние страха сделать ошибку может возникнуть и у взрослого неуверенного в себе человека как результат частых и, возможно, несправедливых замечаний со стороны авторитарного руководителя.

Любая сильная эмоция блокирует интеллект при условии, если человек склонен «погружаться» в эмоциональное состояние, переживать возникшую ситуацию снова и снова, не подключая мыслительный процесс. Последствиями состояния страха сделать ошибку являются комплексы психологической защиты от состояния страха (например, комплекс из вытеснения, проекции, рационализации и замещения), а также невротические состояния (например, интроекции, ретрофлексии), может формироваться конформная акцентуация личности. В подобных состояниях типичен отказ от всего нового, рискованного, постоянная тревожность по типу «как бы чего не вышло» и в итоге – страшно жить.

Преодоление стресса, вызванного страхом сделать ошибку возможно при овладении человеком механизмом использования психической энергии эмоции страха на мыслительную деятельность, направленную на познание ситуации и себя в этой ситуации.

Для успешного предупреждения и преодоления любого стресса, возникающего в профессиональной деятельности, необходима его концептуализация. С.Касл выделяет основные её направления:

1. Создание перечней (описаний) стрессогенных условий профессиональной среды. Например, в профессионально-педагогической среде в качестве стрессовых ситуаций можно выделить:

2. Конкретизация стресса с помощью других понятий:

- Стресс как напряженное усилие, необходимое для поддержания основных функций на требуемом уровне;
- Стресс как информирование об угрозе утраты или повреждения;
- Стресс как фрустрация или угроза, которая не может быть устранена;

- Стресс как непредсказуемость будущего.

3. Определение стресса в терминах некоторых «базовых» поведенческих характеристик:

- Отсутствие адекватных реакций, что влечет негативные последствия;

- Новые, слишком интенсивные, быстро меняющиеся или непредсказуемые ситуации;

- Мотивы, определяющие поведение в специфических ситуациях (например, мотивы достижения) и другие, ведущие к перенапряжению.

4. Предание большей четкости понятию «стресс» с целью сделать его пригодным для прогностической оценки гипотез стратегий предупреждения и преодоления.

Подводя итог сказанному, отметим, что проблема предотвращения стресса (дистресса) связана не столько с тем, чтобы «бороться» со стрессом, сколько в грамотном управлении стрессом и снижении вероятности перерастания стресса в дистресс. В то время, как любая проблема, порождающая стресс и дистресс, преодолевается путем анализа сложившейся ситуации и роста, развития в этой ситуации, в деятельности.

3. Влияние конфликтности и других девиаций на развитие личности в профессиональной деятельности

Конфликт (от лат. *conflictus* - столкновение) – столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или в межличностных отношениях индивидов или групп людей – связанное с острыми отрицательными переживаниями.

Конфликт – трудноразрешимое противоречие, которое характеризуется следующими основными особенностями:

- **Эмоциональным напряжением (отрицательными переживаниями)**
- **Частыми инцидентами**
- **Наличием объекта конфликта и противоборствующих сторон (при внутреннем конфликте личности в качестве противоборствующих сторон выступают трудносовместимые потребности)**

Главная функция конфликта – выявление проблем и противоречий в жизнедеятельности социального субъекта, определенной психологической системы (человека, группы, общества), а также определение путей разрешения этих противоречий [Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, 2001, с. 244].

О.Н. Лукашонок, Н.Е.Шуркова выделяют ситуации и условия, когда межличностных конфликтов не бывает:

- 1) когда у человека отсутствует свое «Я» или оно подавлено другим субъектом;
- 2) когда субъект не умеет или не хочет видеть «за пределами» человеческих отношений;
- 3) когда внешний конфликт переходит во внутренний план (становится внутри-личностным, не требующим внешней активности);
- 4) когда человек не хочет разрешать возникшую проблему;

5) когда субъект избегает свободы выбора, а следовательно, и ответственности за выбор;

6) когда субъект умеет видеть конфликт на ранней стадии возникновения и развития, и разрешает создавшуюся проблему.

Выделяются конструктивные и деструктивные конфликты в зависимости от особенностей их разрешения. Конструктивный конфликт стимулирует развитие, в отдельных случаях является единственным возможным способом выйти из состояния «застоя». Деструктивный конфликт усиливает состояние застоя, может уничтожить прогрессивные накопления, «отбрасывает» назад в развитии отдельных людей, социальные группы, страны и государства (например, война с большими потерями материальных и человеческих ресурсов).

Современные исследователи конфликтов и конфликтного поведения особое внимание уделяют причинам возникновения конфликтных отношений. К общим причинам конфликтов относят:

- противоположные ориентации вступающих во взаимодействие людей (различие потребностей);
- идеологические причины;
- социально-экономические причины;
- противоречия между элементами социальной структуры (например, когда цели и задачи разных уровней организации или управления обществом не соответствуют друг другу).

Конкретные причины конфликтов:

- социально-психологические причины (неудовлетворенность отдельных людей своим положением в группе, в организации, в обществе.);
- морально-этические причины (отрицание некоторых общественных норм и ценностей данного коллектива или группы);
- причины организационного характера (проблемы взаимоотношений руководителя и подчиненного);
- причины конфликтов информационно-коммуникативного характера (неполное или неточное информирование о каком-либо объекте или субъекте порождают слухи); нежелательное обнародование информации; невольная или осознанная дезинформация; некорректная интерпретация фактов и т.п.;

- структурно-организационные причины (неопределенность законности руководства, подотчетности, собственности и др.);
- ценностные факторы конфликта (нарушение групповых верований и норм поведения, нарушение профессиональных ценностей, низкая толерантность в отношении ценностей других групп и др.);
- факторы отношений (нарушение психологического климата в связи с разного рода неудовлетворенностями в отношениях);
- поведенческие факторы (например, поведение создает дискомфорт, угрожает безопасности кого-либо или чего-либо: потеря работы, угроза чести и достоинству и др.).

С позиций современного психоанализа межличностный, групповой конфликт возникает на основе внутреннего конфликта личности, который (внутри личностный конфликт) выносится во внешний план, проецируется на окружающих, личность с лидерскими способностями может вовлечь в конфликт большие группы людей. Если в кажущемся со стороны межличностном конфликте одна из сторон не испытывает эмоций, то в действительности имеет место внутренний конфликт того, кто их (эмоции) переживает. И чем сильнее эмоция, тем сложнее внутренний конфликт и проблема человека, породившая его. Разрешение проблемы приведет к исчезновению конфликтной ситуации.

Таким образом, в основе любого конфликта – субъективное состояние человека. В связи с этим рассмотрим основные типы конфликтных личностей.

Конфликтная личность характеризуется склонностями провоцировать и усугублять конфликтные отношения (Ф.М. Бородкин, Н.М. Коряк, с. 49-51). В целом конфликтные личности характеризуются:

- 1) значительным отличием партнеров по своим психологическим характеристикам (например, по темпераменту);
- 2) недостатком общей культуры и психологической культуры общения;
- 3) общим уровнем конфликтности (или не конфликтности).

