

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии

ГРИМАЛЮК АННА ЯРОСЛАВОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**ПРЕДИКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ
ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ
К ПРОФЕССИИ**

Направление подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы
Практическая психология в образовании

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой
канд. психол. наук, доц. Дубовик Е.Ю.

18.05.2019

Руководитель

канд. пед. наук, доц. Цвелюх И.П.

18.05.2019

Дата защиты

19.06.2019

Обучающийся

Грималюк А.Я.

19.06.2019

Оценка

Красноярск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ..	7
1.1. Методологические и теоретические подходы к определению понятия «профессиональные деформации» субъекта труда	7
1.2. Основания и классификации профессиональных деформаций личности специалиста помогающих профессий.....	13
1.3. Содержание понятия «предиктор».....	20
1.4. Предикторы профессиональных деформаций педагогов-психологов в период адаптации к профессии.....	22
Выводы по главе 1.....	28
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДИКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ	30
2.1. Организация и методы исследования	30
2.2. Результаты изучения предикторов профессиональных деформаций педагогов-психологов в период адаптации к профессии.....	33
2.3. Рекомендации по профилактике профессиональных деформаций педагогов-психологов	38
Выводы по Главе 2.....	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	40
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	42
ПРИЛОЖЕНИЕ	46

ВВЕДЕНИЕ

Профессиональный стандарт предъявляет требования к осуществлению педагогами-психологами трудовых функций по сопровождению образовательного процесса в образовательных организациях разного типа и оказанию психолого-педагогической помощи всем его субъектам [1]. Молодому специалисту требуется время, чтобы адаптироваться к своей профессии, на это у него может уйти от 5 до 7 лет.

А.К. Маркова отмечает, что профессиональная адаптация выступает в качестве одной из стадий профессионализации как процесса становления профессионала, который включает: выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др. В то же время автор указывает, что профессионализация является одной из сторон социализации, становление профессионала представляет собой один из аспектов развития личности [26].

Профессионализм имеет две стороны: состояние мотивационной сферы профессиональной деятельности человека (какие мотивы побуждают человека, какой смысл имеет в его жизни профессиональная деятельность, каких целей он лично стремится достичь, насколько он удовлетворен трудом и т.д.) и состояние операционной сферы профессиональной деятельности человека (какие технологии использует, какие средства – знания, мыслительные операции, способности – применяет). В этом плане адаптация является одной из характеристик мотивационной сферы профессиональной деятельности [7].

В процессе выполнения профессиональной деятельности специалист повторяет одни и те же действия и операции. В типичных условиях труда становится неизбежным образование стереотипов осуществления профессиональных умений, знаний, навыков. Они упрощают выполнение

профессиональной деятельности, повышают работоспособность, упрощают общение с коллегами.

Стереотипы позволяют человеку выполнять действия автоматизировано. Благодаря стереотипам человек быстрее адаптируется в профессиональной деятельности. Формируются профессиональные навыки, которые помогают в профессионализации специалиста.

Профессиональные деформации формируются у людей по закрепленным в сообществе шаблонам. Желание продвинуться по «служебной лестнице» мотивирует человека использовать сразу всю свою энергию и силы в стремлении получить новую должность. Или, выполняя монотонную работу, субъект не стремится к развитию, что приводит к профессиональному застою. Большую часть своего времени человек проводит на работе, что приводит к неосознанному переносу профессиональных привычек в повседневную жизнь. Привычки, связанные с работой, становятся частью поведения.

Эмоциональное выгорание – одна из распространенных профессиональных деформаций представителей помогающих профессий. Например, употребление профессиональных терминов, действий, операций вне работы приводит к трудностям в обычной жизни. Человек плохо различает грань между работой и жизнью вне ее. Становится более отчужденным, замкнутым и угнетенным. Многие вещи не замечаются и принимаются как норма.

Анализируя негативные последствия воздействия профессии на субъекта труда, психологическая наука с необходимостью направляет внимание на своевременное выявление предикторов профессиональных деформаций, проявляющихся на этапе адаптации профессии. Своевременное выявление предикторов у молодых специалистов поможет избежать таких последствий, как деформирование профессиональной личности специалиста, которое с неизбежностью отражается во взаимодействии участников образовательного процесса.

Профессиональное развитие специалистов помогающих профессий изучали Е.М. Борисова, Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер, Б.Г. Ананьев, А.А. Крылов, К.К. Платонов, А.Л. Свенцицкий, А.Н. Леонтьев, С.П. Безносков, В.В. Бойко Е.А. Климов, А.А. Бодалев, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, В.П. и Т.П. Зинченко, Е.П. Ильина, А.А. Крылова, Е.С. Кузьмина, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, Г.В. Суходольский, Б.Д. Парыгин, В.А. Ядов и др.

Проблема исследования: каковы предикторы профессиональных деформаций педагогов-психологов.

Цель исследования: определить предикторы профессиональной деформации педагогов-психологов.

Объект исследования: профессиональная деформация педагогов-психологов.

Предмет исследования: предикторы профессиональной деформации педагогов-психологов.

Гипотеза: наличие предикторов (симптомов-признаков) указывает на возможность развития профессиональной деформации у педагогов-психологов, что обусловлено не только особенностями профессиональной деятельности, но и личностными характеристиками субъекта труда.

Задачи исследования:

1) раскрыть методологические и теоретические подходы к определению понятия «профессиональная деформация», тенденции развития взглядов на проблему профессиональной деформации личности субъекта профессиональной деятельности;

2) выявить основания и классификации профессиональных деформаций личности педагога-психолога;

3) выделить предикторы профессиональной деформации педагогов-психологов;

4) эмпирически подтвердить наличие предикторов профессиональных деформаций педагогов-психологов на этапе адаптации к профессии.

Методологической основой исследования явились принципы системности, развития, активности, детерминизма как зависимости психических явлений от порождающих их факторов.

Теоретическую основу исследования составили отдельные положения теории деятельности (А.Н. Леонтьев); концепция оперативного образа (Д.А. Ошанин); принципы психологического анализа профессиональной деятельности в различных видах труда (Е.А. Климов, В.С. Мерлин); основные положения системно-деятельностного подхода (Б.Ф. Ломов).

Методы исследования:

1) *теоретические*: анализ теоретических литературных источников, документов нормативно-регулятивного характера; обобщение, классификация, систематизация.

2) *эмпирические*: методы психологической диагностики, количественные и качественные методы обработки результатов исследования.

3) *статистические*: корреляционный анализ Спирмена.

Методики: методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; методика для исследования самоактуализации личности (САТ) Э. Шостром (РОІ) (адаптирована Л.Я. Гозманом и др.)

Структура выпускной квалификационной работы введение, две главы, заключение, библиографический список, приложение.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГОВ- ПСИХОЛОГОВ

1.1. Методологические и теоретические подходы к определению понятия «профессиональные деформации» субъекта труда

В системном и субъектно-деятельностном подходах, развиваемых в работах К.А. Альбухановой-Славской, Б.Г. Ананьева, А.В. Брушлинского, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, В.Н. Мясищева, В.Д. Шадрикова и др. успешное становление профессионала, обеспечивающее эффективность профессиональной деятельности, рассматривается как часть общего развития личности. Общепсихологическая сущность этой проблемы сводится к двум положениям: развитие личности происходит в деятельности; личность проявляется в профессии. Важнейшими теоретическими основаниями этих положений выступают: понимание целостности человеческой личности, проявляющейся в деятельности; процессуальность развития личности; социальный характер жизнедеятельности субъекта профессиональной деятельности [8]. Каждому сотруднику присущ устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности. Неизменное содержание деятельности и ее психологическое строение могут привести к профессиональной стагнации личности. Снижение темпов развития, а в отдельных случаях, – отрицательное влияние приводят к формированию деформаций [6].

Опираясь на методологический принцип развития, делаем вывод о том, что профессиональные деформации выступают способом приспособления, адаптации субъекта труда к деятельности; причем, период адаптации может идти как по деструктивному, разрушающему профессиональное сознание варианту, так и по конструктивному варианту, формируя механизмы профессионализации, адекватные действительности [5].

