

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

УДК 159.99

Сыманюк Эльвира Эвальдовна

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной психологии и психологии управления Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург (РФ).

E-mail: ay.fmpk@rambler.ru

Девятковская Ирина Владимировна

кандидат психологических наук, доцент Университета Карла Эберхарда, Тюбинген (Германия).

E-mail: rasirin@yandex.ru

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК РЕСУРС ПРЕОДОЛЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ БАРЬЕРОВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ¹

Аннотация. Современная экономика характеризуется модернизацией и ускоренным совершенствованием различных сфер деятельности. Интенсивные темпы глобализации, нарастающая конкуренция, обусловленная открытостью рынка труда, требуют от человека способности грамотно планировать свою деятельность, мобильно перестраиваться в условиях динамично меняющейся профессиональной ситуации, осваивать инновационные технологии.

Целью статьи является теоретическое обоснование непрерывного образования как способа преодоления психологических препятствий в процессе профессионального становления и развития личности. К этим препятствиям авторы относят объективно возникающую в процессе профессионализации стагнацию карьеры, редукцию профессиональных ожиданий и ценностей, рассогласование личностных и профессиональных характеристик с требованиями рынка труда.

В исследовании использованы такие теоретические методы, как анализ научной литературы, синтез основных положений по изучаемой проблеме, обобщение отечественных и зарубежных теорий возникновения и формирования психологических барьеров.

¹ Статья подготовлена при поддержке Министерства образования и науки РФ и DAAD в рамках программы «Иммануил Кант».

Результаты. Уточнены понятия «психологический барьер» и «преодолевающее поведение». Выделены и классифицированы психологические препятствия профессионального развития личности – профессиональные кризисы и деструкции, ухудшение профессионально-психологического здоровья личности. Обозначены ресурсы преодоления психологических барьеров, среди которых ключевая роль отводится непрерывному обучению и самообучению. И российский, и международный опыт показывают, что образование взрослых, обладающее сегодня огромным арсеналом средств и методов, превращается в одну из ведущих форм социальной активности человека, предоставляет ему возможность для конструктивного проектирования успешной индивидуальной профессиональной траектории.

Практическая значимость. Результаты исследования можно использовать в качестве учебных и методических материалов в системах повышения квалификации, переподготовки кадров, профессионального развития персонала в организации, в программах по обучению планирования карьеры.

Ключевые слова: профессиональное развитие личности, психологические барьеры профессионального развития, профессиональные кризисы, профессиональные деструкции, ухудшение профессионально-психологического здоровья, непрерывное образование, обучение взрослых.

Symanyuk Elvira E.

Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Social Psychology and Management, Ural Federal University, Yekaterinburg (RF).

E-mail: apy.fmpk@rambler.ru

Deviatovskaja Irina V.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Karl Eberhard University, Tuebingen (Germany).

E-mail: asirin@yandex.ru

LIFE-LONG EDUCATION AS A RESOURCE TO OVERCOME THE PSYCHOLOGICAL BARRIERS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE INDIVIDUAL

Abstract. The current situation in Russia is characterized by rapid modernization and development of various spheres of activity. Intense pace of social and economic development of some countries, the processes of globalization, increasing competition due to the open labor market, act as a call to the level of personal and professional specialist development, to its ability for properly planning activities, mobility reconstructed in a rapidly changing professional situation, develop innovative technology and build their professional career.

The aim of this paper is a theoretical justification of continuing education as a resource for overcoming the psychological barriers in the process of professional development of the individual. Career stagnation objectively arising in the process of professionalization, the reduction of professional expectations and values mismatch personal and professional characteristics with the requirements of

current professional situation are considered by the authors as psychological barriers to the professional development of an individual.

Methods. The authors used theoretical methods of research – analysis of the literature on the study, the synthesis of the conceptual issues of the classification. The paper presents an analysis of the Russian and foreign theories on the origin and development of psychological barriers.

Results. The terms «psychological barrier» and «overcoming the behavior» are specified. The psychological professional-development barriers of the person are highlighted and classified: professional degradation, deterioration of professional and psychological health of individuals. The resources for overcoming the psychological barriers are defined; the integral role is assigned to continuing education and self-education. As both Russian and international experience shows, adult education is becoming one of the leading forms of social activity having a wide array of technologies, methods and approaches; it is one of the principle forms of human social activities that provide an opportunity for constructive designing of successful professional individual trajectory of the human development.

