

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 37.013.83:37.015
ББК Ч432+Ю962.3

ГСНТИ 15.81.21

Код ВАК 19.00.07

Девятковская Ирина Владимировна,

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры философии и акмеологии, Уральский государственный педагогический университет; 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, каб. 414; e-mail: rosirin@yandex.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ БЕЗ БАРЬЕРОВ: РОЛЬ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное развитие; психологические барьеры; развитие личности; непрерывное образование взрослых; преодоление психологических барьеров; андрагогика.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена анализу психологических барьеров профессионального развития личности и роли технологий непрерывного образования в конструктивном преодолении этих барьеров. В статье описывается возникновение психологических барьеров в процессе профессионального развития личности и их сущность. Автором анализируются возможности преодоления возникающих барьеров с помощью непрерывного образования и обучения взрослых. Представлен обзор методов обучения взрослых и проанализированы возможности этих методов для преодоления психологических барьеров профессионального развития личности.

Devyatovskaya Irina Vladimirovna,

Candidate of Psychology, Associate Professor, Department of Philosophy and Acmeology, Ural State pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A PERSON WITHOUT ANY LIMITS: THE ROLE OF CONTINUOUS EDUCATION OF ADULTS

KEYWORDS: professional development; psychological barrier; personal development; continuous education for adults; psychological barrier overcoming; andragogy.

ABSTRACT. The paper is devoted to the analysis of psychological barriers of professional development of personality and the role of continuous education technologies in overcoming these barriers. The paper describes the appearance of psychological barriers in the course of professional development of a person and studies their essence. The author analyses the possibilities of overcoming the barriers with the help of continuous education for adults. There is an overview of methods of teaching adults and the analysis of the role of these methods in overcoming psychological barriers of professional development of a person.

Выполнение профессиональной деятельности, структурируя течение жизни и формируя идентичность личности, является неотъемлемой частью жизни многих людей. С одной стороны, работа дает возможность удовлетворения многих жизненно важных потребностей, является источником уважения и самоуважения, самореализации, творческого развития, а с другой – может быть причиной физических и психических заболеваний, неудовлетворенности, а также изменения всей жизни человека вследствие тех или иных событий профессиональной жизни.

Профессиональное развитие личности является сложным, протяженным во времени, разнонаправленным и мультифакторным процессом. Как отечественными, так и зарубежными психологами (А. А. Деркач, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Ю. П. Поваренков, Э. Э. Сыманюк,

R. Gasteiger / Р. Гастайгер, D. Hall / Д. Халл, J. Super / Дж. Сьюпер) профессиональное развитие личности описывается как неравномерный, нелинейный стадийный процесс изменения личности в процессе выполнения профессиональной деятельности [1; 2; 3; 4; 5; 6; 13; 14].

В современных теориях профессионального развития используется термин «переменчивое профессиональное развитие», определяемый как «самоуправляемый профессиональный путь на основе ценностей личности, ее способности к изменению себя и адаптации к внешним изменениям, и вместе с тем, сохраняющей идентичность и ответственность за собственное профессиональное развитие» [13, с. 5]. Определяющим фактором конкурентоспособности становится активность личности, ее компетенции и личные качества, готовность к изменению себя и мира, открытость новому, стремление отвечать на вызовы современности.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ (проект №15-36-01306 «Преодоление психологических барьеров профессионального развития личности в процессе непрерывного образования»)

В этих условиях актуализируется изучение особенностей профессионального развития и изменений личности в процессе выполнения профессиональной деятельности, которые могут носить как конструктивный, так и деструктивный характер. В качестве конструктивных изменений можно отметить формирование новых профессиональных и общих компетенций, обогащение социальной среды и появление новых профессиональных связей, постановку новых целей и расширение горизонтов развития. К деструктивным изменениям личности, как правило, относят деструкции и деформации личности, эмоциональное выгорание, профессиональную стагнацию, а также психологические барьеры профессионального развития, которые и станут в данной статье предметом изучения.