Исходя из определения, данного С.Г. Геллерштейном: «Профессиональная деформация личности – это изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентации, характера, способов общения и поведения), которое наступает под влиянием выполнения профессиональной деятельности. Формируется профессиональный тип личности, который может проявляться в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике» [6, с. 53].

Воздействие профессии на субъекта труда можно характеризовать по позитивному или негативному влиянию. Труд оказывает благотворное, облагораживающее влияние на человека, формирует благородное отношение к работе, коллективу, развивает мировоззрение, совершенствует профессиональные умения и опыт, которые становятся личностными характеристиками человека [8]. Однако, качества личности деформируются под влиянием профессиональной роли. Профессиональные деформации зарождаются в процессе профессиональной адаптации личности к требованиям и условиям деятельности [6].

Объясняя сущность профессиональной деформации, можно отметить, что она заключается во взаимодействии субъекта и личности в единой структуре индивидуальности. Впервые в психологии академик Б.Г. Ананьев подчеркнул возможность несовпадающего, противоречивого развития свойств личности и свойств субъекта деятельности, а также проанализировал «условия, способствующие несовпадению свойств личности и свойств субъекта, профессионала, специалиста в их взаимодействии» [42]. Феноменологическую основу профессиональной деформации можно рассматривать, как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое», с учетом того, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных стандартов и установок не ограничивается профессиональной областью [43].

Таким образом, выход человека из профессиональной деятельности не влечет его естественного «выправления», следовательно, в личной жизни

человек продолжает нести «деформирующий отпечаток» своей профессии [42].

В настоящее время феномен «профессиональной деформации» широко изучается в контексте профессиональных стрессов [36]. Так, М.А. Воробьева, придерживаясь этой точки зрения, утверждает, что «...на сегодняшний день самым распространенным, вызывающим профессиональные деформации является информационный стресс, так как неумение работать с информацией в современном мире приводит к истощению всех сфер личности человека. Симптомы стресса проявляются во всех сферах психики: эмоциональной, когнитивной, мотивационной и поведенческой. Находясь в стрессе, человек испытывает тревогу, сопротивление, а после – истощение, то есть профессиональную деформацию в чистом виде» [37, с. 22–23].

С.П. Безносков рассматривает возможность изучения профессиональной деформации с точки зрения трех разных подходов:

- деятельностный подход;
- индивидуальный подход;
- феноменологический подход [6].

Деятельностный подход содержит в себе исследование сотрудника как профессионала в той или иной деятельности, при этом ограниченная предметность подхода субъекта к объекту труда рассматривается как непереносимое свойство профессионализма, а предмет профессиональной деятельности, специфические деятельностные нормы и усвоенная технология труда – как факторы деформации личности. Само изучение профессиональной деформации субъекта заключается в анализе этапов и актов деятельности, характерных для профессиональной сферы, и их способов, положительно или отрицательно влияющих на развитие личности.

Индивидуальный подход основывается на изучении индивида в соответствии с профессиональными качествами его индивидуальности. Человек подвергается воздействию профессиональной среды, что влияет на

его личностные, индивидуальные свойства и их проявление в обычной жизни [34].

Феноменологический подход рассматривает разделение труда как общий фактор деформации, а специфику труда – как частный. В рамках данного подхода признаки профессиональной деформации группируются по следующим критериям: глубина деформированности, степень широты, степень устойчивости проявлений деформации, скорости их проявлений [34].

С.П. Безносков трактует профессиональную деформацию личности «...как процесс и результат влияния субъектных качеств человека на целостную индивидуальность личности работника-профессионала, в результате которого у человека возникает неадекватный перенос сугубо деятельностных норм в сферу личностного общения, поведения, быта, делового общения с представителями других профессиональных цехов и мировоззрений» [6]. Из сказанного выше можно констатировать, что разделение общего пространства жизнедеятельности человека на рабочее и нерабочее время позволит выявить специфику профессиональных ролей и постижение природы профессиональной деформации.

Подобного определения придерживается в своих исследованиях А.В. Караваев, подчеркивая: «воздействие сугубо субъектных качеств человека как узкого специалиста на личностные свойства целостной индивидуальности» [43].

Е.В. Руденский в психологическом феномене профессиональной деформации выделяет два компонента:

1) *изначальные* склонности. У человека есть определенные черты характера и наклонности личности, типичные для его будущей специальности, которые могут быть раскрыты их обладателем и приниматься как желательные, вызывать чувство гордости, или же быть нераскрытыми, подавляемыми и скрывааемыми;

2) *собственно-профессиональная деформация*. Профессиональная деятельность развивает личностные особенности, требует и явно выделяет

их. Безусловно, изначальные наклонности влияют на выбор соответствующей профессии, представляя условия для их развития, где в дальнейшем выбранная профессия оставит свою деформирующую функцию. Такой вид деформации начинает проявляться уже во время учебы, когда у студентов (обучающихся) «разрушаются обыденные установки и стереотипы, и формируется профессиональная картина мира» [33].

Группа исследователей в составе Е.А. Климова, Э.Ф. Зеера, Е.П. Ермолаевой и др. установили, что любой вид профессиональной деятельности уже на стадии освоения, и впоследствии при её выполнении, оказывает деформирующее влияние на человека. Таким образом, профессиональное развитие – это как полезные, так и вредные приобретения, т.е. развитие профессионализма неизбежно несёт за собой разрушающее влияние. Некоторые качества человека остаются невостребованными, другие же, способствующие успешности деятельности, могут использоваться на протяжении долгих лет. Отдельные из них могут постоянно видоизменяться в «профессионально нежелательные» качества; одновременно развиваются профессиональные акцентуации – чрезмерно выраженные личностные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста. Возникает то, что называют деструкцией [40].

Э.Ф. Зеер, описывая профессиональные деформации, в самом общем виде дает определение профессиональной деструкции как «изменение сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» [35].

«Профессиональные деформации – по определению А.Р. Мусалаевой – это разрушение сформированных профессиональных качеств, нарушение уже усвоенных способов деятельности, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности. Также это изменения в структуре личности при переходе от одной стадии

профессионального становления к другой, которые также возникают при возрастных изменениях, физическом и нервном истощении» [17, с. 394–395]. Таким образом, А.Р. Мусалаева отмечает, что профессиональные деформации как негативный фактор появляются в процессе становления профессионала, проявляющиеся в кризисные периоды под влиянием профессиональной среды [16].

О.Б. Полякова утверждает: «что профессиональные деформации проявляются в образовании профессионально нежелательных качеств личности, изменяющих профессиональное поведение человека» [35, с. 67–68]. Исследователь акцентирует внимание на том, что эти деструктивные изменения личности возникают при многолетнем выполнении одной и той же устоявшейся профессиональной деятельности.

А.А. Картузова описывая деформации личности профессионала, отмечает, что это «изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности» [20, с. 50]. Вследствие неразрывного единства сознания и специфической деятельности формируется профессиональный тип личности. Самое большое влияние профессиональная деформация оказывает на личностные особенности представителей тех профессий, работа которых связана с людьми (чиновники, руководители работники по кадрам, педагоги, психологи [там же]). Деформация у них выражается в формальном, сугубо функциональном отношении к людям. Высокий уровень профессиональной деформации также наблюдается у медицинских работников, сотрудников спецслужб и военнослужащих [21].

Ю.П. Кантимирова в своем исследовании связывает профессиональную деформацию личности с профессиональной адаптацией и указывает на то, что любая профессиональная деятельность уже на стадии освоения, а в дальнейшем при регулярном выполнении деформирует личность. В результате образуются такие формы профессиональной деформации, как

профессиональные акцентуации и профессиональные деструкции, которые негативно сказываются на производительности и удовлетворенности трудом, функциональных и межличностных взаимодействиях с коллегами, а также на развитии личности субъекта труда [41].

Е.А. Климов считает необходимым подчеркнуть, что «...если существуют закономерно воспроизводящиеся факты в профессиональных особенностях в представлениях об окружающем мире, о субъекте, важно их описать и учитывать в связи с проблемой оптимизации межличностных отношений, анализа и разумного преодоления конфликтов в сфере труда» [цит. по 42]. Отметим, что Е.А. Климов предпочитает говорить именно о профессиональных особенностях, опосредующих восприятие профессионалом окружающей действительности, уходя от негативного обозначения, который привносит термин «деформация».

