

Воробьева Марина Анатольевна,

канд. психол. наук, доцент, кафедра акмеологии и психологии управления института кадрового развития и менеджмента, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26; e-mail: vorobyeva_marina@mail.ru.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ И ЕЕ ПРОФИЛАКТИКА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: искажения; дезадаптация; деструкции; деформации; профессиональная деятельность; педагогический коллектив; профилактика профессиональной деформации.

АННОТАЦИЯ. В статье представлены проблемы профессии «человек-человек», классификация этих проблем и причины профессиональных деформаций. Представлены мероприятия по профилактике профессиональных деформаций специалистов.

Vorobieva Marina Anatolievna,

Candidate of Psychology, Associate Professor of Department of Acmeology and Psychology of Management, Institute of Staff Development and Management, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

PROFESSIONAL DISADAPTATION OF SPECIALISTS AND ITS PREVENTION

KEY WORDS: distortion; disadaptation; destruction; deformation; professional activities; teaching staff; prevention of occupational strain.

ABSTRACT. The article deals with the problems of the teaching profession, involving close interaction between people, the classification of these problems and the reasons of professional disadaptation. Measures for the prevention of professional disadaptation of specialists are presented in the article.

Большую часть жизни человек трудится, профессиональная деятельность у многих начинается сразу после школы, у некоторых позже. Затем в среднем треть суток мы проводим на работе, поэтому она значительно влияет на нашу жизнь. Мы можем осознанно или неосознанно переносить наши рабочие привычки, манеру поведения и общения с другими людьми, определенные стереотипы и даже стиль мышления в нашу личную жизнь.

Обсуждение проблем людей в профессиональной деятельности, определенные искажения в их поведении начались еще в конце XIX в., уже тогда видны были эти изменения, но не было еще научных исследований в этой области знаний.

После ряд исследований в сфере «человек – человек», т. к. в этой сфере деятельности эти изменения выразились наиболее ярко, известный социолог начала XX в. Питирим Сорокин вывел новый термин, который стал выражением этих искажений – «профессиональная деформация» [3].

Постепенно появлялись исследования, которые ставили своей целью выявить причины появления этого феномена. Началом выявления этого явления послужила статья в 1936 г. молодого исследователя Ганса Селье, состоящая всего из 74 строк, но сильно поразившая науку. Статья называлась «Синдром, вызываемый разными поврежденными агентами», с этих строк, стало понятно, что существуют ряд факторов и причин, которые вызывают такое поведение людей, напряжение и неустойчивое состояние психики. Нарастающее напряжение ве-

дет к неадекватному, избирательному реагированию на происходящее. Например, деловое общение во многом становится зависимым от того, с каким настроением человек пришел на работу. В меньшей степени оно определяется рабочими задачами. Появляются обиды на коллег. Человек начинает ощущать себя жертвой. Любые мелочи буквально выводят из себя.

Позже выделили различные состояния человека, которые проявлялись неадекватно на рабочем месте, но базовым назвали стресс. Самым первым был изучен физиологический стресс, который проявлялся быстрее, т. к. он был визуально ощутим (человек краснел, бледнел, выполнял неадекватные действия телом и т. д.), все это выражалось в эмоциях, так был изучен эмоциональный стресс, затем были искажения когнитивные (проблемы внимания, памяти, мышления), они отражали целостное состояние личности человека. Более поздним был изучен информационный стресс. Не умение работать с информацией в современном мире приводит к истощению всех сфер личности человека. На сегодняшний день в связи с большими объемами информации, с различными видами коммуникаций – самый распространенный, вызывающий профессиональные деформации – это информационный стресс [6].

Одна из самых распространенных причин таких стрессов – организационные недостатки. К ним относятся, прежде всего, высокая рабочая нагрузка и при этом дефицит времени для выполнения работы. Отсутствие поддержки со стороны коллег и

начальства. Недостаточное вознаграждение за работу – как материальное, так и непризнание важности выполняемой работы коллективом. Противоречивые требования к сотруднику. Постоянная угроза штрафных санкций, однообразная деятельность, отсутствие выходных дней и отпусков. Многие исследования и наблюдения за деятельностью людей в профессиональной сфере подтверждают тот факт, что многочисленные коммуникации, с которыми сталкивается человек в процессе деятельности, не всегда имеют положительный результат как в общении (люди не умеют общаться), так и в продукте взаимодействия (не всегда достигают цели).