Practical significance. The research implications and results of the study can be used as the teaching and learning packages while the process of training and retraining, the professional development of corporate staff, and training on career planning.

Keywords: professional development of personality, psychological barriers of professional development, professional crises, professional degradation, deterioration of mental health professional, continuing education, adult education.

Непрерывная модернизация производства и сферы услуг, интенсивные темпы развития различных сфер деятельности, процессы глобализации, повышающая конкуренция на открытом рынке труда являются причинами ужесточения требований к уровню личностного и профессионального развития специалиста, его способностям грамотно планировать свою деятельность, мобильно перестраиваться в динамично меняющемся мире, осваивать инновационные технологии.

В качестве психологических барьеров профессионального развития личности выступают объективно возникающая в процессе профессионализации стагнация карьеры, редукция профессиональных ожиданий и ценностей, рассогласование личностных характеристик с необходимыми в новых производственных ситуациях и другие причины.

На существование факторов, препятствующих профессиональному росту, психологи обращали внимание еще в 30-е гг. прошлого века. Так, С. Г. Геллерштейн отмечал, что в процессе трудовой деятельности может происходить деформация как тела, так и психики [3].

Среди причин, тормозящих совершенствование специалиста, А. К. Маркова указывает возрастные изменения, связанные со старением, профессиональные деформации, профессиональную усталость, монотонию, длительную психическую напряженность, обусловленную сложными условиями труда, а также кризисы профессионального развития [5].

Искажениям профессионального развития, истокам появления в процессе выполнения профессиональных обязанностей негативных качеств, ме-

няющих личность и отрицательно сказывающихся на продуктивности труда, посвящены работы С. П. Безносова, Р. М. Грановской, Л. Н. Корнеевой.

А. В. Филиппов выделяет организационно-психологические, социально-психологические, когнитивно-психологические и психомоторные барьеры трудовой деятельности, возникновение которых объясняется стереотипизацией организационных процессов, особенностями межличностных отношений, недостаточной квалификацией, изменениями режима труда [13].

Итак, рабочая биография человека может сопровождаться профессиональными деструкциями, новообразованиями в виде психологических преград, препятствий, или барьеров. Психологические барьеры порождают конфликтные ситуации, вызывают психическую напряженность, неудовлетворенность собой, трудом, руководителями, служат основой для приобретения таких профессионально нежелательных качеств, как консерватизм, догматизм, индифферентность и др.

Изучением психологических барьеров за рубежом занимались К. Левин, А. Маслоу, К. Роджерс, З. Фрейд, К. Хорни; в отечественной науке – А. Н. Леонтьев, А. К. Маркова, Б. Д. Парыгин, Н. А. Подымов, Р. Х. Шакуров и др.

В теории личности К. Левина понятие «барьер» занимает важное место. Как внешние, так и внутренние психологические барьеры, по мнению ученого, выступают в роли ограничителей формирования личности и могут повлечь сильный внутренний конфликт. Однако успешное преодоление препятствий повышает уровень притязаний личности, создает для нее «временные перспективы», стимулирующие активность индивида. А вот непреодолимые барьеры гасят инициативу и энергию человека, снижают уровень его притязаний и даже его интеллект [4].

В психоаналитическом учении З. Фрейда барьер тоже характеризуется как препятствие, угрожающее развитию человека и вызывающее один из типов тревоги: реалистический, невротический или моральный. Преодоление тревоги возможно двумя способами – вступить во взаимодействие с проблемой и снизить ее негативное воздействие или применить защиту, заключающуюся в отрицании или искажении ситуации [14].

В работах А. Адлера, К. Хорни, К. Юнга психологические барьеры рассматриваются как защитные механизмы, возникающие в результате конфликта сознания и бессознательного. Согласно А. Адлеру, они мешают достижению успеха и связаны с комплексом неполноценности [14].