Все это позволяет обоснованно предполагать, что профессиональные деформации по сути представляют собой способ приспособления, адаптации профессионала к работе, причем эта адаптация может пойти «как по пути деструктивному, разрушая здоровье профессионала, так и по конструктивному, формируя адекватные реальности механизмы профессионализации» [12].

1.2. Основания и классификации профессиональных деформаций личности специалиста помогающих профессий

Э.Ф. Зеер масштабно изучил феномен «профессиональной деформации» и выделил следующие типы деформаций представителей социэкономических профессий, описывая в каждом из них различные проявления [13]:

1) общепрофессиональные деформации (профессиональные навыки, которые отражаются на личности у работников со стажем);

2) специальные профессиональные деформации (возникают при специализации; каждая специальность в рамках любой профессии имеет свой качественный и количественный состав деформаций);

3) профессионально-типологические деформации, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности (темперамента, способностей, характера) на психологическую структуру деятельности. У субъекта меняется мировоззрение, ценностные ориентиры, снижается активность, отмечается появление завышенной самооценки или комплекса превосходства;

4) индивидуальные деформации, связанные с особенностями специалистов разных профессий. В процессе деятельности личность и профессии тесно переплетаются, избыточное развитие отдельных профессионально значимых качеств, приводит к образованию сверхкачеств или акцентуаций.

Всем этим типам профессиональных деформаций подвергаются люди, начиная от стадии интернальности до стадии наставничества и авторитета.

Все люди подвержены общепрофессиональным деформациям (по классификации Е.А. Климова).

1. Стадия интернала – вступление в профессию, как полноценного работника, способного работать стабильно. Коллеги воспринимают субъекта, как полноценного специалиста.

2. Стадия авторитета означает признание у субъекта труда более высокого уровня развития профессиональных способностей на фоне других специалистов.

3. Стадия наставника – продвинутый уровень работы специалиста. На данном этапе работник, достигший высокого уровня, способен обучать мастерству других работников [цит. по 13].

Рогов Е.И. классифицирует виды деформаций, проявляющихся в профессиональной деятельности:

- 1) деформированность основных компонентов профессиональной деятельности, начиная от мотивов и заканчивая результатом;
- 2) устранение эмоциональных проявлений из сферы профессиональной деятельности;
- 3) приверженность инструкциям;
- 4) монологичность и необсуждаемое доминирование;
- 5) деформация профессиональных функций и норм;
- 6) оценочность взаимоотношений;
- 7) жесткая структурированность и формализованность взаимоотношений в системе «субъект – объект»;
- 8) перенос особенностей и методов профессионального взаимодействия на общение в других сферах и взаимодействие с ближайшим социальным окружением [39].

За рубежом занимались исследованием профессиональных деформаций Д.В. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Дж. Сиксма. Они разрабатывали концепцию «Burnout», где выделяется два компонента профессиональных деформаций: эмоциональное истощение как «аффективный» компонент, который проявляется в жалобах на здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение, и деперсонализация – «установочный» компонент, заключающийся в изменении отношения либо к окружающим, либо к себе [33].

«Деперсонализация – расстройство самосознания личности, утрата своего «Я», возникновение эффекта отчуждения от своих мыслей, чувств, действий» [17]. Таким образом, в процессе профессиональной деятельности, субъект труда приобретает новые знания, умения, навыки, которые не только обеспечивают успешное овладение специальностью, но и влияют на личностные качества человека, что может привести к их утрате.

В концепции зарубежных психологов акцент делается на трех составляющих профессиональной деформации. Так, Б. Перлман и Е. Хартман, в отличие от двухкомпонентной концепции [32], выделяют еще

одну составляющую профессиональных деформаций – сниженная работоспособность, указывают на то, что в итоге развивается психическая дезадаптация, возникают трудности в перестроении динамических шаблонов личности согласно новым требованиям профессиональной деятельности. У Б.А. Фарбера третья составляющая шире, чем у Б. Перлмана и Е. Хартмана: деформированная профессиональная мотивация (неудовлетворенность работой, заниженная самооценка, конфликты в коллективе, неудовлетворенность собой как профессионалом, снижение потребности в достижениях, чувство низкой эффективности и отдачи) [43].

Деформированная профессиональная мотивация характерна для специалистов помогающих профессий, т.к. они находятся в системе «человек – человек». Например, для учителей свойственно снижение потребности в достижениях, которые годами работают в одной конкретной должности (учитель математики, биологии, литературы т.д.) и не видят перспектив в повышении.

Существует еще четырехфакторная модель, авторами которой являются Г.Х. Фирт и А. Мимс, а также И.Ф. Иваничи и Р.Л. Шваб. В данной модели, кроме деперсонализации, редуцированных персональных достижений и эмоционального истощения, ученые также выделяют в деперсонализации два аспекта: деперсонализация, связанная с профессией, и деперсонализация, связанная с реципиентами (здесь деперсонализация означает отрицательное отношение) [19]. В следствии этого, четырехфакторная модель профессиональных деформаций включает такие компоненты: эмоциональное истощение, редуцированные персональные достижения, а также деперсонализация по отношению к работе и деперсонализация по отношению к клиентам, что присуще специалистам помогающих профессий.

Е.А. Климов выделяет следующие виды профессиональной деформации специалиста социальной работы:

- профессиональный стресс – это вхождение в новую профессиональную среду. Сопровождается проявлением таких стрессовых ситуаций, как беспомощность, эмоциональная напряженность, снижение работоспособности;

- личностный стресс – изменение социального статуса, потеря работы, ситуация риска;

- стресс ответственности – это этическая ответственность социального работника, связанная с сохранением профессиональных ценностей;

- эмоционально-мотивационное утомление – появляются субъективные переживания усталости, мотивационная и эмоциональная неустойчивость, что может привести к хроническому переутомлению, которые вызваны трудом. На стадии выраженного переутомления все это приобретает устойчивые черты: интровертность, замкнутость, агрессивность, тревожность, депрессивность, сужение круга значимых мотивов;

- состояния психической напряженности, вызванные конфликтами, трудностями в принятии решения, приводящие к тревогам, подозрительности, агрессивности, к ощущениям дискомфорта, плохого настроения;

- состояние нервного перенапряжения [31, с. 110–111].

В социальной работе деятельность человека характеризуется увеличением роли когнитивной деятельности, возрастанием значения функции внимания, активного наблюдения, и контроля, переработки поступающей информации и принятия решения в условиях острого дефицита времени. Таким образом, их труд почти всегда связан с умственно-эмоциональным напряжением, которое может вызвать развитие нервного перенапряжения. Формированию нервного перенапряжения могут способствовать следующие личностные особенности специалиста социальной работы: мотивационные конфликты и конфликты интимно-личностного характера, усиление значения субъективного фактора в оценке тех или иных жизненных ситуаций, непонимание между близкими людьми,

агрессивность, нейротизм, хроническая тревожность и внутреннее напряжение [17].

Эмоциональное истощение проявляется в чувствах беспомощности, безнадежности, в особо тяжелых проявлениях возникают эмоциональные срывы и мысли о суициде. Возникает чувство «приглушенности», «притупленности» эмоций, когда человек не реагирует и не проявляет эмоций на ситуации, которые должны волновать. Это ощущение истощенности эмоциональных ресурсов вызывает чувство, что человек уже ничего не может дать другим ни эмоционально, ни психологически [23].

Профессиональный кризис может возникать, например, на начальном этапе профессиональной деятельности, при переходе к смежной специальности внутри профессии, при необходимости переквалификации и т.д. При кризисе наблюдается снижение самооценки, ощущение истощенности возможностей (синдром «конечной остановки» по П. Питеру), усиление защитных мотивов, снижение интереса к дальнейшему росту или, наоборот, стремление занять место, не соответствующее уровню своей компетенции [22].

