

Системогенетический подход к проблеме профессиональных деструкций*

Орёл В.Е., д.псих.н., профессор
ЯрГУ им. П.Г. Демидова

Термин «профессиональные деструкции», появившийся в отечественной психологии относительно недавно, тем не менее, занял прочное место в исследованиях проблем профессионального становления личности [1, 5, 8]. Несмотря на значительное количество эмпирических исследований, посвященных разным аспектам указанной проблематики, широкий пласт вопросов остается не изученным. Одна из главных причин такого состояния проблемы заключается по-нашему мнению, в отсутствии единой теоретической платформы, позволяющей объяснить механизмы происхождения профессиональных деструкций, специфику их проявления, генезис формирования и их место в структуре единого процесса профессионального становления.

Целью настоящей статьи является попытка применить системогенетический подход к анализу проблемы профессиональных деструкций в целом и отдельным ее феноменам.

Концепция системогенеза профессиональной деятельности была предложена В.Д. Шадриковым [9, 10, 11] и успешно развивалась в работах его учеников и последователей, как в русле изучения профессиональной деятельности, так и учебной деятельности и готовности к обучению. Рассмотрим основные положения концепции системогенеза профессиональной деятельности и их возможности в качестве объяснительных механизмов некоторых основных моментов проблемы профессиональных деструкций.

1. Краеугольным положением системогенетической концепции В.Д. Шадрикова является положение о системообразующем факторе, в качестве которого выступает вектор «мотив-цель», направляющий деятельность, определяющий строение и динамику ее составляющих и обеспечивающий регуляторную функцию.

Смыслообразующий характер «мотива-цели» проявляется не только в организации профессиональной деятельности, но и позволяет объяснить многие психические явления, в том числе и психическое выгорание. В ряде исследований установлено, что возникновение этого феномена во многом обусловлено потерей смысла профессиональной деятельности для субъекта, противоречием между высоким уровнем достижений и реальными результатами [14, 15].

2. Одним из основных достижений системогенетического подхода стало вскрытие механизмов и закономерностей генезиса системы профессиональной деятельности. В.Д. Шадриковым были сформулированы основные принципы данного процесса: принцип гетерохронности развития, принцип неравномерности развития и принцип достаточности.

Применение методологии системогенетического подхода для объяснения процессе формирования психического выгорания как одного из видов

профессиональных деструкций продемонстрировало проявление всех основных закономерностей системогенеза, среди которых ведущее значение принадлежит гетерохронности и неравномерности развития [4].

Гетерохронность развития подструктур выгорания проявляется в том, что основные его компоненты появляются на разных временных отрезках профессионального развития в следующей последовательности: цинизм, самооценка профессиональной эффективности, психоэмоциональное истощение.

Проявлением неравномерности развития выгорания явилась разная степень выраженности его компонентов в разных профессиональных группах.

Вместе с тем гетерохронность и неравномерность развития как универсальные принципы применимы не только для объяснения генезиса конкретных видов профессиональных деструкций (психического выгорания), но их действие можно распространить на всю сферу. В частности, можно утверждать, что разные виды деструкций формируются в разные периоды профессионального становления личности. Многочисленные данные показывают, что синдром выгорания может формироваться на начальных этапах профессионализации личности как результат «шока», вызванного противоречиями между ожиданиями личности и реальной действительностью [4, 13]. Профессиональные деформации формируются у работников приблизительно в середине их профессионального пути. Наши исследования обвинительного уклона, как разновидности профессиональной деформации, показали, что в наибольшей степени он присущ следователям прокуратуры со стажем работы более 5 лет, в то время как в контрольной группе (лица, не имеющие юридического образования и никогда не работавшие в сфере юриспруденции), а также у студентов 1–5 курсов юридического факультета обвинительный уклон не присутствует [6].

Положение о векторе «мотив-цель» как системообразующем факторе позволило В.Д. Шадрикову сформулировать еще один важный, на наш взгляд, «принцип достаточности», отчетливо проявляющийся при освоении субъектом отдельных действий в общей структуре деятельности. Согласно данному принципу, формирование отдельных компонентов системы происходит в соответствие с поставленной целью, и субъект ориентируется не на максимальные достижения в количественном и качественном аспекте, а на степень соответствия своих возможностей требованиям деятельности на данном этапе ее освоения (т.е. своеобразный оптимум). Полученные В.Д. Шадриковым данные позволяют предположить, что отношения оптимума могут характеризовать не только стадию профессионализации личности, но проявляться и на регрессивном этапе профессионального становления. Это дает нам основание полагать, что он применим и для объяснения механизмов взаимодействия стадий профессионального развития личности и для возникновения профессиональных деструкций. Ряд имеющихся теоретических и эмпирических данных подтверждает данное утверждение.

Исследования, посвященные психическому выгоранию, как одной из профессиональных деструкций, показывают, что и его формирование и

развитие в процессе становления профессионала подчиняется U-образной зависимости [4, 16]. В проведенных нами исследованиях, подтверждается наличие U-образной инвертированной зависимости между стажем работы и уровнем выраженности психического выгорания [3].