Ф.М. Бородкин и Н.М. Коряк выделяют следующие типы конфликтных личностей:

Конфликтная личность демонстративного типа характеризуется следующими особенностями поведения:

- Стремление быть в центре внимания любой ценой;
- Легко вступает в поверхностные конфликты, выходит из них победителем, так как окружающие воспринимают ситуацию как шутливую;
- Относится к окружающим так, как они относятся к нему.
- Слабо выражена рациональность, преобладает эмоциональность и импульсивность в поведении;
- Не боится и не избегает конфликтов, чувствует себя в них уверенно (конфликт является способом продемонстрировать себя);
- Избегает, не любит кропотливой, систематической работы;
- Часто оказывается источником споров, но сам себя таковым не считает.

Во избежание инцидентов руководителям и коллегам нужно почаще делать комплименты по принципу «Лучше подыграть в малом, чем потом иметь дело с потенциальным врагом, мстящим за отсутствие знаков внимания».

Конфликтная личность ригидного типа:

- Подозрителен;
- Обладает завышенной самооценкой;
- Постоянно требует подтверждения собственной значимости;
- Прямолинеен и негибок, не учитывает конкретную ситуацию;
- С трудом понимает чужую точку зрения;

Таким сотрудникам не рекомендуется поручать работу, связанную с гибким поведением. Креативные, творческие задания могут вызвать протест. Руководителям и коллегам рекомендуется избегать возражений, терпимо относиться к категоричным высказываниям, к восхвалениям самого себя.

Конфликтная личность неуправляемого типа:

- Импульсивность, слабый самоконтроль;
- Непредсказуемое поведение;
- Склонность к постоянному поиску подтверждений собственной значимости;
- Типично вызывающее и агрессивное поведение;
- Психологическая защита – проекция (в своих неудачах обвиняет других людей, обстоятельства);

- Наблюдаются нарушения саморегуляции поведения, планирования своей деятельности;

- Отсутствие либо слабая выраженность приобретения опыта и его учета в дальнейшем поведении и деятельности.

Конфликтная личность неуправляемого типа в действительности может быть вполне предсказуемой и управляемой, так как для неё характерно повторение поведенческих реакций в сходных ситуациях. Поэтому изучение таких работников может стать основой скрытого управления ими. Напомню, что понятие «скрытое управление» по своей сути является манипуляцией, но опирается на принцип развития, и поэтому его использование вполне оправдано в профессиональном взаимодействии.

Конфликтная личность сверхточного типа.

- Предъявляет повышенные требования к себе и окружающим;

- Скрупулезно относится к своей работе, обращает повышенное внимание к деталям и мелочам;

- Характерна повышенная тревожность;

- Мнителен, чувствителен к себе и подозрителен, - эти качества накладывают отпечаток на профессиональные взаимоотношения;

- Наблюдается низкая чувствительность к окружающим, поэтому часто наблюдается неадекватность в общении;

- Склонность сдерживать свои эмоциональные и другие внешние проявления;

- Характерны острые переживания, связанные со своей скрупулезностью и подозрительностью, которые могут сопровождаться головными болями, бессонницей и др.

В профессиональном взаимодействии с такими людьми необходимо учитывать их сверхчувствительность и скрупулезность: поручать особо ответственные участки работы, требующие детализированного выполнения, не травмировать их лишним раз даже при неудачном выполнении профессиональной деятельности, - как правило, вследствие повышенной самокритичности они хорошо знают свои недостатки. Успешное выполнение какой-либо работы

будет способствовать повышению самооценки, снижению тревожности.

Конфликтная личность «бесконфликтного» типа

- Неустойчивость в оценках и мнениях («хамелеон»);
- Ориентация на сиюминутный успех в данной ситуации;
- Обладает лёгкой внушаемостью (поверит во все, что угодно, «лишь бы не огорчать собеседника»);
 - Зависит от мнения лидеров (хочет всегда казаться «хорошим»), его мнение в момент времени всегда совпадает с мнением лидера, руководителя;
 - Не наблюдается проявление воли, - «плывет по течению»;
 - Чрезмерно стремится к компромиссу, - «лишь бы всё было хорошо»;
 - Не задумывается над последствиями своих поступков, не живет собственным умом;
 - Как правило, отсутствует своя профессиональная мотивация.

В профессиональном взаимодействии данный тип конфликтной личности является весьма опасным. Поэтому требуется максимальная осторожность, предусмотрительность, - его убедительные заверения ничего не стоят, такому человеку нельзя доверять. В работе он может быть продуктивными под присмотром и строгим контролем. Однако не следует допускать такого человека к важной профессиональной информации, - не имея внутреннего стержня в виде воли и профессиональной мотивации, такой человек может легко предать без зазрения совести.

Целенаправленно конфликтный тип личности

- Использует конфликт как главное средство достижения своих целей;
- Часто провоцирует конфликты, любит рисковать;
- Склонен к манипуляциям в профессиональном взаимодействии;
- Как правило, хорошо владеет собой в острой ситуации инцидента, владеет техниками поведения в споре;

- Рационально действует в конфликте: оценивает противников, предугадывает их поведение, просчитывает варианты развития событий.

Такие личности видят себя талантливыми стратегами, героями в борьбе за справедливость. В профессиональном взаимодействии с ними возможно использование особенностей их «Я» - концепции. Так, постараться «переключить» их героическое поведение на конструктивные решения, подыскивать для них интересные проблемы, при разрешении которых им предоставляется возможность рисковать, проявлять себя как незаменимого стратега, героя.

Исследователи выделяют также **типичные поведенческие реакции, предрасполагающие к деструктивности конфликта** [9, с. 52-5]:

- перебивание партнера, что само по себе считается высшим проявлением бескультурья;
- сознательные или неосознанные проявления личной антипатии;
- мелочные придирки, которые часто провоцируют ответные придирки (знаменитая игра – «сам дурак»);
- принижение партнера, негативная оценка личности партнера;
- высказанное партнеру подозрение в его негативных побуждениях;
- угрозы, которые часто провоцируют либо ответные угрозы, либо создают барьеры и даже неприязнь во взаимоотношениях;
- подчеркивание разницы между собой и партнером;
- преуменьшение вклада партнера в общее дело и преувеличение своего;
- устойчивое нежелание признавать свои ошибки или прав собеседника;
- постоянное навязывание своей точки зрения, давление на партнера;
- попытки подменить объект конфликта, сместить в другую плоскость (что вызывает противодействие партнера, правда, если он это почувствует);
- систематические отказы и отрицания слов партнера;

- негибкость поведения, неспособность хоть в чем-то уступить собеседнику для общей пользы;
- демонстрация постоянной занятости и игнорирование попыток партнера установить контакт;
- создание дефицита времени для решения проблемы или резкое убыстрение темпа беседы;
- проявления некомпетентности;
- неискренность, понимаемая в данном случае как стремление что-то скрыть и получить из этого свою «выгоду» за счет другого человека;
- несдержанность;
- посягательство на реальные или воображаемые права человека;
- нарушение персонального (межличностного) пространства, когда, например, невоспитанный сотрудник позволяет себе фамильярничать со всеми подряд коллегами или все время стремится прикоснуться к кому-то (или даже обнять) без всякого на то повода.