Психологический барьер – это психологический феномен (представленный в форме ощущений, переживаний, образов, понятий и др.), который ограничивает личностное и профессиональное развитие, препятствует удовлетворению потребностей и вызывает эмоциональный дискомфорт [6; 7]. В психолого-педагогической литературе барьер описывается, с одной стороны, как субъективная категория, а с другой стороны, подчеркивается его объективный характер – непреодолимость или преодолимость препятствия для одного не является и не воспринимается таковой для другого.

Психологические барьеры профессионального развития могут проявляться в форме кризисов профессионального развития личности, профессиональных деструкций и деформаций, а также ухудшения профессионально-психологического здоровья [7].

Согласно концепции профессионального развития Э. Ф. Зеера, кризисами являются непродолжительные периоды жизни, сопровождающиеся кардинальной перестройкой субъекта деятельности и изменениями самой деятельности. Кризисы профессионального развития могут инициироваться как связанными с деятельностью факторами (смена деятельности, ее совершенствование или стереотипизация), так и внешними условиями (социально-экономическая ситуация, различные обстоятельства реализации профессиональных планов, случайные события), а также особенностями самой личности (уровень социально-профессиональной активности, потребности, особенности профессионального самоопределения, стремление к саморазвитию и самореализации, возрастные психофизиологические изменения).

Симптомами кризисов профессионального развития выступают утрата смысла выполняемой деятельности, потеря чувства

нового, преобладание негативных эмоций в отношении работы, раздражительность или апатия. Как отмечает Э. Ф. Зеер, кризисы сопровождают процесс профессионального развития и, как правило, имеют определенную стадиальную принадлежность [2].

Анализ зарубежной психолого-педагогической литературы и исследований по проблемам профессионального развития личности показал, что понятия «кризис», «жизненный кризис», «кризисные события жизни» используются, как правило, в контексте описания жизни человека и его биографии, а не в контексте анализа профессионального развития [8; 10; 11; 12; 13; 14; 16]. Среди ученых и практиков в области психологии профессионального развития наиболее распространенным является определение кризиса, предложенное Г. Капланом (G. Caplan.), а именно: кризис понимается как период неравновесия, ограниченный по времени, сопровождаемый неприятными психическими и физическими чувствами (ощущениями), иногда сильно истощающий способности личности компетентно преодолеть или справиться с ситуацией [8]. Другими словами, кризис – это «тяжелое эмоциональное нарушение равновесия, которое ограничено по времени и не может быть преодолено с помощью механизмов ответной регуляции, доступных в настоящее время индивидууму, переживающему кризис» [17, с. 614].

Вместе с тем, А. Шрейогг (A. Schreyögg) справедливо отмечает, что любое личное кризисное событие также может отражаться на профессиональном поведении личности, так как многие из таких событий (например, смерть близких) способны поставить под сомнение всю картину мира человека, и в том числе, привести к переоценке профессиональной жизни [18]. В этом случае профессиональный кризис инициируется личностными факторами. Кроме того, индивидуальные профессиональные кризисы могут вызываться ситуативными факторами, такими как выход на пенсию, смена рабочего места, особые условия на рабочем месте, факторы государственного и даже международного характера [18].

В качестве психологического барьера профессионального развития выступают и профессиональные деструкции и деформации, то есть изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими его участниками [2]. Признаками профессиональных деструкций являются замедление профессионального развития; рассогласование личных и профессиональных ценностей, псевдопрофессиональные смыслы труда, про-

фессиональные конфликты, формирование негативных качеств личности [2; 6; 7]. В работах отечественных (С. П. Безносков, Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, О. Б. Полякова, Э. Э. Сыманюк) и зарубежных (М. Домновски/М. Domnowski, Й. Фенглер/J. Fengler, А. Шрейогг/А. Schreyögg.) ученых единогласно отмечается, что группой риска для возникновения профессиональных деформаций являются социально-ориентированные профессии (врачи, учителя, руководители, юристы и т.д.). Так, Й. Фенглер/J. Fengler понятием «профессиональные деформации» описывает различные повреждения и искажения, неблагоприятное развитие, признаки истощения и износа, застои, ошибочные ориентации, отчуждения, потерю чувства реальности и правдивости, недооценку переживаний и ощущений, а также поведение и мысли, которые появляются в процессе профессиональной деятельности и ею же вызываются [11].

