

Психологические барьеры профессионального развития

Сыманюк Эльвира Эвальдовна

Барьер -

- это психологический феномен (представленный в форме ощущений, переживаний, образов, понятий и др.), в котором отражены свойства объекта ограничивать проявления жизнедеятельности человека, препятствовать удовлетворению его потребностей.

Барьеры выполняют следующие функции:

- **стабилизации** (останавливают движение, придают ему статику);
- **коррекции** (столкнувшись с препятствием, движение меняет свое направление);
- **энергетизации** (энергия движения накапливается под влиянием удерживающего ее барьера);
- **дозирования** (препятствия дозируют движение, определяют его меру);
- **мобилизации** (живые организмы, столкнувшись с препятствием, мобилизуют свои энергетические и другие ресурсы для преодоления препятствий);
- **развития** (изменения, происходящие в организмах при повторных мобилизациях, закрепляются, что повышает функциональные возможности живой системы, придает ей новое качество);
- **торможения** (барьер замедляет движение, сдерживает активность);
- **подавления** (постоянно блокируя жизнедеятельность организма, его запросы, барьер ослабляет и подрывает его функциональные возможности).

Виды психологических барьеров профессионального развития:

- кризисы профессионального развития личности;
- профессиональные деструкции;
- ухудшение психологического здоровья.

Кризисы

профессионального развития личности -

- это непродолжительные периоды жизни, сопровождающиеся кардинальной перестройкой субъекта деятельности, изменениями самой деятельности.
- **Признаки профессиональных кризисов:**
- потеря смысла в выполняемой деятельности;
- потеря чувства нового;
- субъективное чувство остановки в развитии;
- преобладание негативных эмоций в отношении работы;
- раздражительность или апатия.

Виды профессиональных кризисов:

- Кризис учебно-профессиональной ориентации (14–15 или 16–17 лет) на стадии оптации;
- Кризис профессионального выбора (16–18 лет или 19–21 год) на стадии профессионального образования;
- Кризис профессиональных ожиданий (18–20 лет или 21–23 года) на стадии профессиональной адаптации;
- Кризис профессионального роста (30–33 года) на стадии первичной профессионализации;
- Кризис профессиональной карьеры (38–40 лет) на стадии вторичной профессионализации;
- Кризис социально-профессиональной самоактуализации (48–50 лет) на стадии мастерства;
- Кризис утраты профессиональной деятельности (55–60 лет) на стадии утраты профессии.

Кризис учебно-профессиональной ориентации (14–15 или 16–17 лет) на стадии оптации

Факторы:

- Невозможность реализовать профессиональные намерения.
- Выбор профессии без учета индивидуально-психологических особенностей и психофизиологических свойств.
- Ситуативный выбор профессионального учебного заведения

Способы преодоления:

- едения.
 - Психологически компетентное профессиональное консультирование.
 - Коррекция профессиональных намерений.

Кризис профессионального выбора (16–18 лет или 19–21 год) на стадии профессионального образования

Факторы:

- Неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой.
- Изменение социально-экономических условий жизни.
- Перестройка ведущей деятельности.

Способы преодоления:

- Активизация учебно-познавательной деятельности.
- Смена мотивов учебно-профессиональной деятельности.
- Коррекция выбора профессии.

Кризис профессиональных ожиданий (18–20 лет или 21–23 года) на стадии профессиональной адаптации

Факторы:

- Трудности профессиональной адаптации.
- Освоение новой ведущей деятельности.
- Несовпадение профессиональных ожиданий и реальной действительности.

Способы преодоления:

- Активизация профессиональных усилий.
- Коррекция мотивов труда и Я-концепции.
- Смена специальности и профессии

Кризис профессионального роста (30–33 года) на стадии первичной профессионализации

Факторы:

- Неудовлетворенность возможностями занимаемой должности и своим профессиональным ростом.
- Потребность в профессиональном самоутверждении и трудности ее удовлетворения.

Способы преодоления:

- Повышение социально-профессиональной активности и квалификации.
- Смена места работы и вида деятельности.