Современные зарубежные исследователи сходятся во мнении, что психологические барьеры – «внутренние» факторы, оказывающие негативное влияние на развитие карьеры» (M. Sieverding, S. Dettmer, G. Kaczmarczyk, A. Bühnen). При этом отмечается, что возникновение «внутренних» психологических барьеров не является независимым от «внешних» барьеров [19]. Первые могут быть интерпретированы как реакция на вторые, как осознанные общественные ожидания, как построение компромисса меж-

ду внешними требованиями и внутренними потребностями. Психологические барьеры могут формироваться в течение гендерной социализации, приобретаться в родительском доме, школе, университете, на рабочем месте (S. Dettmer, G. Kaszmarczyk, A. Bühren) [16].

Любопытны публикации Chr. Prange, изучавшего барьеры в сфере управления знаниями в организации. Автор определяет барьер как препятствие на пути организационному обучению и выделяет психологические, культурные, структурные и технические барьеры. Психологические барьеры берут начало в поведенческих диспозициях личности, и в теоретическом плане их детерминантами могут выступать инстинкты, ценности, потребности и ожидания [18].

В отечественных трудах в зависимости от сущности, методов исследования, природы, способов анализа выделены различные виды барьеров: в педагогической деятельности (А. К. Маркова, Н. А. Подымов); в общении (В. А. Кан-Калик, Б. Д. Парыгин); при введении инноваций (А. И. Пригожий, А. В. Филиппов, А. М. Хон); смысловые (Л. И. Божович, М. С. Неймарк); эмоциональные (Л. Б. Филонов). Подходы к определению психологических барьеров тоже различны. А. Л. Свеницкий характеризует их как «воображаемое индивидом препятствие на его пути к достижению цели», которое часто является причиной внутриличностных конфликтов и может способствовать возникновению состояния фрустрации [12, с. 42]. В психологических словарях барьер (франц. *barrière* – преграда, препятствие) трактуется как «психическое состояние, проявляющееся в неадекватной пассивности субъекта, мешающее выполнению им тех или иных действий. Эмоциональный механизм психологических барьеров состоит в усилении отрицательных переживаний и установок – стыда, чувства вины, страха, тревоги, низкой самооценки, ассоциированных с задачей» [11, с. 176]. Вместе с тем многие исследователи полагают психологические барьеры важнейшими компонентами целостной структуры деятельности субъекта, оказывающими существенное влияние на его развитие и становление.

Принципиально новое и весьма конструктивное толкование психологических барьеров дает Р. Х. Шакуров. По его мнению, именно они являются необходимым фактором, обеспечивающим развитие деятельности, а следовательно, и личности. Обосновывая данную психологическую категорию, он пишет, что барьеры существуют везде, где взаимодействуют какие-то силы, движения, независимо от их природы [15]. Подчеркивая развивающее воздействие внешних и внутренних преград, он выводит формулу развития – «самовосполнение ресурсов ради преодоления».

Рассматривая психологические барьеры как «психические процессы, свойства или даже состояние человека в целом, которые консервируют скрытый эмоционально-интеллектуальный потенциал его активности», Б. Д. Парыгин связывает этот феномен, «с одной стороны, с расширением социально-психологического плацдарма, постоянно порождающего и ум-

ножающего психологические барьеры, а с другой – с все более ощутимой необходимостью их преодоления», что способствует мобилизации внутренних резервов социально-психологической активности личности [7]. Ученый определяет две модальности психологических барьеров – положительную и отрицательную, которые обусловлены «индивидуальным стилем профессиональной деятельности, способами эмоционального реагирования на изменение жизненных и профессиональных обстоятельств и трудностей» [9, с. 13].

Таким образом, преграды, сопровождающие профессиональное развитие личности, выполняют созидательную функцию при условии, если способствуют быстрой адаптации к различным изменениям. Деструктивная функция барьеров проявляется, если они достаточно велики, тогда образуются блокаторы, подавляющие активность, деформирующие и разрушающие личность.

Анализ научной литературы показывает, что ресурсы преодоления барьеров профессионального развития не были предметом специального изучения. Потребность восполнить данный пробел в научном знании определила цель нашей работы. Мы выдвинули предположение, что одним из таких ресурсов может являться для человека непрерывное образование.

Психологический барьер – это феномен, представленный в форме ощущений, переживаний, образов, понятий и др., который ограничивает личностное и профессиональное совершенствование, препятствует удовлетворению потребностей и вызывает эмоциональный дискомфорт. Переживание профессиональных трудностей, связанное с объективными и субъективными ограничениями, тормозит конструктивное профессиональное становление, снижает динамику профессиональной активности, детерминирует потерю смыслов профессиональной деятельности.