Взаимодействуя друг с другом, люди обмениваются различными эмоциями, которые не всегда положительные. Сдерживаясь, они накапливают их внутри себя на протяжении трудового дня, эти эмоции напрягают психику человека (это первая стадия по Г. Селье – напряжение), затем эмоциям нужен выход (по теории З. Фрейда), но не всегда люди могут это сделать правильно, появляется следующая стадия стресса – сопротивление. На этой стадии люди проявляют себя по-разному: кто начинает повышать голос (например, учителя на детей или выискивать ошибки в работах учеников), кто начинает обвинять другого, аргументируя ситуациями или непроверенными фактами прошлых лет, кто ищет недостатки в людях, чтобы унижить или оскорбить при общении. Все эти проявления можно наблюдать в разных отрезках жизненного пути человека, как у молодых специалистов, так и у профессионалов. Модели такого поведения формируют привычки людей, накладывают на них стереотипы, выражают индивидуальный тип деятельности, которые проявляются в профессиональной деятельности человека отрицательно и искажают личность в целом [4].

Симптомы стресса обнаруживаются во всех сферах психики: эмоциональной, когнитивной, мотивационной и поведенческой. В связи с испытываемым стрессом у людей появляется тревога, сопротивление и, конечно, истощение – а это в чистом виде – профессиональная деформация!

На протяжении всей жизни труд помогает человеку стать разумным, образованным, культурным, но ряд исследований подтверждают тот факт, что однообразный и длительный труд наносит отпечаток отрицательных явлений и состояний на человека, таких как: усталость, пассивность, равнодушие, утрата профессионализма, сопротивление инновациям, появлению различных психологических барьеров, сниже-

ние работоспособности и другие неадекватные проявления.

На любом этапе профессионального становления – допрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, непрофессионализм и послепрофессионализм (по классификации А. К. Марковой) человек может деформироваться, это все зависит от его личностных качеств. Деформация распространяется на все стороны физической и психической организации человека, которые находятся под влиянием профессии. Профессиональная деформация считается одним из отрицательных качеств профессионала.

От стадии интернальности до наставничества и авторитета (по классификации Е. А. Климова) люди подвержены общепрофессиональными деформациями (деформации, типичные для работников данной профессии, например, для работников правоохранительных органов – синдром «асоциальной перцепции», когда каждый воспринимается как потенциальный нарушитель; специальные деформации, которые проявляются в узких видах деятельности и профессиях (у следователя – правовая подозрительность; у оперативного работника – актуальная агрессивность; у адвоката – профессиональная изворотливость; у прокурора – обвинительность)). А также профессионально-типологические деформации, которые выражаются в индивидуальных особенностях личности и накладываются на профессиональную сферу (например, комплекс неполноценности компенсируется в управлении людьми авторитарным стилем управления).

В разных источниках и исследованиях даются разные трактовки и определения этого явления. В справочниках – это неосознанная привычка человека измерять явления окружающего мира в соответствии с профессиональными стандартами и определенная зацикленность на том или ином аспекте профессиональной деятельности. В общем, не профессиональном, словоупотреблении термин «профессиональная деформация» используется в более слабом смысле, указывая (нередко с иронией) лишь на некое влияние профессиональных привычек на поведение людей в частной жизни, перенос специфически профессиональных стереотипов и установок на поведение вне работы.

Э. Ф. Зеер в своих исследованиях дает такое определение деформации: это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса [1]. Разные определения связаны со сложно-

стью структуры этого феномена, т. к. его проявления можно видеть во всех сферах личности человека. Компоненты формируются в профессиональной деятельности и переносятся в личностное пространство.

Если, подвести итог выше сказанному, можно определить, что любая профессиональная деятельность способствует образованию искажений в профессии – качеств личности, деструктивно влияющих на труд и искажений в профессиональном поведении. Происходит дезадаптация человека в профессии. Возможно, профессиональные деструкции и деформация личности неизбежна, но одних она приводит к потере квалификации и профессионализма, других – к равнодушию, третьих – к неадекватной самооценке и агрессивности, но большинство людей – к поиску методов и средств профессиональной реабилитации.