Можно выделить типичные ошибки при реагировании на конфликтную ситуацию, также усугубляющие конфликтные отношения [14, с. 378—379]:

- 1) запаздывание в принятии мер по урегулированию конфликта;
- 2) попытка разрешить конфликт без выяснения его истинных причин;
- 3) применение только силы, карательных мер по урегулированию или, наоборот, только дипломатических переговоров;
- 4) шаблонное применение схем урегулирования конфликта без учета его типа и особенностей;
- 5) попытка при помощи политической интриги разыгрывать свою собственную карту с сиюминутной выгодой и необратимыми негативными последствиями.

В условиях производства источниками конфликтов могут быть и различные ***«психологические игры» на разных этапах выполнения заданий*** [9, с. 47—48]. При этом сама «психологическая игра» (по Э. Берну) понимается как последовательность «ходов», действий или высказываний, направленных на достижение скрытой цели, не сов-

падающей с открыто декларируемой целью. Ниже выделяются *типичные игры нерадивого работника на разных этапах выполнения производственного задания*, которые часто также провоцируют новые конфликты и создают напряженность во взаимоотношениях:

На этапе получения задания:

- стремление взять задание без указания конкретных сроков исполнения;
- повторяющиеся попытки взять одновременно большое количество заданий, с тем чтобы потом сослаться на перегруженность;
- попытки доказать, что задание не входит в круг выполняемых данным лицом обязанностей;
- обвинение руководителя в том, что он дает «глупые» задания ит. п.

На этапе выполнения задания:

- затягивание работы с целью перевода ее в разряд срочных (с расчетом на то, что кого-то дадут в помощь);
- намеки на то, что работа выполняется лично для руководителя или ради него;
- споры с руководителем с целью склонить его к передаче задания другому работнику;
- нарочито наивные рассуждения («сработать под дурачка») и т. п.

На этапе контроля качества работы:

- обвинение руководителя в предвзятости (например, «Я знаю, что вы хотите меня уволить и ищите, к чему бы придраться»);
- попытки спровоцировать нетактичное поведение руководителя;
- выражение сомнения в компетентности руководителя и т. п.

Главное в реагировании на подобное — вовремя распознать эти хитрые ходы и не дать вовлечь себя в такие «психологические игры».

Особого внимания *заслуживают уловки, используемые в ходе публичных обсуждений*, которые также часто осложняют отношения между коллегами в организации [7, с. 3—8]. Даже тогда, когда

эти уловки помогут кому-то в решении отдельных проблем, в последующих деловых контактах эти же уловки по принципу «бумеранга» (или «рикошета») могут быть использованы против сегоднешнего «победителя». К сожалению, стремление постоянно кого-то «побеждать» часто вызывает стремление отомстить за былые обиды. В итоге все взаимоотношения на работе сводятся к постоянному противоборству сторон с переменным успехом. Ниже описаны **типичные «хитрые» ходы в ходе организации и проведения собрания**. Например, это может быть ситуация, когда руководство пытается провести через голосование «свое» решение таким образом, чтобы «переиграть» своих противников.

Уловки организационного и процедурного характера:

- материалы дела предоставляются накануне, что затрудняет обстоятельное знакомство с ними;
- первое слово предоставляется тем, кто явно поддерживает «начальство», таким образом, сразу создается установка;
- принятие решения фиксируется жестко, без повторных суждений, что исключает корректировку решения при появлении новых обстоятельств;
- слово поочередно предоставляется наиболее агрессивным участникам, атмосфера накаляется и на вопрос: «Будем ли продолжать заседание?» обычный ответ: «Нет!»;
- игнорируются предложения по процедуре совещания;
- предложения, выносимые на голосование, формулируют нечетко;
- обсуждение приостанавливается на выступающем, позиция которого более желательна для начальства (обычно более эффективны первое и последнее выступления);
- одних выступающих жестко ограничивают во времени (регламентом), а других — нет;
- на обсуждение приглашаются лица, не имеющие права голоса (иногда это позволяет принять решение, ориентируясь на общую «атмосферу» в зале);
- в ключевой момент обсуждения (невыгодный для организаторов) вдруг объявляется перерыв;

- перед началом нежелательного обсуждения вдруг меняете повестка дня;

- сначала «выпускается пар» на малозначительных вопросах, для обсуждения важных проблем уже не хватает ни времени, ни сил, что позволяет организаторам «быстро протолкнуть» выгодное для них решение;

- участникам как бы «случайно» раздаются неполные документы, а потом выясняется, что кто-то, «к сожалению», оказался не в курсе всей имеющейся информации;

- обратный вариант — «избыточное информирование», когда участники обсуждения просто теряются в фактах;

- важные для обсуждения рабочие документы «теряются».

Психологические уловки спора:

- выведение оппонента из равновесия, провоцирующее его на необдуманные шаги;

- использование непонятных для оппонента слов и теорий (расчет на то, что оппонент «постесняется» переспрашивать, чтоб не показать свою «некомпетентность»);

- «ошарашивание» оппонента очень быстрым темпом речи;

- перевод спора в сферу «домыслов» («Вы это утверждаете по тому, что...») и оппонент вынужден оправдываться);

- однозначные, бездоказательные оценки (типа «ерунда», «это банально» и т. п.);

- постепенное «приучивание» оппонента к какой-либо мысли в защиту которой аргументы не приводятся. После чего она объявляется «доказанной» (по принципу «Но ведь вы же это приняли, соглашались со мной раньше...»);

- многозначительная недосказанность, с намеком на то, что «можно сказать и больше...», но это не делается по каким-то «моральным соображениям»;

- ссылка на авторитет;

- «подмазывание» аргументов с помощью лести оппоненту (например, фраза: «Благодаря мудрым замечаниям нашего уважаемого оппонента...»);

- различные приемы принижения оппонента в виде «оценочных вопросов» («Как, вы этого не читали?»);

- принижение с помощью иронии («Извините, но вы говорите печи, которые выше нашего понимания»);
- сильные доводы оппонента как бы «не замечаются», игнорируются;
- провокационные обороты речи, которые могут оскорбить некоторых оппонентов («например, иногда говорят «попы» вместо «духовенство», «аппаратчики» вместо «сотрудники», торгаши» вместо «работники сферы быта»...);
- апелляция к личности оппонента, а не к его аргументам («вы, может быть, и правы, но помните, как в прошлом месяце вы сделали то-то и то-то..., так можете ли вы...»);
- выискивание каких-либо прошлых высказываний оппонента, которые противоречат его нынешней позиции;
- метод «да, но», когда сначала оппонента хвалят, а затем неожиданно начинают резко критиковать (расчет на то, что оппонент уже расслабился, обрадовался, а может, успел полюбить вас, после чего, скорее всего, уже не способен достойно сопротивляться);
- все доводы оппонента с помощью остроумия (или артистизма) обращаются в шутку или в «хохму» (в примитивных коллективах это обычно нравится другим участникам, и они начинают воспринимать совещание как очередную «развлекуху») и т. п.