Психологические барьеры, порождающие психическую напряженность и придающие процессу развития неустойчивость, неравновесность, являются главным конструктом, определяющим динамику профессионального развития. Они нарушают эволюционное развитие, вносят в процесс взаимодействия человека с профессией рассогласования, приводят к образованию критических точек развития.

Психологические барьеры, согласно А. М. Митиной, выполняют ряд функций:

- стабилизируют профессиональное развитие, согласовывая внутренние ресурсы с требованиями профессиональной среды;
- корректируют процесс профессионального развития (столкнувшись с препятствием, человек может выбрать для себя другие ориентиры);
- энергетизируют психологические ресурсы (столкнувшись с барьером, личность начинает готовиться к активному его преодолению);
- дозируют процесс развития, опосредуют периоды активного роста и стабилизации (вертикального и горизонтального движения): психологический барьер определяет границы каждого этапа профессионального

развития и пределы компетентности, помогающие личности осознать эти границы и необходимость действий для преодоления препятствия;

- мобилизуют личностные ресурсы специалиста;
- развивают личность (изменения, происходящие при повторных мобилизациях, закрепляются, что повышает уровень профессиональной компетенции и обеспечивает формирование профессионально важных качеств);
- тормозят процесс профессионального развития, сдерживают активность личности;

• подавляют, если «величина» психологического барьера оказывается непреодолимой для человека и вызывает полную остановку профессионального развития с последующей деградацией или уход из профессии [6].

К психологическим барьерам профессионального развития мы относим:

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

Кризисы – это непродолжительные периоды жизни, сопровождающиеся кардинальной перестройкой субъекта деятельности, изменениями самой деятельности. Детерминантами кризисов профессионального развития являются смена, совершенствование либо стереотипизация ведущей деятельности или способа ее выполнения; ухудшение социально-экономической ситуации, неблагоприятные обстоятельства в реализации профессиональных планов, случайные события; субъектность личности (повышение или снижение социально-профессиональной активности, неудовлетворенность потребностей, неготовность к профессиональному самоопределению, стремление к саморазвитию и самореализации, чувство стагнации в развитии, возрастные психофизиологические изменения).

В качестве признаков 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 возникают, как правило, при смене стадий этого процесса. Существуют кризисы учебно-профессиональной ориентации, профессионального выбора, профессиональных ожиданий, профессионального роста, карьеры, социально-профессиональной ориентации, утраты профессиональной деятельности [3].

К психологическим барьерам профессионального развития мы относим среди прочего деформации сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими его участниками. Признаками профессиональных деструкций являются замедление профессионального развития; рассогласование личных и профессиональных ценностей, псевдопрофессиональные смыслы труда, профессиональные конфликты, формирование негативных качеств личности.

Основные профессиональные деструкции личности – выученная беспомощность и профессиональное отчуждение (нарушения в подструктуре профессиональной направленности); консервация профессионального опыта (искажения подструктуры профессиональной компетентности); профессиональные деформации (разрушения в подструктуре профессионально важных качеств личности) [3].

Один из распространенных видов барьеров профессионального развития – ухудшение профессионально-психологического здоровья, при котором формируются негативно окрашенные психологические характеристики индивида, обусловленные интенсивностью работы, отсутствием приемлемых условий труда и истощением психологических ресурсов (невозможностью их восполнять). Признаками образования таких характеристик выступают негативный субъективный статус (плохие самочувствие и настроение, низкая активность); наличие болевого синдрома (в том числе и психоэмоционального – «душа болит»); снижение или полная утрата трудоспособности; уменьшение объема и степени мобилизации функциональных резервов; снижение переносимости повышенных физических и психических нагрузок; ухудшение адаптационных возможностей (снижение интереса к инновациям, сопротивление им); проявления психологического насилия.

Профессиональное здоровье – это способность организма сохранять компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие работоспособность во всех условиях и на всех этапах профессиональной деятельности [8]. Как отмечает Г. С. Никифоров, «психологическое здоровье – это состояние душевного благополучия, характеризующееся отсутствием болезненных психических проявлений, обеспечивающее адекватную условиям действительности регуляцию поведения и деятельности» [10].