Синдром «сострадательной усталости», выражающийся в безразличии и депрессии. Испытывая сопереживание, специалисты помогающих профессий принимают на себя проблемы клиента, что пагубно складывается на состояние психического здоровья: равнодушие, черствость, цинизм [38].

При высоком уровне деформации у специалиста социальной работы возникают негативные черты личности, которые отражаются в его профессиональной среде: равнодушие, несдержанность, низкое проявление эмпатии, сострадание. Степень профессиональной деформации, которую называют *профессиональной деградацией*, выражается в том, что социальный работник утрачивает профессионализм.

С. Maslach также отмечает, что профессиональная деформация проявляется в феномене эмоционального выгорания, под которым

понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы [44].

Эмоциональное выгорание – динамический процесс и осуществляется поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, включает три фазы стресса:

1) нервное напряжение, связанное с окружающей обстановкой, повышенной ответственностью, адаптацией к новому рабочему месту;

2) резистенция, т.е. сопротивление: человек старается защититься от неприятных впечатлений;

3) истощение – упадок психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, возникающее вследствие нереализованности [2].

В.Е. Орел классифицирует профессиональные деформации с точки зрения места их проявления в структуре личности, т.е. как проявляющиеся в мотивационной, познавательной сферах личности, и на уровне ее характерологических качеств [29].

В классификации, предложенной А.В. Будановым, выделены следующие виды профессиональной деформации:

1) собственно профессиональная;

2) должностная;

3) депривационная;

4) адаптационная [38].

Профессиональная деформация личности может носить эпизодический (временная, случайная) или устойчивый характер (постоянная, закономерная).

К устойчивым деформациям относим деструкции, возникающие в процессе выполнения монотонной деятельности в профессии, снижающие работоспособность и эффективность труда и вызывающие отрицательные качества [6]. Ученые отдельно выделяют понятие «деформация профессионального общения», которое заключается в сужении круга общения, плохой адаптации и возникновению конфликтных ситуаций [17].

Деформации развиваются под воздействием стереотипов профессиональной деятельности, механизмов психологической защиты, условий труда и возрастных изменений личности. Воздействуя на субъект труда, возникают нежелательные последствия, которые отражаются в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике и, впоследствии, способны негативно отражаться на продуктивности труда [2].

А.К. Маркова определяет деформацию личности как прекращение соответствия человека одной из двух норм:

– социальной профессиональной норме, т.е. требованиям профессии к сотруднику;

– индивидуальной профессиональной норме, представлению о себе как о профессионале [25].

1.3. Содержание понятия «предиктор»

Термин «предиктор» (от английского глагола predict – «прогнозировать, предсказывать») может быть истолкован двояко: в «широком» и «узком» смысле слова. В «широком» смысле это та исходная характеристика индивида и его окружения, по которой можно с большим или меньшим основанием предсказывать другую (целевую) характеристику того же индивида. В «узком» смысле понятие «предиктор» приобретает дополнительные ограничения, связанные с количественным выражением и оценкой статистической достоверности прогноза. В регрессионном анализе, который наиболее часто используется как метод построения прогноза, предикторами называются такие независимые переменные, изменения которых приводят к изменениям других зависимых переменных – откликов [11].

И.Н. Горбач обозначает суть термина: «Предиктор – (англ. predict – предсказывать) – неологизм, означающий признаки, указывающие на возможность появления, развития патологического процесса; симптомы-предсказатели» [26].

По природе прогнозируемых явлений выделяют ряд видов предикторов: межуровневые (в структуре индивидуальности), онтогенетические, профессиональные, клинические.

Первые показывают вероятность прогнозирования одних свойств, параметров индивидуальности на основе других, например, показатели памяти или мышления, а также других когнитивных процессов на основе показателей электроэнцефалограммы [22].

Вторые соединяются с прогнозом индивидуального развития на более долгий срок [там же]. Целевыми признаками являются показатели познавательной сферы, например, интеллект, мышление, память, внимание, воображение специфическим образом проявляющиеся в поведении [44; 45].

Третьи относятся к сфере профессионального отбора и выстраиваются с целью выявить когнитивные и личностные особенности специалистов, обеспечивающие их профессиональную компетентность [45]. Последние связаны с необходимостью выявления лиц, которые могут попасть в группу риска по тому или иному типу заболевания [3].

Признаки (или независимые переменные) для построения предикторов, могут быть получены из двух главных основ. На первом месте стоят индивидуальные особенности человека: темперамент, характер, способности, задатки, когнитивно-познавательная сфера, – все, начиная от соматотипа и до стиля общения. На втором месте стоит социальное окружение и социальные связи человека [26].

В зависимости от содержания переменных, входящих в структуру предикторов, следует видеть личностные черты, которые имеют биологические задатки [45].

Комплексный подход к понятию «индивидуальность» рассматривается как «иерархически упорядоченную систему свойств всех ступеней развития» [23], как «систему многомерных и многоуровневых связей, охватывающих все совокупности условий и устойчивых факторов индивидуального развития отдельного человека» [27]. Для понимания природообразования

индивидуальности человека нужно понимать и различать характер связей. Они могут быть как внутриуровневыми, так и межуровневыми. [23;27].

Описанная выше теория говорит о целостности и взаимосвязи индивидуальных характеристик человека и всех уровней личности, которые служат предикторами для прогноза профессиональной деформации педагогов-психологов в процессе анализа параметров профессиональных навыков, умений, знаний и самой личности педагога-психолога.

Профессиональные деформации педагога-психолога следует рассматривать как социальный феномен, т.к. они непосредственно связаны с социальной средой, в которой субъект труда взаимодействует с людьми.

Выстраивая предикторы профессиональных деформаций, опираемся на особенности личности педагога-психолога, поскольку от личностных качеств человека зависит, насколько сильно будут проявляться признаки деформаций в профессиональной деятельности.

1.4. Предикторы профессиональных деформаций педагогов-психологов в период адаптации к профессии

Исследованию разнообразных вопросов личностно-профессионального развития педагога посвящены многие работы отечественных авторов в области педагогики, психологии и акмеологии (Н.Г. Алексеев, А.А. Бодалев, Л.Н. Горбунова, А.А. Деркач, Е.И. Исаев, Л.Ф. Колесников, Н.В. Кузьмина, А.А. Леонтьев, Е.С. Манюкова, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.А. Сластенин, В.И. Слободчиков, Н.Ю. Синягина, И.П. Цвелюх и др.). Сложность и противоречивость этого процесса отмечается, как правило, всеми авторами. Переход педагога с одной уровня личностно-профессионального развития на другой большинство исследователей справедливо связывают с обострением противоречий и возникновением широкого спектра не только эмоционально-положительных, но и эмоционально-отрицательных реакций. Педагоги, мотивированные на непрерывное совершенствование собственного профессионализма, сталкиваются с состоянием профессионального

истощения как закономерного явления, сопровождающего профессионализацию педагога и снижающего ее эффективность [24].

Исходя из этого, предикторы профессиональной деформации педагогов-психологов в период адаптации к профессии зависят от личностных характеристик субъекта труда, которые проявляются в освоении норм и правил требующей профессии.

Акмеологический взгляд хотя и близок к идеям гуманистической психологии, но не тождественен им. В акмеологическом понимании главным содержанием развития должна стать прогрессивная и гуманистическая (а не какая иная, особенно эгоистическая) самоактуализация и самореализация личности. Самоактуализация и самореализация личности должны сочетаться с ее адаптацией. Фактором развития является внутренняя среда личности, ее активность, потребность в самореализации. Объектом профессионального развития и формой реализации творческого потенциала человека в профессиональном труде являются интегральные характеристики его личности, направленность, компетентность, эмоциональная и поведенческая гибкость. «Эти характеристики являются психологической основой во всех видах деятельности. Условием их развития является осознание человеком необходимости изменения, преобразования своего внутреннего мира и поиск новых возможностей самоосуществления в труде, то есть повышение уровня процесса профессионального самосознания» [28].

Л.М. Митина выводит две модели профессионального труда педагога: модель адаптивного поведения и модель профессионального развития педагога [28].

