

- зрелую психологическую культуру как развитой механизм личностной саморегуляции, которая обеспечивает и эффективное, и безопасное, и гуманное взаимодействие с людьми. Психологическая культура этого уровня выступает как психологическое новообразование, отражающее высокий уровень зрелости личности.

Исследователи особо подчеркивают, что решающее значение в развитии профессионализма специалиста принадлежит его профессиональной активности, а повышение уровня самосознания практического психолога является фундаментальным условием личностно-профессионального развития.

«Овладение личностью миром профессии – это овладение миром ее культуры. Культура есть не что иное, как сосредоточение в индивидуальной профессиональной судьбе человека, в профессиональном настоящем прошлого и будущего его профессии. Такое единение накладывает на каждого отдельного психолога ответственность за прошлое и будущее профессии психолога...»

УСПЕШНОСТЬ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА

Кучерявенко И.А.

Российская Федерация, г. Белгород
к.психол.н., доцент кафедры возрастной и
социальной психологии
ФГАОУ ВПО НИУ «БелГУ»

Анализ психологической литературы показал, что на сегодняшний день четкое, общепризнанное и полное представление о критериях оценки деятельности как успешной отсутствует. Успешность профессиональной деятельности человека обычно оценивают по его вкладу в общественное производство. Широко распространенная тенденция оценивать общественное благо выше личного часто приводит к недооценке последнего. Вместе с тем удовлетворенность человека своим трудом, место, занимаемое профессиональной деятельностью в иерархии ценностей, имеют прямое отношение не только к конкретным результатам труда, но и к социальной позиции личности и, следовательно, оказывают непосредственное воздействие на общество.

Ряд ученых выделяет в качестве важнейшей психологической составляющей категории успешности достижение личностью профессионала психоэмоционального состояния, характеризующегося удовлетворенностью деятельностью (И.П. Лотова, П.Н. Прудков, О.Н. Родина и др.). Оценивая собственную профессиональную успешность, человек соотносит деятельностные аспекты своей работы с личностными (потребностями, мотивами, стремлениями) и организационные (включая временные,

материальные, психологические, физические и другие затраты на реализацию), а также с вознаграждением за труд (как материальным, так и другими его видами). Вознаграждение за труд включает в себя внешнее вознаграждение (материальное, продвижение по службе, статус в обществе, статус в неформальной группе и т.д.) и внутреннее вознаграждение, которым является сам процесс труда. Так, например, внешнее вознаграждение может удовлетворять потребность личности в достижениях различного рода: быть материально обеспеченным, занимать высокое положение в обществе, пользоваться авторитетом среди коллег и т.д.

Удовлетворенность от совершаемой деятельности может выступать внутренним вознаграждением за труд. Получая внутреннее вознаграждение работник мотивирован скорее процессом, чем конечным результатом деятельности. Все виды внутреннего и внешнего вознаграждения могут порождать удовлетворенность трудом, если они соответствуют направленности личности, служат удовлетворению ее потребностей и реализации мотивов, значимых целей, соответствуют уровню притязаний, самооценке и другим мотивационно-оценочным структурам личности (О.Н. Родина).

Отсутствие внутреннего вознаграждения не означает невозможности совершения деятельности, но цена такого труда для человека возрастает в несколько раз, за счет возрастания психофизиологических и психоэмоциональных усилий, необходимых для достижения поставленной цели. Возрастание внутренних затрат на реализацию деятельности приводит к перенапряжению и как следствие этого – переутомление и стрессы. В ряде случаев это может привести к развитию заболеваний психосоматической природы. Вряд ли можно назвать деятельность, ведущую к развитию неблагоприятных физиологических состояний успешной.

Профессионал соотносит осознаваемое им вознаграждение за труд с представлениями о результативности своего труда, о своей инициативности в работе, об эффективности взаимодействия с коллегами, а также с количеством затрат (психофизиологических, материальных, временных и др.), требуемых для осуществления этого труда. Как правило, человек не оценивает свой труд положительно, если он постоянно переутомляется, испытывает сильный стресс или переживает другое отрицательное функциональное состояние. Более того, наличие постоянных стрессогенных факторов может приводить не только к проявлению заболеваний, но и к изменениям в структуре личности профессионала, формированию отрицательных эмоционально-личностных особенностей.

Поведенческие проявления, на основе которых мы судим о личности, существенно зависят от основных свойств нервной системы. При этом физиологические свойства, в том числе и свойства нервной системы, не предопределяют полностью поведенческие проявления и тем более склад личности (А.Н. Леонтьев). Человек может строить себя, свою личность, преодолевая свои слабые стороны, определяемые психофизиологическими особенностями нервной системы, и развивая сильные, а может «плыть по

течению», подгоняя под склад своей личности образ жизни, что проявляется и в выборе соответствующей профессии, и в адаптации требований профессии к своим особенностям, т.е. в формировании индивидуального стиля профессиональной деятельности (Е.А. Климов). В обыденной жизни активная жизненная стратегия, умение преодолеть себя оценивается как нечто более достойное, в этом случае говорят, что у человека есть характер, что он личность. Не случайно и некоторые психологи понимают характер как образование, основанное на воле. Однако с точки зрения максимального раскрытия возможностей личности, ее самореализации не менее эффективна и вторая – адаптивная стратегия. По-видимому, оптимальный путь лежит на стыке двух тенденций.

Удовлетворенность трудом – осознанная субъективная оценка успешности труда, в которой последняя выражается непосредственно. Опосредованно удовлетворенность может выражаться в обычном для человека настроении, в особенностях оценок, даваемых руководству, коллегам, организации, и в других реакциях, отражающих его неосознанную субъективную оценку успешности собственного труда. Осознаваемая и неосознаваемая составляющие внутренней оценки успешности могут совпадать полностью или частично, а могут, и; противоречить друг другу, выражая внутрилличностный конфликт мотивов деятельности.

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА ОБРАЗОВАНИЯ

Худаева М.Ю.

Российская Федерация, г. Белгород
к.психол.н., доцент кафедры возрастной и
социальной психологии
ФГАОУ ВПО НИУ «БелГУ»

Несмотря на актуальность проблемы оценки профессиональной деятельности практического психолога образования, до сих пор не существует четких и однозначных критериев, по которым можно было бы судить об эффективности работы психолога. Однако можно условно выделить несколько подходов к решению данной проблемы.

В основе первого подхода лежит ориентация на профессиональную компетентность психолога. Проблема профессиональной компетентности специалиста, в том числе психолога, достаточно активно изучается в настоящее время, поэтому современные подходы и трактовки профессиональной компетентности весьма неоднозначны. На наш взгляд, при оценке профессиональной компетентности практического психолога образования, можно опираться на модель А. К. Марковой (Маркова, 1996), которая выделила четыре вида профессиональной компетентности: специальную, социальную, личностную и индивидуальную. *Специальная*