3. Одним из основных понятий используемых в системном подходе является понятие «системное качество», возникающее, с одной стороны, в результате взаимодействия компонентов, образующих систему, а с другой стороны, к ним не сводимое. В русле системогенетического подхода данное понятие конкретизировалось в понятии профессионально-важных качеств, в качестве которых выступают «индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность и успешность ее выполнения» [12, с. 68]. К ним могут относиться как способности личности, так и компоненты мотивационной сферы. Дальнейшее развитие данного положения применительно к процессу профессионального становления личности в работах Ю.П. Поваренкова в его концепции «индивидуализации личности профессионала», которое разрабатывается применительно к процессу профессионализации [7, 8]. Автор выделяет систему профессионально-ориентированных качеств (ПОК), состоящей из подсистем ПЗК—ПВК и отмечает, что «именно индивидуальное наполнение ПВК—ПЗК определяет индивидуальную неповторимость личности профессионала, позволяет ему обогащать профессионально-ориентированные качества личности качествами своей индивидуальности» [8, с.180]. Развивая данное положение, можно предположить, что процесс индивидуального наполнения системы качеств можно распространить и на регрессивную фазу профессионального становления, на систему профессиональных деструкций, предположив, что и профессиональная деформация у работников тоже может быть индивидуально неповторимой и основываться на специфической для каждого профессионала структуре индивидуально-личностных характеристик. Указанная концепция позволяет нам объяснить некоторые аспекты, касающиеся механизмов формирования профессиональных деструкций. Рассматривая гиперболизацию личностных образований как механизма профессиональной деформации, возникает вопрос относительно возможности рассмотрения обратной тенденции в качестве такового. Речь идет о том — можно ли считать проявлениями профессиональной деформации низкий уровень выраженности тех или иных личностных особенностей и рассматривать это также в качестве механизма ее формирования. С нашей точки зрения такая связь между низким уровнем выраженности тех или иных характеристик существует, о чем свидетельствуют эмпирические данные. В частности, наши исследования показали, что у следователей с большим стажем работы с выраженным «обвинительным уклоном» наблюдается низкий уровень активности в сфере досуга (предпочтение отдаются формам пассивного отдыха) и низкий уровень ценностных ориентаций, связанных с развитием себя, творчеством и мотивацией достижений [6].

С другой стороны, наличие низкого уровня выраженности тех или иных личностных особенностей не всегда является показателем профессиональной

деформации и снижает эффективность профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом.

В частности, наличие уровня выраженности интеллекта ниже среднего и низкого в большинстве видов профессиональной деятельности традиционно рассматривается как проявление профессиональной деформации, условие низкой эффективности трудовой деятельности. Вместе с тем наши исследования показали, что работники пенитенциарной системы (воспитатели ИТК и надзиратели в следственном изоляторе), имеющие среднее специальное и высшее образование, характеризуются уровнем выраженности интеллекта ниже среднего, но это не доказывает наличие у них профессиональной деформации. Более того, данная характеристика может являться профессионально-важным качеством, поскольку специфика условий работы и особенности контингента, по-видимому, диктуют наличие именно не высокого интеллекта, поскольку лица с высоким уровнем его выраженности и стремлением к творческой деятельности не смогли бы достаточно хорошо адаптироваться к существующей профессиональной среде, вплоть до получения психосоматических заболеваний или увольнения с работы [2, 5].

В заключении хотелось бы отметить, что теоретический анализ и эмпирические данные позволяют сделать вывод о том, что системогенетический подход не только объясняет результаты проведенных эмпирических исследований процесса профессионализации, но представляет собой методологическую базу для объяснения механизмов формирования профессиональных деструкций.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
2. Иванова Е.В. Личностные особенности, обуславливающие возникновение профессиональной деформации учителя и их изменения в процессе профилактико-коррекционной работы: Дисс. канд. психол. наук. Ярославль, 2003. 152 с.
3. Орёл В.Е. К проблеме соотношения основных этапов профессионального становления личности //Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. 2006. № 4. Серия Гуманитарные науки. С. 33–37.
4. Орёл В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Институт психологии РАН, 2005. 330 с.
5. Орёл В.Е. Развитие личности профессионала //Психология труда: Учебник для студ. высш. учеб. заведений /под ред. проф. А.В. Карпова. М.: Изд.-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. С. 249-269.
6. Орёл В.Е. Исследование обвинительной установки у следователей как феномена профессиональной деформации личности //Психология и практика: Материалы II съезда РПО, Ярославль, 1998.Т. 4. Вып. 1. С. 276–277.
7. Поварёнков Ю.П. Введение в психологию труда. Киров, 2006.

8. Поварёнков Ю.П. Проблемы профессионального становления личности Ярославль: Канцлер, 2008. 200 с.
9. Шадриков В.Д. Психология производственного обучения. Ярославль: Верхневолжск. изд.-во, 1976. 79 с.
10. Шадриков В.Д. Введение в психологическую теорию профессионального обучения. Ярославль: ЯГПИ, 1981. 72с.
11. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. репр. воспроизв. текста издания 1982 г. М.: Логос, 2007. 192 с.
12. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. М., 1994. 315 с.
13. Cherniss C. Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout //Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington DC: Taylor&Francis, 1993. P. 135–149.
14. Pines A.M. Burnout: An existential perspective.// Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington DC: Taylor & Francis, 1993. P.33–51.
15. Pines A.M., Aronson E. Burnout: from tedium to personal growth. N.Y., 1981. 229 p.
16. Schaufeli W.B., Enzmann D. The burnout companion to study and practice: A critical analysis. Washington DC: Taylor & France, 1998. 220 p.

**- Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта Российского гуманитарного научного фонда, проект № 07–06 –00272a*