Логико-психологические уловки:

- мысль формулируется неопределенно, что позволяет ее интерпретировать по-разному;
- доводы оппонента правильные, но явно недостаточные для доказательства основного тезиса;
- частные закономерности неправомерно обобщаются;
- требование однозначного ответа от оппонента (хотя по сложным проблемам однозначные ответы бывают редко);
- после прослушивания доводов оппонента делается свой вывод («приговор»), совершенно не следующий из выступления оппонента;
- в высказывания оппонента вкладываются иные смыслы;
- сводятся к абсурду все доводы оппонента путем чрезмерного преувеличения высказанных им положений с последующим осмеянием этого «смоделированного» заключения и т.п.

4. Факторы, препятствующие профессиональному развитию. Профессиональные деструкции.

В курсе лекций дисциплины «Психология» были рассмотрены факторы, препятствующие развитию личности. Среди них особое место занимают факторы, выделенные представителями глубинной психологии. Это фрустрация и гиперопека, порождающие тревогу и бессознательные механизмы защиты от неё. Эти механизмы блокируют мышление, которое является системообразующим фактором развития человека.

Проблема профессиональных деструкций восходит к механизмам защиты от тревоги, порождаемым и поддерживаемым теми или иными социальными ситуациями, а также к сформированной в детстве направленности личности, связанной со стремлением к наслаждению и слабовыраженным стремлением к развитию, росту.

Зеер Э.Ф. выделяет основные группы факторов, детерминирующих профессиональные деструкции (Зеер Э.Ф., 1997.С. 153-157):

1. Объективные, связанные с особенностями социально-профессиональной среды (социально-экономическая ситуация, имидж и характер профессии, профессионально-пространственная среда);
2. Субъективные, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;
3. Объективно-субъективные, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Конкретизация психологических детерминант профессиональных деструкций позволяет выделить следующие факторы:

- 1) неосознаваемые и осознаваемые неудачные мотивы выбора профессии (либо не соответствующие реальности, либо имеющие негативную направленность);
- 2) деструкции ожидания на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь (первые же неудачи побуждают искать «кардинальные» методы работы);
- 3) образование стереотипов профессионального поведения; с одной стороны, стереотипы придают работе стабильность, помогают в формировании индивидуального стиля труда, но с другой сто-

роны, они мешают адекватно действовать в нестандартных ситуациях, которых достаточно в любой работе;

4) развитие формы психологических защит, позволяющих человеку снижать степень неопределенности, снижать психическую напряженность: рационализация, отрицание, проекция, идентификация, отчуждение;

5) эмоциональная напряженность, часто повторяющиеся отрицательные эмоциональные состояния (синдром «эмоционального выгорания»);

6) снижение уровня профессиональной активности и возникновение условий для стагнации профессионального развития на стадии профессионализации (особенно для социономических профессий) по мере становления индивидуального стиля деятельности;

7) снижение уровня интеллекта с ростом стажа работы, что часто вызвано особенностями нормативной деятельности, когда многие интеллектуальные способности остаются невостребованными (невостребованные способности быстро угасают);

8) индивидуальный «предел» развития работника, во многом зависящий от изначального уровня образования, от психологической насыщенности труда; причинами образования предела могут быть неудовлетворенность профессией;

9) акцентуации характера (профессиональные акцентуации – это чрезмерное усиление некоторых черт характера, а также отдельных профессионально обусловленных свойств и качеств личности);

10) старение работника. Виды старения:

а) социально-психологическое (ослабление интеллектуальных процессов, перестройка мотивации, рост потребности в одобрении);

б) нравственно этическое (навязчивое морализирование, скептическое отношение к молодежи и всему новому, преувеличение заслуг своего поколения);

в) профессиональное (невосприимчивость к нововведениям, сложности адаптации к изменяющимся условиям, снижение темпа выполнения профессиональных функций).

Рассматривая профессиональные деструкции в общем плане, Э.Ф.Зеер отмечает: «...многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к проявлению профес-

сиональной усталости, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности. <...> Вторичная стадия профессионализации по многим видам профессий типа «человек-техника», «человек – природа» сменяется депрофессионализацией. <...> На стадии профессионализации происходит развитие профессиональных деструкций.

Профессиональные деструкции – это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности» (1997.С.149).

А.К.Маркова выделяет основные тенденции развития профессиональных деструкций (см.:Зеер Э.Ф., 1997.С 149-156):

1. Отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами.
2. Несформированность профессиональной деятельности (работник как бы «застревает» в своем развитии).
3. Дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания и, как следствие, нереалистические цели, должные смыслы труда, профессиональные конфликты.
4. Низкая профессиональная мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптация.
5. Рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному труду есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания).
6. Свертывание ранее имевшихся профессиональных данных, уменьшение профессиональных способностей, ослабление профессионального мышления.
7. Искажение профессионального развития, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонения от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности.
8. Проявление деформаций личности (например, эмоциональное истощение и выгорание, а также ущербная профессиональная

позиция – особенно в профессиях с выраженной властью и известностью).

9. Прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности.

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

Основные концептуальные положения, важные для анализа развития профессиональных деструкций (см.:Зеер Э.Ф., 1997. С.152-153):

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

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

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

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

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

туации – чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста.

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

7. Сензитивными периодами образования профессиональных деформаций являются кризисы профессионального становления личности. Непродуктивный выход из кризиса искажает профессиональную направленность, способствует возникновению негативной профессиональной позиции, снижает профессиональную активность.

Уровни профессиональных деструкций (см.: Зеер Э.Ф. 1997.С. 158-159):

1. **Общепрофессиональные деструкции**, типичные для работников данной профессии. Например: для врачей – синдром «сострадательной усталости» (эмоциональная индифферентность к страданиям больных). Для работников правоохранительных органов – синдром «асоциальной перцепции» (когда каждый воспринимается как потенциальный нарушитель). Для руководителей – синдром «вседозволенности» (нарушение профессиональных и этических норм, стремление манипулировать подчиненными).

2. **Специальные профессиональные деструкции**, 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. В медицинских профессиях у терапевтов – стремление ставить «угрожающие диагнозы»; у хирургов – цинизм; у медсестер – черствость и равнодушие.

3. **Профессионально-типологические деструкции**, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности на психологическую структуру профессиональной дея-

тельности. В результате складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

1) деформации профессиональной направленности личности (искажение мотивов деятельности, перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к нововведениям);

2) деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей: организаторских; коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, нарциссизм);

3) деформации, обусловленные чертами характера (ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция, доминантность, индифферентность»). Все это может проявляться в самых разных профессиях.

4. *Индивидуальные деформации*, обусловленные особенностями работников самых разных профессий, когда отдельные профессионально важные качества, как, впрочем, и нежелательные качества, чрезмерно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств или акцентуаций. Например: сверхответственность, суперчестность, гиперактивность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм, навязчивая педантичность и др. «Данные деформации можно было бы назвать профессиональным кретинизмом», - пишет Э.Ф.Зеер (1997, с.159).

Примеры профессиональных деструкций педагога (Э.Ф.Зеер, 1997, с. 159-169).