По мнению А.А. Деркача, «формирование профессионализма можно подразделить на следующие этапы:

- 1) этап адаптации к профессии: начальное усвоение работником норм, необходимых правил, приемов, технологий решения профессиональных задач;

2) этап самоактуализации человека в профессии: осознание человеком своих возможностей выполнения профессиональных задач, начало саморазвития себя средствами профессии, формирование индивидуального стиля деятельности, максимальная самореализация своих возможностей;

3) этап свободного владения профессией: мастерство, гармонизация человека с профессией, создание предпосылок для достижения расцвета в профессии» [19, с. 348].

Переход от одних уровней к другим и динамика в рамках конкретного уровня осуществляются у большинства работников как последовательное овладение этими этапами [18].

Согласно концепции личностно-профессионального развития личности [21], под профессионализмом следует понимать совокупность психофизиологических, психических и личностных изменений, происходящих в человеке в процессе овладения и длительного выполнения деятельности, обеспечивающих качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач в особых условиях [29].

Наиболее полная периодизация развития человека как субъекта труда, учитывающая не только время собственно профессиональной подготовки, но весь путь человека, предложена Е.А. Климовым интересующие нас стадии:

1. Стадия «оптации» (от 11–12 до 14–18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения, называется оптантом. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации оптанта вполне может оказаться и взрослый человек, например, безработный. Как отмечает сам Е.А. Климов, «оптация – это не столько указание на возраст, сколько на ситуацию выбора профессии» [37].

2. Стадия адепта – это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ.

3. Стадия адаптанта – это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающееся от нескольких месяцев до 2–3 лет [37].

А.К. Маркова в своих исследованиях подчеркивает неравномерность этапов и ступеней профессионального становления личности, обозначая ее как индивидуальную траекторию профессионального роста.

По мере своего возрастного и профессионального развития, человек овладевает разнообразными способами труда, приемами осуществления профессиональной деятельности, в том числе вариантами адаптации, мастерства, творчества, что в целом приводит к увеличению индивидуализации по мере успешной профессионализации.

А.К. Маркова выделяет следующие уровни профессионализма, развитие которых происходит у каждого по-разному: «в жизни каждого отдельного человека возможны повторы и возвращения («откаты») на предыдущие уровни, а также зигзаги и кризисы» [23].

1. Допрофессионализм – человек выполняя некоторую работу как новичок, практикант, не овладев еще нормами и правилами профессии.

2. Профессионализм – уровень занимающий большую часть жизни человека. На этом уровне происходит овладение компетенциями профессионала. В профессиональной жизни субъект труда усваивает нормы и правила профессии и выполняя работу по шаблону, по инструкции в ходе исполнительского труда, затем приобретает специальность, квалификацию и осуществляет квалифицированный труд. Далее, по мере развития мотивационной сферы и целеполагания человек все более сознательно выбирает цели в деятельности, трансформируя свою работу в самостоятельный вид. В данный период человек достигает высоких результатов, и осознает себя в профессии, самоутверждаться, самоактуализируется. На уровне профессионализма человек переходит из дилетанта в специалиста. Такие изменения протекают длительно и постепенно, в зависимости от индивида.

3. Суперпрофессионализм (высший профессионализм) – уровень профессиональной деятельности в период ее восстания в достижениях и успехах. Происходит переход профессионала в мастера, суперпрофессионала – профессионала высокой квалификации. На данном этапе профессионал может повышать свои навыки по средствам повышения квалификации, что позволяет стать ему не заменимым профессионалом-универсалом.

4. Непрофессионализм (псевдопрофессионализм) – на этом уровне человек осуществляет внешне достаточно активную трудовую деятельность, но при этом наблюдаются какие-либо деформации в становлении его как профессионала. Происходит упадок сил. Человека больше не мотивирует карьерный рост, личностное развитие, передача мастерства новому поколению. Один из факторов может быть осознание того, что хотел заниматься другим или же с возрастными изменениями.

5. Постпрофессионализм – этого уровня достигают люди, дожившие до пенсионного возраста, и каждый переживает его с разной степенью достоинства. На этом уровне человек может оказаться просто «профессионалом в прошлом» (экспрофессионалом), а может остаться консультантом, советчиком, сопровождающим, мастером, щедро и в то же время ненавязчиво делящимся своим профессиональным опытом достижений и ошибок, неудач, чтобы помочь молодому поколению избежать этих ошибок. Этот уровень может дать возможность обрести человеку новые грани профессионализма, состоящие в помощи и духовном обогащении других людей [24].

С выходом на пенсию человек переживают кризис. Осознание того, что жизнь принимает иные цели и требования к организации собственной деятельности. Такие изменения отражаются также на профессии, человеку на пенсии нужно заново адаптироваться к окружающей среде, осваивать новые нормы и правила. Повторяя вновь этап адаптации, человек стремится самоактуализироваться, одним из форм самореализации может стать передача накопленного мастерства новичкам.

Таким образом, молодые специалисты в период адаптации испытывают большое напряжение при вхождении в профессию, испытывая трудности в процессе деятельности, которые неизбежно отражаются на личности. Признаки, проявляющиеся в изменении личности субъекта труда, и будут выступать предикторами риска в его дальнейшем личностно-профессиональном развитии.

Выводы по главе 1

На основании анализа теоретических источников можно сделать следующие выводы.

1. Профессиональные деформации являются последствиями профессионализации субъекта труда, приспособления к новой профессии и усвоение норм и правил могут пойти как по деструктивному пути, так и адаптивному пути. Деструктивный путь ведет не только к профессиональной деформации, но и деформации самого человека, что мешает овладеть полезными навыками в работе, но и реализовать саму личность субъекта труда.

2. Профессиональные деформации оказывают на субъект труда особое влияние, которое проецируется в личную жизнь человека, создавая трудности в построении нормального образа жизни, внедряя в нее отпечаток профессии.

3. Специалисты помогающих профессий находятся в непосредственном контакте с людьми, поэтому они больше представителей других специальностей подвержены профессиональным деформациям.

4. Специалисты социомических профессий под влиянием стажа труда меняют ценностные установки личности, что носит негативный характер и сказывается на их профессиональной деятельности.

5. Профессиональная деформация развивается под влиянием стереотипов профессиональной деятельности, что влияет на личность субъекта труда и приводит к стагнации в профессиональной сфере.

6. В процессе профессиональной подготовки будущих педагогов-психологов детерминантами профессиональных деформаций могут выступать склонности:

- 1) к психическому «выгоранию»;
- 2) к психоэмоциональному истощению;
- 3) к искажению профессиональной мотивации;

4) к переоценке собственных возможностей;

5) к завышенной самооценке;

6) к оценке несоответствия ожиданий от профессионального будущего и действительности.

7. Эмоциональное выгорание – одна из основных и самых распространенных профессиональных деформаций педагога-психолога.

8. В период адаптации молодые специалисты испытывают трудности вхождения в профессию.

9. Особенности личности субъекта труда и их изменения выступают признаками риска в его дальнейшем личностно-профессиональном развитии, предикторами профессиональной деформации эмоционального выгорания.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДИКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФОРМАЦИЙ ПЕДАГОГОВ- ПСИХОЛОГОВ

2.1. Организация и методы исследования

Эмпирическое исследование имело целью определить предикторы профессиональной деформации педагогов-психологов, а также их взаимосвязи. Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- 1) подобрать и обосновать диагностический инструмент для выявления предикторов профессиональной деформации педагогов-психологов;
- 2) провести эмпирическое исследование педагогов-психологов со стажем работы от 3 до 5 лет;
- 3) интерпретировать полученные данные.

Гипотеза: наличие предикторов (симптомов-признаков) указывает на возможность развития профессиональной деформации у педагогов-психологов, что обусловлено не только особенностями профессиональной деятельности, но и личностными характеристиками субъекта труда.

Эмпирическое исследование проводилось среди педагогов-психологов г. Красноярска. В исследовании приняли участие 17 педагогов-психологов со стажем работы от 3–5 лет.

Для выявления предикторов профессиональных деформаций у педагогов-психологов использовались следующие методики:

1. Методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко;
2. Самоактуализационный тест (САТ) Э. Шострома в адаптации Ю.Е. Алешиной, Л.Я. Гозмана, М.В. Загика и М.В. Кроза).

Методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» (см. Приложение А)

Среди различных подходов и классификаций профессиональных деформаций среди специальностей помогающих профессий, эмоциональное

выгорание является общим. Представители данных профессий часто находятся в контакте с людьми, что быстрее приводит к эмоциональному истощению и т.д.

Эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия [12].

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный паттерн эмоционального истощения, напряжения, утомляемости, во многом это зависит от вида деятельности. Больше всего подвержены люди помогающих профессий. «Выгорание» – отчасти функциональный стереотип, так как помогает личности экономно расходовать ресурсы. С другой стороны, появляются негативные следствия, когда выгорание отрицательно влияет на профессию. Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания» [42].

Самоактуализационный тест (САТ) Э. Шострома в адаптации Ю.Е. Алешиной, Л.Я. Гозмана, М.В. Загика и М.В. Кроза (см. Приложение Б)

Самоактуализация личности – возможность реализовать свой потенциал, способность проявить его в профессиональной деятельности. Личностное развитие позволяет человеку идти вперед и познавать что-то новое, но, не понимая особенности мотивации, самореализации, саморазвития, самоактуализации, человек останавливается на определенном достигнутом уровне своего развития, проявляется искажения личности, что может отразиться на его профессиональной деятельности и привести к профессиональной деформации личности. Используя тест САТ, можно выявить уровень самоактуализации и характеристики личности человека.

Цель: выявить уровень самоактуализации и характеристики личности педагогов-психологов.

Способ проведения обследования – групповой. Из теста САТ в ходе данного исследования было выделено три шкалы: 1) шкала ориентация во времени; 2) шкала поддержки; 3) шкала гибкости.

Описание инструкции методики: участникам предлагается опросник из 126 пунктов, где представлена пара высказываний, из которых нужно выбрать «А» или «Б», и в регистрационном бланке отметить, что в большей степени соответствует его точке зрения, представлениям или привычному способу поведения.

Способ оценивания: полученные результаты сравниваются с ключом, за каждый совпадающий с ключом ответ ставится 1 балл.

Шкала ориентации во времени (ОВ) – 17 пунктов. Высокий балл по данной шкале говорит о способности человека жить настоящим, не забегая в будущее. Умение анализировать взаимосвязь прошлого, настоящего и будущего. Низкий балл означает ориентацию человека на один отрезок времени, например, застревание в прошлом, пребывания в фантазиях, отрыв от реальности, не ощущая настоящего времени.

Шкала поддержки (П) – 91 пункт. Замеряет степень независимости ценностей и поведения субъекта от воздействия извне («внутренняя/внешняя поддержка»). Высокие баллы по этой шкале говорят о формировании личностных установок, убеждений взглядов, человек принимает другие нормы и правила, старается не создавать конфликты, не зависит от чужого мнения. Низкий балл свидетельствует о высокой степени зависимости, конформности, несамостоятельности субъекта («извне направляемая» личность), внешнем локусе контроля.

Шкала гибкости поведения (ГП) – 24 пункта. Выявляет степень гибкости индивида в реализации своих ценностей, норм, правил, установок в поведении, установлении контактов с окружающими людьми, способности быстро и адекватно реагировать на изменение окружающей реальности, адаптивности. Высокий балл характеризует высокую степень самоактуализации [42].

По окончании количественной обработки полученных данных, для выявления взаимосвязей между эмоциональным выгоранием и самоактуализацией личности был применен статистический метод: вычисление коэффициентов ранговой корреляции по Спирмену, анализ полученных плеяд.

2.2. Результаты изучения предикторов профессиональных деформаций педагогов-психологов в период адаптации к профессии

Первичные данные, полученные в ходе проведения обследования педагогов-психологов по выявлению предикторов профессиональных деформаций, отражены в Приложении В.

Результаты диагностической работы по методике диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко представлены на рис. 1, 2, 3. На них отражены уровни фаз эмоционального истощения участников.



Рис. 1. Результаты исследования уровней сформированности фазы напряжения педагогов-психологов г. Красноярск (методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко)

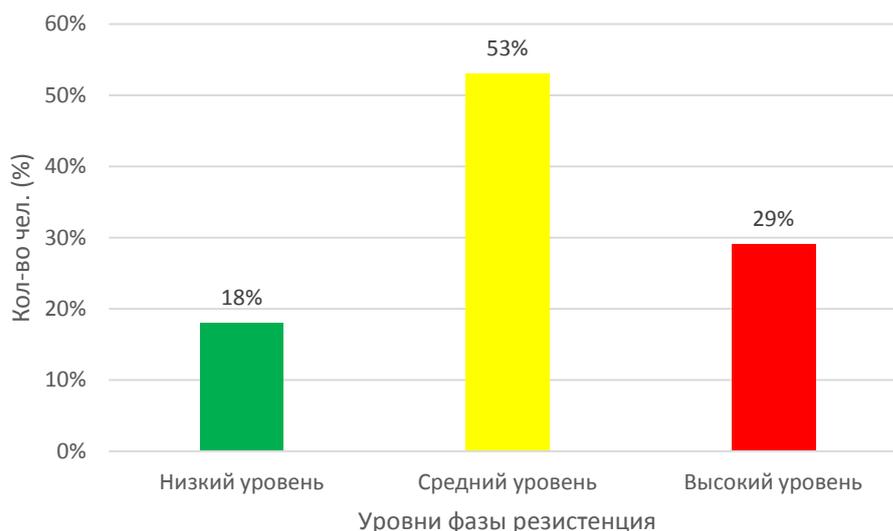


Рис. 2. Результаты исследования уровней сформированности фазы резистенции педагогов-психологов г. Красноярска (методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко)

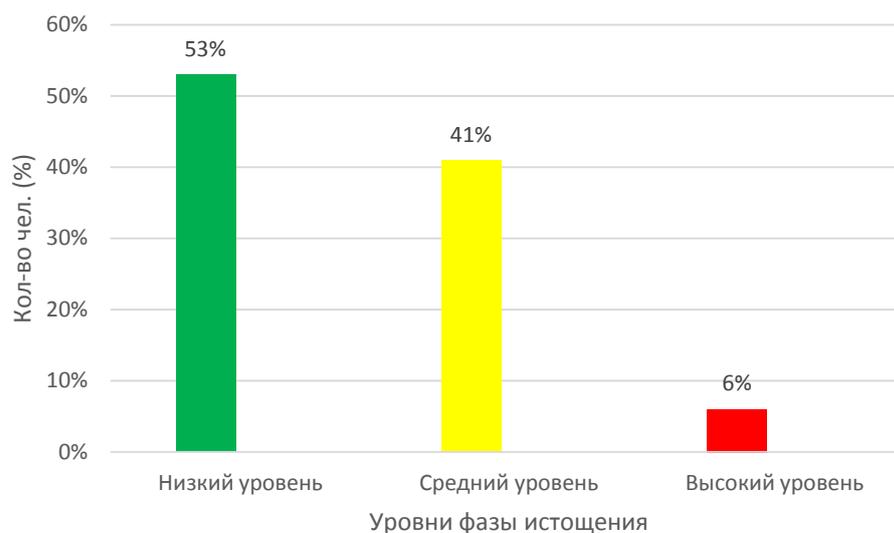


Рис. 3. Результаты исследования уровней сформированности фазы истощения педагогов-психологов г. Красноярска (методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко)

Полученные данные свидетельствуют, что у педагогов-психологов со стажем от 3 до 5 лет выявлены следующие результаты:

1) фаза напряжения не сформировалась у 47%; фаза в стадии формирования у 53%;

2) фаза резистенции сформировалась у 27%; в стадии формирования у 53%; не сформировалась у 18%;

3) сформировалась у 6%; в стадии формирования у 41%; не сформировалась у 53%.

Из анализа полученных данных мы можем предположить: чем больше педагог-психолог входит в профессию, тем сильнее он подвергается негативному влиянию, что способствует появлению профессиональной деформации, которая отражается на его эмоциональном состоянии.