Ухудшение профессионально-психологического здоровья также может создавать препятствия на пути конструктивного профессионального развития личности. Как отмечает В. Коллат, в индустриально развитых странах все больше людей живут в состоянии «наполовину здоров», то есть не чувствуют себя здоровыми по причине болезней современности, жизненных, профессиональных и смысловых кризисов [9].

Кроме того, сами условия выполнения профессиональной деятельности носят сегодня, как правило, стрессогенный характер – при возрастающей сложности профессиональных задач востребована гибкость в принятии решений и выборе способа деятельности, непрерывно появляются новые технологии и способы их применения, увеличивается давление в силу нехватки времени или вынужденного увеличения производительности. Все это приводит к ухудшению профессионально-психологического здоровья, показателями чего являются негативный субъективный статус (плохие самочувствие и настроение, низкая активность); психосоматические расстройства; снижение или полная утрата трудоспособности; уменьшение объема и степени мобилизации функциональных резервов; снижение переносимости повышенных физических и психических нагрузок; проявления психологического насилия (моббинг, буллинг и т.д.).

Поддержание витальности и сохранение здоровья личности (физиологического, психологического, психического) в процессе реализации профессиональной деятельности является одной из важнейших задач для организаций, так как отражается на показателях ее деятельности [9].

Возникновение психологических барьеров в процессе профессионального развития связано с переживанием неуверенности, нестабильности, необходимостью принятия сложных решений, но одновременно, барьеры несут в себе потенциал для обучения личности. Поэтому при сопровождении личности в периоды преодоления барьера необходимо сконцентрироваться на процессах обучения как одной из ведущих стратегий преодоления барьеров. Потенциал технологий обучения взрослых заключается в их ориентации на активизирующие методы обучения, что позволяет развивать актуальные компетенции, актуализировать жизненные цели и задачи, провести ревизию имеющихся ресурсов и, в целом, повысить самоэффективность личности как в преодолении барьера, так и в реализации своей траектории профессионального развития.

Рассмотрим возможности некоторых технологий и методов непрерывного образования взрослых в контексте преодоления психологических барьеров профессионального развития.

Обучающее консультирование направлено на осознание, использование и оптимизацию имеющихся ресурсов и потенциала личности. Как правило, этот метод направлен на компенсацию, то есть «усилить сильные стороны» и «ослабить слабые стороны» [19]. Основанием для использования этого метода работы могут быть когнитивные дефициты, связанные с ухудшением профессионально-психологического здоровья и перегрузками на рабочем месте; мотивационные дефициты, характерные для ситуации переживания кризиса, а также в случае деструкций профессиональной направленности личности; проблемы в социальном окружении, сопровождающие переживание барьерных ситуаций. Важным условием для применения обучающего консультирования должна быть готовность и стремление обучаемого разобраться с имеющейся проблемной ситуацией и совместно с консультантом обозначить новые перспективы развития.

Коучинг представляет собой равноправную, партнерскую совместную работу консультанта (коуча) со здоровым клиентом, имеющим потребность помочь ему в самоопределении, целеполагании, решении проблем, развитии определенных компетенций, в том числе и компетенций по преодолению сложных ситуаций [17]. Коучинг как практико- и результат-ориентированное взаимодействие является в настоящее время, наряду с консультированием и тренингом, одной из распространенных и эффективных технологий непрерывного образования взрослых. Коучинг может быть

направлен как на работу с одной личностью, так и с группой, командой, организацией, что позволяет в ситуации объективных барьеров профессионального развития раскрыть потенциал всех задействованных сторон для его конструктивного преодоления.