Кризис профессиональной карьеры (38–40 лет) на стадии вторичной профессионализации

Факторы:

- Неудовлетворенность своим социально-профессиональным статусом, должностью.
- Новая доминанта профессиональных ценностей.
- Кризис возрастного развития.

Способы преодоления:

- Повышение социально-профессиональной активности.
- Выработка индивидуального стиля деятельности, качественное улучшение способов выполняемой деятельности.
- Освоение новой специальности, повышение квалификации.
- Переход на новую работу

Кризис социально-профессиональной самоактуализации (48–50 лет) на стадии мастерства

Факторы:

- Неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации.
- Недовольство своим социально-профессиональным статусом.
- Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья.

Способы преодоления:

- Переход на инновационный уровень выполнения деятельности.
- Сверх нормативная социально-профессиональная активность.

Кризис утраты профессиональной деятельности (55–60 лет) на стадии утраты профессии

Факторы:

- Уход на пенсию и новая социальная роль.
- Сужение социально-профессионального поля.
- Психофизиологические изменения и ухудшение состояния здоровья.

Способы преодоления:

- Социально-психологическая подготовка к новому виду жизнедеятельности.
- Организация социально-экономической взаимопомощи пенсионеров.
- Вовлечение в общественно полезную деятельность.

Виды профессиональных деструкций

- Выученная беспомощность.
- Профессиональное отчуждение.
- Консервация профессионального опыта.
- Профессиональные деформации.



ДЕСТРУКЦИЯ - это разрушение, изменение или деформация сложившейся психологической структуры личности в процессе профессионального труда (Э.Ф.Зеер).

Выученная беспомощность

- это снижение уровня профессиональной активности, отсутствие инициативы, избегание ситуаций, сопряженных с неудачей. В профессиональной деятельности это проявляется в негативном отношении к инновациям, выполнении работы только в рамках нормативно заданной деятельности, отказе от выполнения общественной работы.

Профессиональное отчуждение

- Это личностная позиция непричастности и ментальной непринадлежности к общественно приемлемой для данной профессии профессиональной морали. Человек не идентифицирует себя с выполняемой деятельностью, не принимает на себя ответственность за происходящее в организации, не разделяет организационные ценности.

Поведенческие признаки отчуждения:

- закрытость в отношениях с коллегами,
- агрессивность,
- ложь как неосознанное искажение фактов,
- заведомая ложь,
- преувеличение своих заслуг,
- цинизм.

Психологические механизмы, обеспечивающие отчуждение:

- **подмена понятий и оценок** (например, закрытие экологически вредного производства отождествляется с покушением на оборонную мощь страны);
- **самообман**: на уровне эмоций более приятное для самолюбия заблуждение воспринимается как действительный факт ;
- **самовнушение**: целенаправленное ментальное приукрашивание действительности, приводящее к извращению сознания, неспособного принять правду, считающего ее ложью, покушением на самое святое;
- **безальтернативность**: одномерность, узость мышления, прямолинейность аргументации при доказывании своей позиции, неучет множества других факторов;
- **элитарность**: элитарное самосознание, сложившееся в прежние годы (например, в оборонной отрасли, где много платили и морально поощряли), усиленное впоследствии чувством несправедливости и мешающее обретению новой профессиональной идентичности;
- **закрытость**: глухота к оппонентам, неприятие критики, некритичность сознания, неспособность оценивать с других позиций, отбрасывание всего, что не совпадает с собственной точкой зрения, как лично враждебного.

Деструкция профессиональной компетентности

- консервация профессионального опыта, стагнация.

Опыт -

- сложная система, включающая в себя способы, приемы и правила решения трудовых задач. Опыт, приобретаемый в профессиональной деятельности, становится системообразующим в структуре личности и оказывает существенное влияние на проявление тех или иных личностных качеств (Е.Ю. Артемьева , Ю.К. Стрелков).

Профессиональные деформации

- искажение уровня выраженности профессионально важных качеств.
- Виды профессиональных деформаций руководителя:
- Авторитарность, демонстративность, социальное лицемерия, агрессивность, ролевой экспансионизм, индифферентность.