Психологическое здоровье детерминировано такими факторами, как наличие/отсутствие социально-экономических потрясений; особенности организации и содержание деятельности; условия труда; удовлетворенность трудом; удовлетворенность межличностными отношениями; стиль руководства коллективом; социально-психологический климат; количество и характер профессиональных стрессов; мотивация труда; адаптивность личности. Показателями профессионально-психологического благополучия являются преобладающее хорошее самочувствие; глубокое понимание и принятие себя; позитивные гармонизирующие ориентации на конструктивное общение и ведение дел; высокая удовлетворенность жизнью и профессией – характером своего общения, ходом дел, образом жизни, процессом творчества; достаточно высокий уровень саморегуляции своих желаний, эмоций, привычек и действий; адекватность процесса развития профессионализма возрасту; психологическая гармония.

Так как возникновение психологических барьеров способно негативно влиять на профессиональное развитие, актуален поиск ресурсов, позволяющих преодолевать их конструктивно и с наименьшими затрата-

ми. Преодолевающее поведение – это индивидуальный способ взаимодействия с трудной внешней или внутренней ситуацией, определяемый, с одной стороны, ее логикой и значимостью для человека, а с другой – его психологическими возможностями. Спектр как конструктивных, так и деструктивных стратегий преодоления достаточно велик – от бессознательных психологических защит до целенаправленного преодоления кризисных ситуаций.

Одной из конструктивных стратегий форсирования препятствий профессионального роста, на наш взгляд, выступает непрерывное образование. Международный опыт показывает, что образование взрослых, располагающее сегодня большим арсеналом технологий, методов и подходов к обучению и переобучению, превращается в ведущую форму социальной активности и способствует проектированию успешных индивидуальных профессиональных траекторий. Согласно формулировкам документов ЮНЕСКО, непрерывное образование не ограничено ни во времени (по срокам обучения), ни в пространстве (относительно места получения знаний), ни в методах; оно объединяет практическую и образовательную деятельность и направлено на гармоничное раскрытие потенциальных способностей личности и прогресс в преобразовании общества [1].

Непрерывное образование обеспечивает преемственность общего и профессионального образования (вертикальная интеграция) и координацию различных образовательных структур – государственных, общественных и иных (горизонтальная координация). В непрерывном образовании выделяют первоначальное (базовое) и последующее (в том числе последипломное). Если первоначальное (школьное образование) готовит человека к самостоятельному существованию в обществе, то последующее создает и корректирует мировоззренческие и ценностные ориентиры, раскрывает способности человека, т. е. выполняет развивающую функцию.

Различные аспекты образования взрослых и непрерывного образования широко представлены в исследованиях европейских ученых, где рассматриваются особенности этого обучения, анализируются его мотивы, формы и технологии, переосмысливается структура системы образования в новых социально-экономических и политических реалиях (R. Arnold, S. Nolda, E. Nuissl, B. Schmidt-Herhta, H. Siebert, R. Tippelt, J. Wittpoth) [17, 20].

Проведенный нами анализ отечественной литературы по данной тематике показал, что существуют работы, в которых обсуждаются проблемы внутрифирменного образования взрослых (А. Л. Горбунова, Е. Н. Елизарова, А. Е. Марон, П. Ю. Сухов), опережающего образования (Т. Г. Браже, А. Л. Горбунова, Е. Г. Королева, А. Ю. Монахова, В. И. Соколов), адаптивного образования (Т. Г. Браже, Н. В. Васильева, А. Л. Горбунова, А. Ю. Монахова, Т. В. Мухлаева, В. И. Соколов и др.), информатизации обучения взрослых и т. д. Данные направления предлагается использовать либо для

повышения общей культуры личности, либо в целях компенсации функциональной неграмотности и формирования требуемых профессиональных навыков. Так, С. Г. Вершловский выделяет в образовании взрослых две ведущие подсистемы: профессиональную, связанную с повышением квалификации и переподготовкой взрослых, и общекультурную, позволяющую удовлетворить «внепрофессиональные» потребности людей как граждан, родителей, личностей [2]. Ни в одной из вышеперечисленных публикаций непрерывное образование взрослых не рассматривается как ресурс для преодоления психологических барьеров, кризисов, стрессов, неизбежных при стремительно меняющихся реалиях мира профессий и рынка труда, все более усложняющихся технологиях и быстром устаревании получаемых человеком знаний и навыков.