1. *Агрессия педагогическая*. Возможные причины: индивидуальные особенности, психологическая защита-проекция, фрустрационная нетолерантность, т.е. нетерпимость, вызванная любым мелким отклонением от правил поведения.

2. *Авторитарность*. Возможные причины: бессознательная защита – рационализация; завышенная самооценка; властность; схематизация типов учащихся.

3. *Демонстративность*. Причины: бессознательная защита – идентификация, завышенная самооценка «образа Я», эгоцентризм.

4. *Дидактичность*. Причины: стереотипы мышления, речевые шаблоны, профессиональная акцентуация.

5. **Догматизм педагогический.** Причины: стереотипы мышления, возрастная интеллектуальная инерционность.

6. **Доминантность.** Причины: неконгруэнтность эмпатии т.е. неадекватность, несоответствие ситуации, неспособность эмпатировать, нетерпимость к недостаткам учащихся, акцентуации характера.

7. **Индифферентность педагогическая.** Причины: бессознательная защита – отчуждение, синдром «эмоционального сгорания», генерализация личного отрицательного педагогического опыта.

8. **Консерватизм педагогический.** Причины: бессознательная защита – рационализация, стереотипы деятельности, социальные барьеры, хроническая педагогической деятельностью.

9. **Ролевой экспансионизм.** Причины: стереотипы поведения, тотальная погруженность в педагогическую деятельность, самоотверженный профессиональный труда, ригидность.

10. **Социальное лицемерие.** Причины: бессознательная защита – проекция, стереотипизация морального поведения, возрастная идеологизация жизненного опыта, социальные экспектации, т.е. неудачный опыт адаптации к социально-профессиональной ситуации. Особенно заметно проявляется такая деструкция у учителей истории, вынужденных, чтобы не подводить учеников, которым придется сдавать соответствующие экзамены, излагать материал в соответствии с новыми (очередными) конъюктурно-политическими «модами». Примечательно, что некоторые бывшие высокопоставленные чиновники Министерства образования РФ публично заявили, что «больше всего за свою многолетнюю работу в Министерстве образования гордился именно тем, что изменили содержание курса «История России», т.е. «адаптировали» курс к идеалам «демократии».

11. **Поведенческий трансфер.** Причины: бессознательная защита – проекция, эмпатическая тенденция присоединения, т.е. проявление реакций, свойственных воспитанникам. Например, использование выражений и манеры поведения, которые проявляют некоторые ученики, что нередко делает такое преподавателя неестественным даже в глазах этих учеников.

Э.Ф.Зеер обозначает и *возможные пути профессиональной реабилитации*, позволяющие в какой-то мере снизить негативные последствия таких деструкций (см. Э.Ф.Зеер, 1997, с. 168-169):

1. Повышение социально-психологической аутокомпетентности.
2. Диагностика профессиональных деформаций и разработка индивидуальных стратегий их преодоления.
3. Прохождение тренингов личностного и профессионального роста. При этом серьезные и глубокие тренинги конкретным работникам желательно проходить не в реальных трудовых коллективах, а в других местах.
4. Рефлексия профессиональной биографии и разработка альтернативных сценариев дальнейшего личностного и профессионального роста.
5. Профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста.
6. Владение приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций.
7. Повышение квалификации и переход на новую квалификационную категорию или должность (повышение чувства ответственности и новизны работы).

Выделение и рассмотрение особой проблемы профессиональных деструкций педагога позволяет обозначить интересную проблему: каким образом эти деструкции влияют на профессиональное развитие личности? И не могут ли эти деструкции стать предметом особой гордости некоторых специалистов (например, такие деструкции, как откровенное демонстративное жлобство, умение обманывать своих учащихся или вымогать из них, осознанное развитие этих деструкций с целью их использования для более эффективной манипуляции коллегами и учениками. Но, в конечном счете, эти деструктивные проявления становятся орудием манипуляции самим собой, когда человек перестает быть полноценным субъектом своей деятельности, становится рабом своих недостатков и превращается по сути в «субъекта деградации» (или в псевдосубъекта).

5. *Психофизиологические механизмы, лежащие в основе психических функциональных состояний и заболеваний. Стратегии сохранения здоровья.*

Прежде всего, хочу обратить внимание на один из основных принципов работы человеческого организма: любая подсистема человеческого организма работает настолько, насколько она включена в деятельность самим человеком. Например, если человек начинает мало двигаться, то сила мышечной системы постепенно приходит в соответствие с той нагрузкой, которой человек нагружает свои мышцы. Утомление будет наступать в том случае, когда физическая нагрузка будет превышать обыденную нагрузку, к которой привыкли мышцы. Напротив, если физическая нагрузка на все мышцы увеличивается постепенно, и относительно высокая нагрузка становится обычной, то, для того, чтобы наступило утомление, потребуется увеличить её значительно.

Аналогично работают все другие подсистемы организма: пищеварительная, мочеполовая, сердечнососудистая и т.д. Вывод прост: тренированная система утомляется меньше.

Для профилактики утомление важно также понимание того, что все подсистемы организма человека взаимосвязаны и взаимообусловлены. В связи с этим нарушение или изменение функции одной подсистемы влечет за собой изменение функций всех других подсистем. Например, причиной снижения работоспособности, повышенной утомляемости, появившихся без видимых причин, может быть изменение функций щитовидной и других желез внутренней секреции, инфекционные и любые другие заболевания, не имеющие выраженной симптоматики.

Особое внимание обратим на центральную нервную систему (ЦНС), которая обеспечивает работу всего организма. Не секрет, что в среднем человек использует *одномоментно* от 5% до 10% нервных клеток. В течение дня все нервные клетки работают в той или иной степени. Увеличение объема, интенсивности мыслительной деятельности благоприятно сказывается на состоянии всего организма. Значительное снижение интенсивности интеллектуальной деятельности приводит к возникновению серьезных психических заболеваний. Например, к возникновению синдрома Альцгеймера,

синдрома Паркинсона и др.; более подробно к механизмам их возникновения мы вернемся ниже.

Человек с нетренированной центральной нервной системой подвержен повышенной психической утомляемости и склонен к психическим заболеваниям.

Для профилактики утомляемости предлагаем соблюдение следующих основных шести правил:

- **Постепенно увеличивать нагрузку**, так как к утомлению и даже сбою в работе организма приводит резкое её увеличение, независимо от того, какая подсистема организма востребована в деятельности;

- **Не прекращать деятельность на длительный срок.** Этот срок прямо пропорционален тренированности человека. «Понедельник – день тяжелый» - это для слабо тренированных людей. По той же причине может быть снижена работоспособность в первые дни после отпуска при отсутствии других детерминант.

- **Регулярно (ежедневно) заниматься творческой («нерепродуктивной») деятельностью**, которая характеризуется приобретением нового знания и умения, созданием субъективно нового продукта деятельности.

- **Не «эксплуатировать» свой опыт**, а изменять его в соответствии с каждой новой ситуацией. Для здоровья преподавателя полезно постоянно упражняться в донесении информации до обучающихся с опорой на свою память и мышление без использования конспектов. Хотя их (конспекты) нужно *писать*, особенно молодым специалистам.