Детерминанты профессиональной деформации:

- факторы, обусловленные спецификой профессиональной деятельности;
- личностные факторы;
- факторы социально-психологического характера.

Профессиональные деформации руководителя:

- *Авторитарность. Доминантность.*
- *Демонстративность.*
- *Индифферентность.*
- *Агрессивность.*
- *Ролевой экспансионизм.*
- *Социальное лицемерие.*

Психологическое здоровье

—

- это состояние душевного благополучия, характеризующееся отсутствием болезненных психических проявлений, обеспечивающее адекватную условиям действительности регуляцию поведения и деятельности (Г.С. Никифоров).

Факторы, детерминирующие психологическое здоровье:

- резкие социально-экономические изменения (обостряют социальную незащищенность, угнетают чувство безопасности);
- особенности организации;
- условия труда;
- удовлетворенность трудом;
- удовлетворенность межличностными отношениями;
- содержание деятельности (одновременное наблюдение за несколькими изменяющимися во времени процессами или осмысление деятельности нескольких человек; частое и быстрое информационное переключение направления внимания на множественность объектов; восприятие и переработка разнообразной и многочисленной информации, часто имеющей эмоциональный характер; острый дефицит времени; чувство повышенной ответственности за принимаемые решения);
- стиль руководства;
- количество и характер профессиональных стрессов;
- индивидуально-психологические особенности личности.
-

Признаки психологического нездоровья:

- негативный субъективный статус (самочувствие, активность, настроение);
- наличие болевого синдрома (в том числе и психоэмоционального –«болит душа»);
- снижение или полная утрата трудоспособности;
- уменьшение объема и степени мобилизации функциональных резервов;
- ухудшение адаптационных возможностей (снижение интереса к инновациям, сопротивление им).

Показатели психологического здоровья:

- преобладающее хорошее самочувствие;
- глубокое понимание и принятие себя;
- высокая удовлетворенность жизнью - характером своего общения, ходом дел, своим здоровьем, образом жизни, процессом творчества;
- высокий уровень саморегуляции (но не слишком высокий!) своими желаниями, эмоциями и действиями, своими привычками, процессом развития и т.п.;
- **оптимальный процесс и уровень самореализации** - гармоничное сочетание числа успехов и неудач);
- **соразмерность** желаний и стремлений со своими психическими, физическими, материальными возможностями;
- **реальное устойчивое развитие.**

Признаки психологической гармонии личности:

- согласие с собой и окружающим миром;
- адаптивно полезное, устойчивое, длительное, творческое и экономичное функционирование и развитие личности в разнообразных жизненных средах;
- преимущественно положительный и спокойный эмоциональный тон жизни;
- хорошее физическое самочувствие, отсутствие серьезных телесных и психических заболеваний;
- в целом позитивная Я-концепция, достаточно высокое самопринятие, достаточно высокая уверенность в себе (но не очень высокая!);
- оптимально организуемый процесс жизнедеятельности (преобладание внутреннего локуса контроля над внешним, достаточная осознанность, гибкость и широта жизненных ориентаций);

Признаки психологической гармонии личности:

- гармоничный образ жизни (проявляется в ежедневной жизнедеятельности в виде достаточного числа природно необходимых линий деятельности, достаточного их разнообразия и в регулярности осуществления);
- умеренность страстей и противоречивых желаний, выражающаяся народной формулой “лучшее - враг хорошего”, оптимальная сбалансированность положительных и отрицательных базовых стремлений,
- оптимальный уровень самореализации - гармоничное сочетание числа успехов и неудач, отсутствие ориентации на максимальные достижения;
- соразмерность желаний и стремлений со своими психическими, физическими, материальными возможностями и с социальными и природными особенностями жизненной ситуации;
- реальное устойчивое развитие, неспешное движение вперед - жизнь как последовательное осуществление ряда интересных и полезных в широком смысле творческих проектов, дел, своей игры, своей миссии;
- открытость, готовность откликнуться и помочь, участвовать в общем деле, ориентация на сотрудничество и диалог;
- чувство красоты и чуда Природы, единства с ней; уважение к ее созданиям, экологическая культура, регулярное общение с природой.