В сложной экономической ситуации, нестабильностью на рынке труда социального и материального положения, сокращение персонала на предприятиях, потеря уверенности в завтрашнем дне, повышение конкуренции рабочих мест на высокооплачиваемые профессии, все это порождает психическое и эмоциональное напряжение, повышает уровень агрессии и стрессов у людей, прежде всего, на рабочем месте. Искажаются мотивы деятельности, перестраиваются ценности человека, появляется пессимизм, скептическое отношение к нововведениям. У руководителей деформации развиваются и формируются на основе организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и других способностей, появляется комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, любование собой и завышенная самооценка.

В науке выделены индивидуальные деформации, обусловленные и проявляющиеся особенностями работников самых разных профессий, когда отдельные профессионально важные качества проявляются как в положительных, так и в отрицательных качествах человека. Эти качества начинают проявляться настолько ярко, что приводит к возникновению сверхкачеств, или акцентуации (сверхответственность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм, и другие). Авторитарность проявляется в жесткой централизации управленческого процесса, демонстративность в эмоционально окрашенном поведении, профессиональный догматизм возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессиональных задач, доминантность обусловлена выполнением менеджером властных функций, консерватизм проявляется в предубеждении против нововведений, приверженности ус-

тоявшимся технологиям, настороженном отношении к творческим работникам [6].

Детерминантами деформации могут служить разные причины, но большинство исследований подчеркивают и ставят на первое место причины самой профессии, ее специфика, например, людей, у которых деятельность связана с общением (врачи, педагоги, воспитатели, полицейские и др.), затем можно выделить причины личностно-индивидуальные (впечатлительность, демонстративность, авторитарность, черты характера и др.), а также факторы связаны с социумом и взаимодействию в нем (неумение общаться, не владение психологией человека и др.) [5].

В исследованиях последних лет можно встретить описание причин деформации, которые связаны с определенными нормами в труде, общении, взаимодействии, выраженные в консерватизме и стереотипах, ограничивающих людей быть свободными в выборе решения, идеи, слова. Эти ограничения формируются в профессиональной деятельности, но отражаются и на личности в целом. Человеку трудно выйти из роли профессионала, возможно уже деформированного, и он эти эмоции, состояние несет в семью, то есть происходит проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое». Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии [7].

Если рассмотреть процесс деформирования, то можно видеть, что человек, попадая в социум, должен обладать достаточными характеристиками и качествами личности, чтобы противостоять этим деформирующим факторам (внешним и внутренним), адаптируясь в профессии, остаться такой личностью, которая была изначально и успешно продолжать развиваться в профессии, это бывает не всегда просто.

В исследованиях Грановской Р. М. [2] выявлен тот факт, что профессиональные деформации проявляются в стереотипных действиях. Человек начинает работать автоматически, не осознавая и не чувствуя позитивную результативность. Стереотипы ускоряют и повышают эффективность работы, но на небольшое количество времени, затем они тормозят восприятие и лишают творчества, т. е. происходят искажения в когнитивной сфере, снижается работоспособность, пропадает гибкость мышления и человек не может выйти из этого состояния и привыкает к нему (рисунок 1).

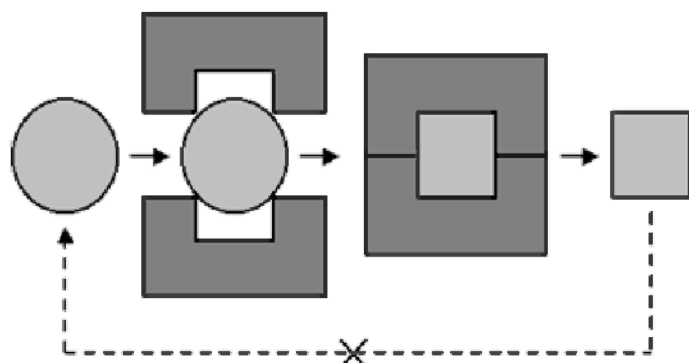


Рисунок 1. Процесс деформации, изменение формы под влиянием внешних сил

Для того, чтобы человек не попал под такое давление и не деформировался, важно, чтобы он любил свое дело и умел дифференцировать работу и отдых. Можно с головой уходить в свою работу, но также и переключаться на другой вид деятельности. В работах отечественных и зарубежных авторов можно встретить множество методов профилактики профессиональных деструкций и деформаций. Прежде всего, это самоменеджмент, умение управлять собой.