Модерация, по мнению Х. Зиберта, является, наряду с занятием и консультированием, одним из важнейших педагогических действий, так как с ее помощью можно направлять и оптимизировать процесс обучения. Задача модератора заключается в нахождении соответствия между опытом, знаниями и интересами участников и конкретной целью, а также в вербализации полученных результатов [19]. Такое следование «красной нити» обсуждения позволяет сконцентрироваться на решении проблемы. Направленность модерации на мобилизацию потенциала личности и самоорганизацию группы позволяет использовать этот метод при работе с преодолением профессиональных кризисов личности, в ситуациях ухудшения профессионального здоровья, а также для профилактики деструктивных изменений личности (деформаций профессионально важных качеств или профессиональной стагнации).

Темоцентрированное интервью является одним из методов обучения взрослых, позволяющих интегрировать новые знания и жизненный опыт личности и особенности ее

биографии. Известно, что одним из дидактических принципов обучения взрослых является конгруэнтность новых знаний и уже имеющегося опыта, для того чтобы быть усвоенными, новые знания должны стать лично значимыми. Данный метод заключается в том, что обучающиеся опрашивают друг друга по поводу их личного опыта переживаний и установок относительно конкретной темы (например, что означает для тебя переживание кризиса? Как ты воспринимаешь свое здоровье на данном этапе жизни? В чем смысл выполняемой деятельности? И т.д.) [19]. Таким образом вербализуются имеющиеся знания, благодаря сравнению опыта друг друга расширяется спектр возможностей для осмысления сложившейся ситуации и выбора способа ее преодоления.

Разумеется, что вклад непрерывного образования взрослых в преодоление барьеров профессионального развития не исчерпывается использованием указанных технологий. Как уже было отмечено, в самой идее непрерывного образования заложен развивающий потенциал, позволяющий раскрывать ресурсы личности, формировать необходимые компетенции, создавать условия для самоэффективной жизнедеятельности, гармонизировать отношения личности с собой и окружающим миром, преодолевая любые барьеры, в том числе и в профессиональном развитии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности. СПб. : Речь, 2004. 272 с.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. : Академия, 2006. 240 с.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996. 308 с.
4. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления и реализации личности как отрасль психологической науки // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия 1: Психологические и педагогические науки. 2014. № 1. С. 185–198.
5. Полякова О. Б. Категория и структура профессиональных деформаций // Национальный психологический журнал. 2014. № 1 (13). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kategoriya-i-struktura-professionalnyh-deformatsiy> (дата обращения 11.12.2016).
6. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : практико-ориентированная монография / Под ред. Э. Ф. Зеера. М. : Моск. психол.-социальный институт, 2005. 252 с.
7. Сыманюк Э. Э., Девятковская И. В. Непрерывное образование как ресурс преодоления психологических барьеров в процессе непрерывного образования // Образование и наука. 2015. № 1 (120). С. 80–92.
8. Caplan G. (1964). Principles of preventive psychiatry. New York, London : Basis Books.
9. Decker F., Decker A. (2015). Gesundheit im Betrieb. Vitale Mitarbeiter – Leistungsstarke Organisationen. (2. Auflage). Wiesbaden : Springer.
10. Domnowski M. (2010). Burnout und Stress in Pflegeberufen: Mit Mental-Training erfolgreich aus der Krise. Hannover: Schlütersche Verlagsgesellschaft GmbH & Co. KG.
11. Fenger J. (hrsg) (1994). Handbuch der Heilpädagogischen Psychologie. (2. Aufl). Stuttgart, Berlin, Köln : Kohlhammer.
12. Fillip S.-H. & Aymanns P. (2010). Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens. Stuttgart : Kohlhammer.
13. Gasteiger, R. M. (2007). Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement: Das proteische Erfolgskonzept. Göttingen: Hogrefe. 243 S.
14. Hall D. T. (2002). Careers in and out of organizations. Thousand Oaks, CA : Sage.
15. Hubner M. (2007). Coaching als Aufgabe der Erwachsenenbildung. Berlin; Münster : LIT.
16. Krisenmanagement und Integration / Erika Schuchardt. Bd.:2. Weiterbildung als Krisenverarbeitung. Bielefeld : Bertelsmann, 2003.
17. Migge B. (2014). Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen (3 Aufl.). Weinheim und Basel : Beltz Verlag.