Сейчас организации, учреждения, фирмы, чтобы поддерживать собственную конкурентоспособность, все чаще прибегают к корпоративному обучению. Однако такое образование подчинено прежде всего интересам работодателей, производства, нацелено на подготовку и переподготовку сотрудников в плане освоения новой техники и новых технологий. Между тем получение максимального эффекта и отдачи от работника возможно лишь в том случае, если будет задействован весь его внутренний творческий потенциал. Активное развитие технологий и информационных средств, интенсивные преобразования внешней и внутренней профессиональной среды требуют не только постоянного обновления знаний работника, но и заботы о его психологическом состоянии, так как следствием высокой динамики жизни могут стать деформации личности специалиста, далеко не всегда положительные.

Рассматривая непрерывное образование как ресурс для преодоления психологических барьеров профессионального развития, мы исходим из положения, что это новообразование может выступать одной из ступеней профессионального роста личности, актуализировать ее скрытый потенциал, стимулировать мотивацию приобретения новых компетенций, т. е. мобилизовать человека на сопротивление психологическим препятствиям.

В концепции новой модели российского образования идея обучения в течение всей жизни является ведущей. Согласно данной концепции, непрерывное образование взрослых должно восприниматься не как дополнительная возможность получения знаний для восполнения пробелов базовой и предшествующей специальной подготовки, а как основа для карьерного роста и постоянного поддержания профессиональных навыков и умений на должном уровне. На наш взгляд, непрерывное образование должно обязательно иметь психологическое сопровождение, помогающее человеку справиться с возникающими внутренними индивидуальными проблемами профессионального развития. Для этого необходима разработка соответствующих технологий, опирающихся на исследования возможностей процесса регулярного обновления знаний как ресурса противостояния профессиональным деструкциям. Известно, что активная

трудовая деятельность, удовлетворяющая потребности человека в самореализации, является мощным фактором его долголетия и сохранения здоровья личности.

*Статья рекомендована к публикации
член.-корр. РАО, д-ром пед. наук, проф. Э. Ф. Зеером*

Литература

1. Василькова Т. А. Основы андрагогики: учебное пособие. Москва: КНОРУС, 2013. 252 с.
2. Вершловский С. Г. Система образования взрослых как объект прогнозирования // Человек и образование. 2010. № 1 (22). С. 16–21.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2006. 240 с.
4. Левин К. Разрешение социальных конфликтов. С.-Петербург: Речь, 2000. 303 с.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва, 1996. 308 с.
6. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя. Москва: Флинта; Московский психолого-социальный институт, 1998. 200 с.
7. Парыгин Б. Д. Психологический барьер и его природа // Социальная психология и философия. 1975. № 3. С. 3–13.
8. Печеркина А. А. Профессиональное здоровье учителя: проблемы и перспективы // Актуальные вопросы современной психологии: материалы Международной научной конференции. Челябинск: Два комсомольца, 2011. С. 82–84.
9. Подымов Н. А. Психологические барьеры в профессиональной деятельности учителя: дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 1999. 390 с.
10. Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. С.-Петербург: Питер, 2003. 607 с.
11. Психологический лексикон: энциклопедический словарь: в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко, под общ. ред. А. В. Петровского. Москва: ПЕР СЭ, 2006. С. 176
12. Свеницкий А. Л. Краткий психологический словарь. Москва: Проспект, 2009. С. 42.
13. Филиппов А. В. Работа с кадрами: психологический аспект. Москва: Экономика, 1990. 168 с.
14. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. С.-Петербург: Питер, 2009. 607 с.
15. Шакуров Р. Х. Барьер как категория и его роль в деятельности // Вопросы психологии. 2001. № 1. С. 3–18.
16. Dettmer S., Kaczmarczyk G., Bühren A. Karriereplanung für Ärztinnen. Heidelberg: Springer Verlag. 2006. S. 341.
17. Nolda S. Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. Darmstadt: WBG, 2008. 152 s.
18. Prange C. Organisationales Lernen und Wissensmanagement. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2002.
19. Sieverding M. Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen: das Beispiel der Medizinerinnen. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, 1990. 257 s.