Профилактика разных видов деформаций начинается с распознавания и понимания сути проблемы. Работа с людьми, особенно «помогающих» профессий, требует специальной психологической подготовки. В ходе такой подготовки должны формироваться навыки профессионального общения.

Поэтому людям из группы риска можно порекомендовать время от времени проходить психологические тренинги или индивидуально заниматься с психологом. На Западе это одно из основных требований к специалисту. Потому что эффективно работать в системе «помогающих» профессий без профессиональной психологической поддержки практически невозможно.

Необходимо стараться организовать свой день так, чтобы удовлетворять жизненные потребности в собственном ритме. Это очень важно. Так как именно ритмические характеристики деятельности наиболее подвержены «заражению». Ведь очень трудно продолжать мыслить, действовать, двигаться в собственном ритме, когда вокруг носятся коллеги или клиенты и подгоняет начальник. Учитесь различать свои и чужие проблемы.

Как сделать так, чтобы эти искажения не отравляли жизнь вам и вашим близким? В первую очередь, нужно *четко разделять работу и личную жизнь*. Постарайтесь все рабочие проблемы оставлять за дверями офиса и до следующего прихода на работу к ним не возвращаться. Старайтесь не брать работу на дом. Конечно, это тяжело делать учителям, которым нужно готовиться к урокам, или врачам и журналистам, которых порой могут «выдернуть» в любое вре-

мя суток. Но все же по возможности старайтесь делать так, чтобы разные сферы вашей жизни не пересекались.

Второй способ борьбы с профессиональной деформацией – *постоянный самоконтроль*. Как только замечаете, что в вашем поведении появились «рабочие замашки» – пресекайте их на корню. Если вам тяжело делать это самостоятельно, попросите родных и близких делать вам замечания – и потом на эти замечания не обижайтесь. Часто негативный пример из жизни может помочь вам контролировать профессиональную деформацию. Скажем, ваш сосед тридцать лет проработал бухгалтером, и теперь он такой зануда, каких свет не видывал. Вы ведь не хотите в старости быть похожим на него? Вот и следите за собой.

Старайтесь на досуге выбирать *хобби и увлечения, максимально далекие от сферы вашей профессиональной деятельности*. Лучше, если хобби будет максимально «контрастным». Ваша работа связана с постоянным стрессом? Тогда хобби должно быть спокойным и умиротворяющим, например, рукоделие или кулинария. Если же ваша работа монотонная и однообразная – вам подойдет спорт, путешествия, хотя бы прогулки, в общем, любая смена впечатлений.

Профессиональная деформация часто связана со статусом на работе, поэтому *попробуйте в личной жизни примерить на себя другую роль*. Вы начальник и вам приходится постоянно руководить, отдавать приказы и планировать деятельность? Тогда в семье пальму первенства попробуйте отдать своей второй половинке, расслабьтесь и хотя бы дома не контролируйте все и вся. Если же ваша должность незначительная – дома берите на себя больше ответственности. Не обязательно быть главой семьи, но нужно почувствовать собственную значимость[4].

Проявления симптомов профессиональной деформации помогут человеку вовремя остановиться и проанализировать ситуацию, возможно, это даст развитию позитивных изменений в процессе работы и работы над собой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М. : Академ. проект, Екатеринбург : Деловая книга, 2003.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. М. : МПСИ, Воронеж : МОДЭК, 2003.
3. Климов Е. А. Пути в профессионализм (психологический взгляд). М. : МПСИ: Флинта. 2003.
4. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. М. : МПСИ; Воронеж : МОДЭК, 2002..
5. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления. Ростов н/Д: Феникс, 2001.
6. Сыманюк Э. Э. Профессионально обусловленные кризисы педагогов: монография. Екатеринбург: Урал гос. пед. ун-т; УРО РАО. 2002.
7. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. М. : МПСИ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2004.

Статью рекомендует д-р психол. наук, профессор Э. Э. Сыманюк.