- На протяжении всей жизни **стремиться к формированию привычек.** Привычки обеспечивают минимальные затраты сил на выполнение повседневных повторяющихся действий. Например, соблюдение гигиены тела.

- Во избежание дистресса (о котором шла речь при обсуждении предыдущего вопроса) субъективно важные возникающие и поставленные **задачи решать до конца.** Напомню, что на субъективную важность ситуации, задачи указывает сильная и длительная эмоция.

Все шесть правил в той или иной степени отвечают на вопрос не только о том, как предупредить утомляемость, но и как правильно тренировать себя с этой целью.

Правила помогают ответить на следующие важнейшие вопросы:

- Как правильно тренировать ЦНС?

Ответ: постепенно увеличивать *творческую* нагрузку.

- Каковы факторы риска утомления ЦНС?

Ответ: снижение интенсивности деятельности, длительные периоды бездействия, слабая интеллектуальная переработка информации, а также нарушения функций любой подсистемы организма (заболевания тела).

Понятно, что тренировка ЦНС значительно отличается от тренировки других подсистем организма. Так, мышечную систему можно укрепить постоянными упражнениями. Напротив, память, к примеру, не улучшится, как бы долго человек не упражнялся в запоминании отдельных тех или иных информационных единиц [ПСС, Смирнов, 1987 г.]. Это говорит о том, что психические явления и процессы находятся в неразрывном единстве друг с другом, все они тесно взаимосвязаны и взаимно обусловлены, между ними существуют определенные соподчинения. Ранее мы рассматривали систему психического развития человека, в которой системообразующим фактором является мышление. Именно ему подчиняются все психические явления, и именно мышление во всем его многообразии определяет состояние всех других психических подсистем.

Обсудим, как это происходит. Ответим на вопросы:

- Как влияет мышление на эмоциональную сферу?
- Как благодаря мышлению сохраняется здоровье человека?
- Как мышление обеспечивает мнемические (процессы памяти) и другие психические процессы?

Любой психический процесс начинается с возбуждения нервных клеток в связи с осознанной либо неосознаваемой мотивацией. Возбуждение нервных клеток проявляется у человека в определенных эмоциональных состояниях (например, это могут быть влечения, эмоции, чувства).

Роль эмоций в системе развития человека объясняется как с физиологической точки зрения, так и с психологической.

Объяснению физиологических механизмов эмоций большое внимание уделялось в работах крупнейших физиологов: И. Павлова, М. Бехтерева, В. Сеченова и др., а также представителей бихевиоризма и необихевиоризма. Эмоция рассматривается как результат возбуждения нервных клеток на субъективно важный объект и представляет собой психическую энергию, данную человеку на познание этого объекта. Анализируя исследования представителей разных научных направлений, можно утверждать, что эмоция, её наличие указывает на то, что объект важен для человека, но познан им фрагментарно, не познан как целостная система. Благодаря своей дихотомической природе, эмоция указывает направление познания. Так, наличие отрицательной эмоции говорит о том, что объект познан только как субъективно отрицательный, и необходимо направить познание на поиск и познание субъективно положительных его сторон. И напротив, положительная эмоция человека говорит ему о том, что данный объект познан им только как субъективно положительный. Познание субъективно отрицательных сторон любого объекта способствует, как уже отмечалось, формированию целостного видения и преодолению дихотомического восприятия этого объекта.

Любая жизненная ситуация, в том числе профессиональная, вызывающая эмоциональные переживания, является развивающей в том случае, если человек на основе принципа развития использует психическую силу эмоций в качестве «топлива» для мыслительной деятельности. Расходуя это «топливо», человек приобретает новое понимание, и эмоция исчезает, превращается в чувство, при этом расширяется диапазона представлений человека, т.е. происходит его развитие[1]. Таким образом, благодаря мышлению изменяется эмоциональная и в целом когнитивная сфера: происходит «дотраивание» имеющихся образов и возникновение новых психических элементов. Эмоция как психическая энергия, растрачивается.

В то же время эмоция может разрушать психическое здоровье человека, оказывать отрицательное влияние на общее психофизиологическое состояние человека, быть причиной различных заболеваний.

И.М.Сеченов считал, что всякое представление, возникающее в психике, любая тенденция, связанная с этим представлением, за-

канчивается движением (буквально: «Всякая мысль заканчивается движением»). Если реальное движение по какой-то причине не осуществляется, то в соответствующих группах мышц суммируется определенное напряжение энергии, необходимой для осуществления ответного движения, вызванного образами и мыслями (представлениями). Так, например, образы и мысли — представления, вызывающие страх, стимулируют напряжение в группах мускулатуры ног и в мышцах рук. Это оказалось бы необходимым в случае ответа на страх бегством или защитой с помощью рук (ударить, застониться). [1949 г.].

Как уже отмечалось, сила эмоционального переживания находится в прямой зависимости от субъективной значимости ситуации: чем сильнее эмоция, тем важнее для человека решение возникшей жизненной задачи. В то же время чем сильнее эмоциональное переживание, тем больше повышается тонус в определенной области. Длительное отсутствие действий, направленных на решение возникшей задачи, порождает устойчивое напряжение в определенной части тела (мышцах, связках, во внутренних органах). Таким образом, психологическая проблема, стресс и дистресс порождают функционально-физиологические изменения в теле.

Психологическая проблема – субъективно важная, значимая для человека жизненная задача, которая длительное время *не решается* самим человеком.

Возникновение заболевания происходит в том случае, если человек, живя на основе принципа удовольствия, «погружается» в эмоциональное состояние, застревает на нем, снова и снова переживает ситуации, породившие эмоции (как положительные, так и отрицательные). Психическая энергия эмоций не расходуется и вызывает области напряжения и (или) чрезмерного расслабления в теле, снижение иммунитета в этих областях. Относительно длительное пребывание в состояниях эмоционального возбуждения, как фиксация на определенных жизненных ситуациях, снижает иммунитет, способствует возникновению различных, в том числе профессиональ-

ных, заболеваний, является одним из факторов, препятствующих профессиональному развитию.



Рис. 6.1. Последовательность возникновения заболеваний

Хотя многие зарубежные ученые накопили достаточный эмпирический материал (А. Адлер, Н. Лоуэн, Г.В. Сытин и др.), проблема возникновения и преодоления заболеваний, как последствий снижения индивидуальных темпов развития человека, заложенных природой, пока считается недостаточно изученной и не популярной. На наш взгляд, такое положение вещей связано с тем, что большинство людей психологически не готовы признать свое непосредственное участие в нарушении собственного здоровья. С другой стороны, научные исследования опираются на медицинский подход и касаются лишь поиска и доказательства внешних причин происхождения отдельных заболеваний.

Как видим, сегодня существует два подхода к анализу причин возникновения и преодоления заболеваний человека:

- Медицинский подход предполагает поиск объективных причин заболевания (ВНЕ ЧЕЛОВЕКА). Например, в качестве при-

чины язвенной болезни врачи выделяют особую бактерию (хеликобактер).