20. Siebert H. Lernen und Bildung Erwachsener. Bielefeld: Bertelsmann, 2011. 200 s.
21. Siebert H. Lernmotivation und Bildungsbeteiligung. Bielefeld: Bertelsmann, 2006. 164 s.
22. Tippelt R., Schmidt B. Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009. S. 661–675.

References

1. Vasilkova T. A. Osnovy andragogiki. [Fundamentals of andragogy]. Moscow, 2013. 252 p. (In Russian)
2. Vershlovskij S. G. Sistema obrazovaniya vzroslykh kak ob'ekt prognozirovaniya. [System of adult education as an object of forecasting]. *Chelovek i obrazovanie. [Man and education]*. 2010. № 1 (22). P. 16–21. (In Russian)
3. Zeer E. F. Psihologiya professional'nogo razvitiya. [Psychology of professional development]. Moscow, 2006. 240 p. (In Russian)
4. Levin K. Razreshenie sozialnykh konfliktov. [Resolution of social conflicts]. St-Petersburg, 2000. 303 p. (In Russian)
5. Markova A. K. Psihologiya professionalizma. [Psychology of professionalism]. Moscow, 1996. 308 p. (In Russian)
6. Mitina L. M. Psihologiya professional'nogo razvitiya uchitelja. [Psychology of professional development of teacher]. Moscow, 1998. 200 p. (In Russian)
7. Parygin B. D. Psihologicheskij bar'er i ego priroda. [Psychological barrier and its nature]. *Sozial'naja psihologiya i filosofiya. [Social psychology and philosophy]*. 1975. № 3. P. 3–13. (In Russian)
8. Pecherkina A. A. Professional'noe zdorov'e uchitelja: problemy i perspektivy. [Professional health of teachers]. *Materialy Mezhdunarodnoj nauchnoj Konferenzii «Aktual'nye voprosy sovremennoj psihologii» [Materials of International Scientific Conference «Actual problems of modern psychology»]*. Cheljabinsk, 2011. P. 82–84. (In Russian)
9. Podymov N. A. Psihologicheskie bar'ery v professional'noj dejatel'nosti uchitelja. [Psychological barriers in the professional work of the teacher]. Doct. dis. Moscow, 1999. 390 p. (In Russian)
10. Nikiforov G. S. Psihologiya zdorov'ja. [Psychology of the health]. Saint-Petersburg, 2003. 607 p. (In Russian)
11. Svenitchkij A. L. Kratkij psihologicheskij slovar'. [Shorter psychological dictionary]. Moscow, 2009. P. 42. (In Russian)
12. Slovar'. Psihologicheskij leksikon. [Dictionary. Psychological lexicon.]. Ed. A. V. Petrovskij. Moscow, 2006. P. 176. (In Russian)
13. Hjel L., Siegler D. Teorii lichnosti. [Theories of Personality]. Saint-Petersburg, 2009. 607 p. (In Russian)
14. Filippov A. V. Rabota s kadrami: psihologicheskij aspekt. [Working with staff: the psychological aspect]. Moscow, 1990. 168 p. (In Russian)
15. Shakurov R. H. Bar'er kak kategorija i ego rol' v dejatel'nosti. [Barrier as category and its role in activity]. *Voprosy psihologii. [Psychology Issues]*. 2001. № 1. P. 3–18. (In Russian)

16. Dettmer S., Kaczmarczyk G., Bühren A. Karriereplanung für Ärztinnen. Heidelberg: Springer Verlag, 2006. P. 341. (Translated from German)
17. Nolda S. Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. Darmstadt: WBG, 2008. P. 152. (Translated from German)
18. Prange C. Organisationales Lernen und Wissensmanagement. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2002. (Translated from German)
19. Sieverding M. Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen: das Beispiel der Medizinerinnen. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, 1990. 257 s. (Translated from German)
20. Siebert H. Lernen und Bildung Erwachsener. Bielefeld: Bertelsmann, 2011. 200 s. (Translated from German)
21. Siebert H. Lernmotivation und Bildungsbeteiligung. Bielefeld: Bertelsmann, 2006. 164 s. (Translated from German)
22. Tippelt R., Schmidt B. Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2009. S. 661–675. (Translated from German)