Результаты диагностики указывает также на то, что ни одна из 3-х фаз выгорания до конца не сформирована.

Результаты по второй методике исследования самоактуализации личности (САТ) представлены на рис.4.

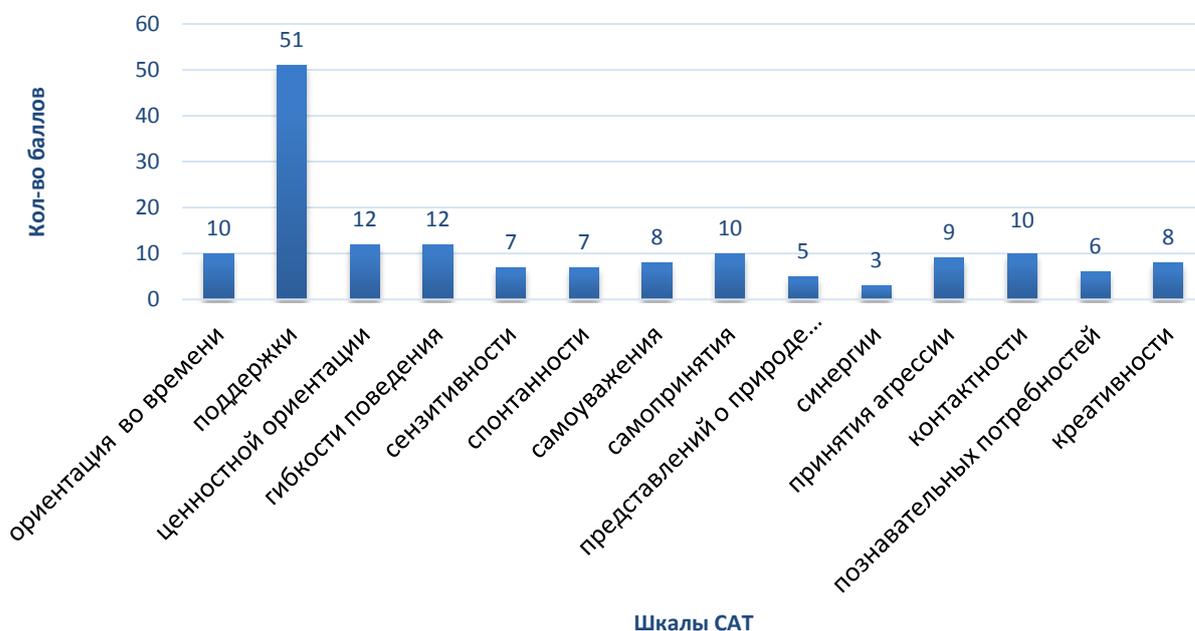


Рис. 4. Результаты диагностики самоактуализации личности (САТ) педагогов-психологов г. Красноярск

Анализируя результаты, мы видим, что низкие баллы имеют следующие шкалы:

- шкала ориентации во времени – 10 б. говорит о застревании на определенном моменте жизни;
- шкала ценностных ориентации – 12 б.: плохо сформированы ценностные ориентации личности;
- гибкость поведения – 12 б.: слабо развита способность быстро реагировать в форс мажорных ситуациях, слабая адаптация к среде;
- сензитивности – 7 б.: низкая рефлексия, слабый самоконтроль;
- самоуважения – 8 б.: низкая самооценка;
- самопринятия – 10 б., низкий уровень притязаний;
- представления о природе человека – 5 б.: слабое понимание потребностей людей.
- синергии, познавательных потребностей – 3 б.: слабо развито логическое мышление, поиск взаимосвязей между предметами и т.д.

По результатам данной опросника, мы видим, что слабо развита самоактуализация личности. Наблюдается слабая тенденция к саморазвитию в профессионально-личностном становлении.

С целью установления взаимосвязи между эмоциональным выгоранием и характеристиками личности в процессе самоактуализации проведен корреляционный анализ Спирмена, где обнаружены следующие корреляты, представленные в виде плеяд на рис. 5, 6, 7, 8. Расчеты представлены в виде таблицы в Приложении Г. Критические значения для $N = 17$ здесь и далее.

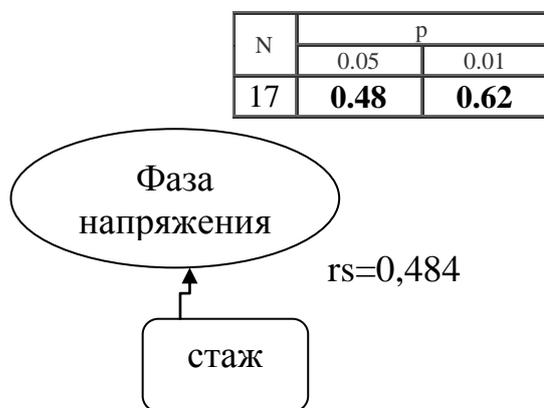


Рис. 5. Корреляты положительной связи показателя «стаж» и симптома «фаза напряжения»



Рис. 6. Плеяда положительных корреляционных связей показателя «стаж» с показателями симптомов «загнанность в клетку», «тревога и депрессия» фазы напряжения, симптома «психосоматические и психовегетативные нарушения» фазы истощения

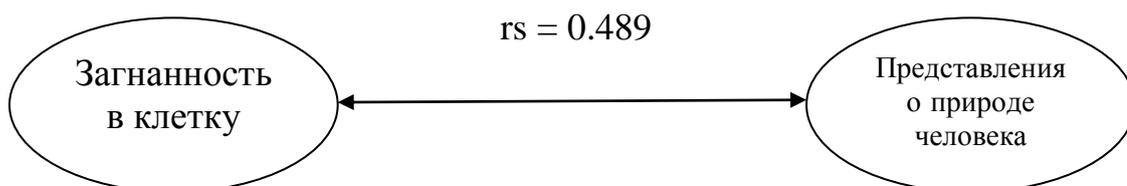


Рис. 7. Коррелята отрицательной связи показателя симптома «загнанность в клетку» фазы напряжения и показателя «представления о природе человека»

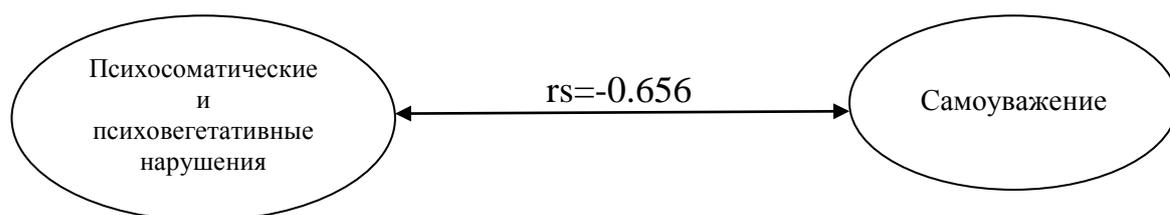


Рис. 8. Коррелята отрицательной связи показателя симптома «психосоматические и психовегетативные нарушения» и показателя «самоуважение»

Из анализа корреляционных связей видно, что показатель «стаж» образует многочисленные положительные корреляции. Таким образом, выявлено, что педагоги-психологи, имеющие стаж от 3 до 5 лет, обладают

симптомами напряжения, загнанности в клетку, психосоматическими и психовегетативными нарушениями, депрессией и тревогой.

Показатели симптома «загнанность в клетку» и показатель «представления о природе человека» имеют отрицательную корреляционную связь: педагог-психолог, находясь в таком состоянии, не способен проявлять сострадание, уважение, понимание к людям. Выявлена еще одна отрицательная связь между симптомом «психосоматические и психовегетативные нарушения» и показателем самоуважения. При снижении самооценки (или при изначально низкой самооценке) педагог-психолог начинает испытывать физическое недомогание, это означает, что в подавленном состоянии оказание помощи будет необъективным, возможны личностные проекции и переносы на клиента.

По результатам эмпирического исследования нами установлены взаимосвязи между симптомами эмоционального выгорания и личностными характеристиками субъектов труда в процессе самоактуализации, что позволяет считать выявленные особенности предикторами профессиональной деформации педагогов-психологов.