- Психологический подход опирается на субъективные (ВНУТРЕННИЕ) причины. Так, язвенная болезнь рассматривается как следствие частого гнева, который приводит к устойчивым спазмам желчных протоков. В результате чего желчь не может вовремя выйти для переваривания. Пища, проходя двенадцатиперстную кишку, расслабляет желчные протоки, и желчь выходит поверх пищи, попадает туда, где её не должно быть, - в двенадцатиперстную кишку и желудок, разъедая их слизистую оболочку, значительно снижая иммунитет этих органов, создавая благоприятную среду обитания для бактерий.

Таким образом, научное знание о психологическом происхождении заболеваний широко не пропагандируется средствами массовой информации, слабо популяризируется.

Разрешение психологической проблемы – сложный когнитивный (познавательный) процесс, который обеспечивается мыслительной деятельностью. Процесс разрешения психологической проблемы, как правило, сопровождается периодами отторжения (вытеснения) проблемы, её признанием повышением напряжения (стрессом и дистрессом), периодом удивления и сомнения, творчества и в конечном итоге – периодом реализации нового понимания. Выделяются следующие фазы мыслительного процесса [С.Л.Рубинштейн, 2004, с.321-324]:

1. Осознание проблемы.

На этом этапе у человека могут возникать значительные трудности, связанные с угрозой снижения самооценки и изменения «Я» - концепции не в лучшую сторону. Современные психологические исследования указывают на то, что для большинства людей субъективно самым дорогим является положительная «Я» - концепция, самооценка. На этом этапе могут возникнуть многочисленные защитные механизмы от тревожащих эмоциональных состояний, исследованные в рамках психоанализа. Наиболее частые из них и свойственные современному человеку: это вытеснение и проекция, отрицание и рационализация, замещение и др. Привычнее и спокойнее отнести свои проблемы, связанные как с социальными отношениями, так и со здоровьем за счет экономических кризисов,

экологического состояния среды обитания, некомпетентного руководителя и др. внешних причин. Признание самого себя источником своих проблем болезненно и поэтому часто неприемлемо. Нет проблемы – нет мыслительного процесса и развивающей деятельности. Мыслительный процесс возникает лишь в случае признания человеком наличия субъективно важной задачи, проблемы.

С.Л. Рубинштейн отмечает, что более или менее отчетливое осознание проблемной ситуации является начальной стадией мыслительного процесса. Ссылаясь на Платона, оно отмечает чувство удивления в связи с неудачей привычного действия или способа поведения, которое мотивирует человека на размышления. В то же время, как уже отмечалось в этой лекции, начало мыслительному процессу может положить любая сильная эмоция, стать «топливом» мыслительной деятельности при условии осознанного отношения к ней человека.

Чем обширнее круг знаний человека, тем больше и глубже он осознает возникающие проблемы. «Проницательному уму многое проблематично; только для того, кто не привык самостоятельно мыслить, не существует проблем; всё представляется само собой разумеющимся лишь тому, чей разум еще бездействует. Возникновение вопросов – первый признак начинающейся работы мысли и зарождающегося понимания. При этом каждый человек видит тем больше нерешенных проблем, чем обширнее круг его знаний. Каждая решенная проблема поднимает целый ряд новых проблем; чем больше человек знает, тем лучше он знает, чего он не знает». [С.Л. Рубинштейн, 2004, с.322].

В большинстве случаев человек, имеющий объективные проблемы, осознает, что что-то не так *с ним*. Возникает трудность распознавания, что же с ним всё-таки не так. В современных условиях оказать поддержку в распознавании субъективной проблемы может квалифицированный психолог-практик на основе рассмотрения ситуации с разных сторон и опираясь на разные методологические основания.

2. *Решение проблемы.*

На этапе перехода от осознания проблемы к её решению также возникают субъективные трудности, связанные с переключением

сознания с сильной эмоцией на разумное восприятие действительности. Погрузиться в эмоцию и переживать ситуации, породившие её, ещё и ещё раз проще, но, как уже обсуждалось, независимо от характера эмоции, опасно для здоровья. Глубокое понимание этих механизмов может служить сильной мотивировкой к мыслительной деятельности и переключению внимания с переживания эмоции на мыслительную деятельность.

Решение возникшей задачи совершается различными и весьма разнообразными способами в зависимости от характера самой задачи и индивидуально-психологических особенностей человека.

С.Л. Рубинштейн выделяет мыслительные задачи, решаемые на уровне наглядно-действенного и сенсомоторного интеллекта, требующие соотнесения с новой точки зрения наглядных данных и переосмысления ситуации на этой основе, т.е. переструктурирования и реорганизации. Такие решения задач оказываются эффективными, как правило, в случаях действий человека с неживыми объектами. Такой путь решения является частным случаем, более или менее применимым только для очень ограниченного круга задач.

Как правило, психологические проблемы, первоначально возникающие в виде субъективно важных задач, требуют привлечения в качестве предпосылок теоретических знаний, обобщенное содержание которых далеко выходит за пределы наглядной ситуации. Первый шаг мысли в данном случае заключается в отнесении, первоначально очень приблизительно, субъективно важной задачи к некоторой области знания.

Процесс решения субъективно важной задачи предполагает уже наличие какого-то знания. Если его недостаточно, то знание добывается в процессе мышления. С.Л. Рубинштейн отмечает, что решение или попытка решить проблему предполагает обычно привлечение тех или иных положений из уже имеющихся знаний в качестве методов или средств её решения.

Приведенные положения выступают иногда в виде правил, и решение задачи в таком случае совершается путем применения правил. Применение или использование правила для решения задачи включает два различных мыслительных процесса. Первый заключается в определении, какое правило должно быть привлечено для

решения данной задачи. Второй – в применении уже определенного общего правила к частным условиям конкретной задачи.

Серьезной проблемой на данном этапе могут стать так называемые *автоматизированные схемы действия* – индивидуально-специфические «навыки» мышления. При решении математических задач, где есть обобщенная рациональная система знания, их роль велика. Однако, при решении жизненно важных задач, связанных с человеком, автоматизированные действия, применяемые к разным людям, могут принести непоправимый ущерб профессиональным и другим взаимоотношениям.

3. Осознание наметившегося решения как гипотезы и его проверка.

Как правило, в обыденной жизни большинство людей действуют привычными способами без учета многообразия и количества возможных решений проблемы. Наметившееся решение субъективно важной задачи не должно быть единственным, так как в случае неудачи при его проверке произойдет «возвращение» к исходному состоянию, часто переживаемое человеком, как состояние безысходности.

На данном этапе необходимо наметить несколько гипотез:

- 1) структурно идентичные гипотезы, отличающиеся доминирующими содержательными компонентами;
- 2) различные по структуре гипотезы решения, идентичные по конечному результату;
- 3) комбинированные гипотезы (различные по структуре и содержанию).

У преподавателя учреждения образования возникли сильные эмоциональные переживания в связи с содержанием разговора с непосредственным руководителем – заведующим кафедрой. В разговоре было обращено внимание на необходимость подключения к утвержденной научно-исследовательской работе, которая не соответствует интересам и направлениям субъективно важных видов деятельности данного преподавателя. Отсутствие достижений в научно-исследовательской деятельности может послужить основанием потери работы, не избрания по конкурсу на очередной срок.