18. Schreyögg A. (2004). Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung (6 Aufl.). Frankfurt/Main : Campus Verlag GmbH.
19. Siebert H. (2010). Methoden für die Bildungsarbeit. 4. Auflage. Bielefeld.
20. Ulich D. (Hrsg.). (1985). Psychologie der Krisenbewältigung: e. Längsschnittunters. mit arbeitslosen Lehrern. Weinheim; Basel : Beltz.

REFERENCES

1. Beznosov S. P. Professional'naya deformatsiya lichnosti. SPb. : Rech', 2004. 272 s.
2. Zeer E. F. Psikhologiya professional'nogo razvitiya : ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zavedeniy. M. : Akademiya, 2006. 240 s.
3. Markova A. K. Psikhologiya professionalizma. M., 1996. 308 s.
4. Povarenkov Yu. P. Psikhologiya professional'nogo stanovleniya i realizatsii lichnosti kak otrasl' psikhologicheskoy nauki // Vestnik Permskogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta. Seriya 1: Psikhologicheskie i pedagogicheskie nauki. 2014. № 1. S. 185–198.
5. Polyakova O. B. Kategoriya i struktura professional'nykh deformatsiy // Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal. 2014. № 1 (13). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kategoriya-i-struktura-professionalnyh-deformatsiy> (data obrashcheniya 11.12.2016).
6. Symanyuk E. E. Psikhologicheskie bar'ery professional'nogo razvitiya lichnosti : praktiko-orientirovannaya monografiya/ Pod red. E. F. Zeera. M. : Mosk. psikhol.-sotsial'nyy institut, 2005. 252 s.
7. Symanyuk E. E., Devyatovskaya I. V. Nepreryvnoe obrazovanie kak resurs preodoleniya psikhologicheskikh bar'erov v protsesse nepreryvnogo obrazovaniya // Obrazovanie i nauka. 2015. № 1 (120). S. 80–92.
8. Caplan G. (1964). Principles of preventive psychiatry. New York, London : Basis Books.
9. Decker F., Decker A. (2015). Gesundheit im Betrieb. Vitale Mitarbeiter – Leistungsstarke Organisationen. (2. Auflage). Wiesbaden : Springer.
10. Domnowski M. (2010). Burnout und Stress in Pflegeberufen: Mit Mental-Training erfolgreich aus der Krise. Hannover: Schlütersche Verlagsgesellschaft GmbH & Co. KG.
11. Fengler J. (hrsg) (1994). Handbuch der Heilpädagogischen Psychologie. (2. Aufl). Stuttgart, Berlin, Köln : Kohlhammer.
12. Phillip S.-H. & Aymanns P. (2010). Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens. Stuttgart : Kohlhammer.
13. Gasteiger, R. M. (2007). Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement: Das proteische Erfolgskonzept. Göttingen: Hogrefe. 243 S.
14. Hall D. T. (2002). Careers in and out of organizations. Thousand Oaks, CA : Sage.
15. Hubner M. (2007). Coaching als Aufgabe der Erwachsenenbildung. Berlin; Münster : LIT.
16. Krisenmanagement und Integration / Erika Schuchardt. Bd.:2. Weiterbildung als Krisenverarbeitung. Bielefeld : Bertelsmann, 2003.
17. Migge B. (2014). Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen (3 Aufl.). Weinheim und Basel : Beltz Verlag.
18. Schreyögg A. (2004). Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung (6 Aufl.). Frankfurt/Main : Campus Verlag GmbH.
19. Siebert H. (2010). Methoden für die Bildungsarbeit. 4. Auflage. Bielefeld.
20. Ulich D. (Hrsg.). (1985). Psychologie der Krisenbewältigung: e. Längsschnittunters. mit arbeitslosen Lehrern. Weinheim; Basel : Beltz.

Статью рекомендует канд. психол. наук, доцент О. И. Дорогина