На этапе осознания проблемы был сделан вывод, что предъявленное требование справедливо, - участие в разработке научной темы является обязательным для ППС кафедры ВУЗа.

На этапе решения проблемы преподаватель приходит к выводу о том, что он психологически не готов поменять профессиональную сферу, - это понизит его социальный статус, изменит самооценку не в лучшую сторону, а также возникнут проблемы с освоением новой специальности. Принимается решение остаться на должности преподавателя ВУЗа.

На этапе осознания решения как гипотезы выдвигаются следующие предположения:

- 1) остаться, при этом ничего не менять в своей деятельности:
 - наладить особые отношения с зав. кафедрой;
 - найти покровителя среди руководителей факультета, ВУЗа (чтобы не трогали);
 - привлечь на свою сторону коллектив, чтобы иметь поддержку при очередном избрании по конкурсу и т.п.
- 2) изменить, расширить диапазон профессиональной деятельности:
 - укрепить свою позицию как преподавателя конкретной дисциплины, добиться признания своей значимости для подготовки специалистов данного профиля;
 - подобрать научно-исследовательскую деятельность, соответствующую собственным склонностям и интересам, добиться её утверждения на кафедре как альтернативного направления исследований;
 - с помощью руководителя научной темы кафедры выбрать и приступить к реализации той части разработки, которая наиболее соответствует возможностям данного преподавателя;
 - пройти повышение квалификации, которое поможет привести себя в соответствие с требованиями, предъявляемыми к преподавателю ВУЗа.
- 3) Комбинированные варианты 1 и 2 групп гипотез, например:
 - наладить профессиональные отношения с руководством через изменение отношения к профессиональным обязанностям;
 - повысить свою квалификацию, - это поможет найти другую преподавательскую работу в случае неудачи при избрании по конкурсу и др.

На этапе окончательного суждения и применения выбирается решение, соответствующее особенностям личности.

Решение сложной проблемы, впервые возникшей в уме человека, обычно сначала намечается в результате учёта и сопоставления части условий, которые берутся в качестве исходных, которые кажутся субъективно важными. Затем проводится сопоставление с другими данными.

Наметившееся решение осознается как гипотеза, когда выделяется максимальное количество данных, среди которых также осознаются наиболее субъективно важные составляющие.

4. Окончательное суждение и применение

Мыслительный процесс приходит к завершающей фазе, когда заканчивается проверка гипотез. Окончательное суждение будет эффективным, если оно принято на основании рассмотренных научных принципов (развития, детерминизма, деятельности), а также основных механизмов работы человеческого организма.

Рассмотрим, на конкретном примере, как осуществляется данная интеллектуальная деятельность.

По своей сути процесс разрешения психологической проблемы является развивающим. В каждом конкретном случае, эффективность зависит от силы, содержательности мотивации. Проходя весь путь разрешения психологической проблемы, человек приобретает всё большую и большую психическую устойчивость, становится всё менее подвержен психическим переутомлениям и состояниям повышенного напряжения, справляется с потенциальными и реальными заболеваниями. Мыслительная деятельность не только влияет на здоровье, но и определяет у взрослого здорового человека качество протекания большей части психических процессов. К ним, помимо эмоций, которые уже рассмотрены, можно отнести произвольное внимание и логическую память, волю, воображение и др. Пример рассуждения и конкретного решения проблемы приводится на странице 50.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бородин, Ф.М., Коряк, Н.М. Внимание: конфликт / Ф.М. Бородин, Н.М. Коряк. – Новосибирск: НГУ, 1983. – 120 с.
2. Выготский, Л.С. История развития высших психических функций // Л.С. Выготский. Собр. Соч. в 6 т. Т.3. М.: Педагогика, 1983.
3. Выготский, Л.С. Мышление и речь // Л.С. Выготский. Собр. Соч. в 6 т. Т.2. М.: Педагогика, 1982.
4. Водопьянова, Н.Е., Старченкова, Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: «Питер», 2005. – 154 с.
5. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / Дэниел Гоулман; пер. с англ. А.П. Исаевой. - М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. - 478 с.
6. Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. - Екатеринбург: УГППУ, 1997. – 244 с.
7. Змановская, Е.В., Рыбников, В.Ю. Девиантное поведение личности и группы: Учебное пособие / Е.В. Змановская, В.Ю. Рыбников. – СПб: «Питер», 2012. – 352 с.
8. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 512 с.
9. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. – 9-е изд. – СПб: Питер, 2006. – 940 с.
10. Леонтьев А.Н. Теория деятельности. / А.Н. Леонтьев – Собр. Соч. в 2 т. Т.1. М.: Педагогика, 1982.
11. Леонтьев Д.А. Психология смысла / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. – 487 с.
12. Лукашук, О.Н., Шуркова, Н.Е. Конфликтологический этюд для учителя / О.Н. Лукашук, Н.Е. Шуркова. – М.: Изд-во Московского ун-та, 1998. – 112 с.
13. Общая психология: учеб. пособие / Л.А. Вайнштейн и др. – Мн.: Тесей, 2005.
14. Прокопчик-Гайко, И.Л. Использование современного системного метода в психологических исследованиях // Адукацыя і выхаванне. – 2012, № 7, с. 3 – 9.

15. Прокопчик-Гайко И.Л. Некоторые методологические аспекты управления профессиональной мотивацией личности, - системный подход// Кіраванне у адукацыі. – 2010, № 4, с. 18 – 26.
16. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда: Учеб. пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология» / Н.С. Пряжников. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во МПО «МОДЭК», 2010. – 536 с.
17. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 480 с.
18. Психологическая энциклопедия. 2-е изд./ Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – СПб: Питер, 2003.
19. Уемов, А.И. Системный подход и общая теория систем. М.: Мысль, 1978.
20. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб: Питер, 2004. – 713 с.
21. Сагайдак, С.С. Мотивация деятельности / С.С. Сагайдак. – Мн.: Редакция журнала «Адукацыя і выхаванне», 2001. – 208 с.
22. Самоукина, Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – М.: Изд-во Московского университета, 1999. – 192 с.
23. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – Рига: РГУ, 1992. – 175 с.
24. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
25. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб: Питер, 2008. – 607 с.
26. Berry, D. C., Broadbent D. E. Interactive tasks and implicit — explicit distinction // Brit. J. Psychol. 1988. V. 79. pp. 251–272.
27. Loarer, E. (1992). L'educabilite cognitive: repereshistoriques-tenjeuxactuels. L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 21, pp.3-11.

Учебное издание

ПРОКОПЧИК-ГАЙКО Ирина Львовна

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ:
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ**

Конспект лекций для слушателей переподготовки
по специальности 1-08 01 74 «Современные технологии
университетского образования»

Подписано в печать 27.11.2015. Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 3,49. Уч.-изд. л. 2,73. Тираж 100. Заказ 817.

Издатель и полиграфическое исполнение: Белорусский национальный технический университет.
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя, распространителя
печатных изданий № 1/173 от 12.02.2014. Пр. Независимости, 65. 220013, г. Минск.