2.3. Рекомендации по профилактике профессиональных деформаций педагогов-психологов

С целью профилактики профессиональной деформации педагогов-психологов мы настоятельно рекомендуем им индивидуальный или групповой тренинг, для которого предлагаем подборку упражнений и приемов, составленных Е.В. Котовой [20].

Цель: профилактика психологического здоровья педагогов-психологов, ознакомление с приемами саморегуляции, экзистенциально-аналитическими вопросами, техниками успокоения, расслабления, активизирующими техниками, методами релаксации, приемами визуализации. Материал с подборкой и содержанием упражнений находятся в Приложении Д.

Выводы по главе 2

Исследование показало, что на этапе адаптации к профессии у педагогов-психологов уже наблюдаются симптомы профессиональной деформации эмоционального выгорания.

Разброс значений в показателях выявляет три уровня на каждой из 3 фаз. У респондентов (53%) формируется фаза напряжения, (29%) сформировалась стадия резистенции, у (53%) формируется. Фаза истощения сформирована у (6%) и у (41%) формируется. Полученные результаты позволяют констатировать, что педагоги-психологи нуждаются в специальных способах поддержки личностно-профессионального становления, а также в профилактике профессиональных деформаций.

Установлено, что показатели личностных характеристик в процессе самоактуализации педагогов-психологов имеют ниже среднего значения в силу неспособности определения и владения способами конструктивного преодоления профессионального выгорания, педагоги испытывают потребность в психолого-педагогической поддержке.

Выявленная взаимосвязь подтвердила, что профессиональные деформации обусловлены не только особенностями профессиональной деятельности (эмоциональная напряженность, стаж и пр.), но и личностными характеристиками субъекта труда. Исследование позволило обнаружить наличие предикторов профессиональных деформаций педагогов-психологов, в качестве которых выступают личностные характеристики субъекта труда в процессе самоактуализации: снижение или изначально низкие показатели по шкалам: самооценки (самопринятия, самоуважения), представлений о природе человека.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе раскрыты методологические и теоретические подходы к определению понятия «профессиональные деформации» и «предикторы». Выяснено, что развитие и становление личности происходит в процессе профессиональной деятельности. Профессиональные деформации – это своеобразное приспособление, адаптация к труду, где труд влияет на индивидуально-личностные особенности специалиста, которые могут иметь и положительный, и отрицательный характер влияния. Предикторы – совокупность зависящих друг от друга признаков, прогнозирующих негативные последствия.

В работе выявлены основания и классификации профессиональных деформаций личности; определены предикторы профессиональных деформаций педагогов-психологов: симптомов загнанности в клетку и психосоматических и психовегетативных нарушений, – в качестве которых выступают: снижение или изначально низкие показатели самооценки (самопринятия, самоуважения), представлений о природе человека.

Проявление профессиональных деформаций педагоги-психологи имеют уже на этапе адаптации к профессии, что обусловлено требованиями деятельности, предъявляемыми к субъекту труда, и особенностями формирования их профессиональной идентичности.

Опираясь на выявленные предикторы, можно спрогнозировать появление профессиональных деформаций, а также скорректировать уже развивающиеся деформации. Педагоги-психологи, работающие в образовательной среде в большей степени подвержены эмоциональному выгоранию, так как находятся в постоянном взаимодействии с обучающимися и участниками образовательного процесса. Деформирующая личность педагога или педагога-психолога может травмировать личность ребенка, возможны появления конфликтов педагогическом коллективе, а также проявление неподобающего поведения.

Своевременное выявление и прогнозирование профессиональных деформаций у молодых специалистов поможет избежать многих проблем в их личностно-профессиональном развитии. Для того, чтобы этого избежать, рекомендуются индивидуальный и/или групповой тренинг, либо иные мероприятия по профилактике профессиональных деформаций педагогов-психологов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Профессиональный стандарт Педагог-психолог (психолог в сфере образования) [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyu-blok/natsionalnyu-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/index.php?ELEMENT_ID=57963 (дата обращения: 10.04.2019).
2. Айснер Л.Ю., Богдан О.В. Профессиональная деформация как психологическая категория // Теоретические и практические аспекты психологии и педагогики: коллективная монография. Уфа: Аэтерна, 2015. С. 3–19.
3. Алфимова М.В., Трубников В.И. Генетико-математический подход к построению критериев прогноза психологических свойств // Школа здоровья. 1996. Т. 3. № 1. С. 14–23.
4. Баженова А.Н. Профессиональная деформация личности психолога // Интеграция образования. 2003. № 2. С. 145–150.
5. Барабанщикова В.В. Профессиональные деформации в профессиях инновационной сферы: дис. докт. псих. наук: 19.00.03.М., 2016. 359 с.
6. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004. 271 с.
7. Безюлёва Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов. М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. 320 с.
8. Борисова С.Е. Профессиональная деформация личности сотрудника милиции и ее профилактика: Монография. Орел: Орловский юридический институт МВД России, 2005. С. 19–20.
9. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. 336 с.

10. Воробьева М. А. Профессиональная деформация специалистов и ее профилактика // Педагогическое образование в России. 2015. № 2. С. 22–26.
11. Дрейпер Н.Р., Смит Г. Прикладной регрессионный анализ. М. 1986. 336 с.
12. Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности // Журнал прикладной психологии. 2004. № 2. С. 56–62.
13. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. С. 106–115 с.
14. Зеер Э.Ф., Павлова А.М. Прикладные аспекты общепсихологической теории деятельности А.Н. Леонтьева (100–летию со дня рождения А.Н. Леонтьева) // Образование и наука. 2003. № 1 (19). С. 92–103.
15. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 336 с.
16. Ильин Е.П. Психология помощи. Альтруизм, эгоизм, эмпатия. СПб., 2013. 304 с.
17. Карнаухова А.О. Психологические аспекты феномена профессиональной деформации // Молодой ученый. 2017. №1. С. 393–399.
18. Константинов В.В. Профессиональная деформация личности: учеб. пособие для академического бакалавриата. 2е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2017. 162 с.
19. Корецкая И.А., Куприна О.А. Деформация в профессиональной деятельности// Ученые записки Орловского государственного университета. 2014. №4 (60). С. 347–349.
20. Котова Е.В. Профилактика синдрома эмоционального выгорания: учебное пособие. Красноярск: КГПУ В.П. Астафьева, 2013. 76 с.
21. Кузьмина Ю.М. Профессиональная деформация специалистов социальной работы и методы ее предупреждения // Вестник Казанского технологического университета. 2010. № 3. С. 116–124.

22. Лебедев А.Н. Нейрофизиологические показатели интеллекта // I Российская конференция по экологической психологии. М. 1996. С. 100–101.
23. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 226 с.
24. Манюкова Е.С. Акмеологическое консультирование в повышении квалификации педагогов: Дис ... канд. пед. наук. М. 2004. 194 с.
25. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Межд. Гуманитарный фонд «Знание». 1996. 312 с.
26. Марютина Т.М. О природе психологических предикторов // Психологическая наука и образование. 1998. № 1. С. 27–34.
27. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М. 1986. 256 с.
28. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта. 1998. 200 с.
29. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 90–101.
30. Павлова Ж.П. Особенности деформаций профессионально-педагогической идентификации и практика их преодоления у студентов младших курсов // Молодой ученый. 2011. № 3. Т. 2. С. 141–144.
31. Панов В.И. Что же следует понимать под экопсихологией? // I Российская конференция по экологической психологии. М. 1996. С. 39–40.
32. Подвойский В.П. Профессиональная деформация и модели адаптации руководителя в служебной деятельности // Профессиональная деформация и проблемы профессионализма: сб. науч. тр. М. 2002. Вып. 5. С. 6–9.
33. Полякова О.Б. Категория и структура профессиональных деформаций // Национальный психологический журнал. 2014. № 1(13). С. 55–62.
34. Полякова О.Б. Особенности жизнестойкости психологов и педагогов с профессиональными деформациями (выгоранием) // Человеческий капитал. 2016. № 1. С. 66–70.

35. Полякова О.Б. Профессиональные деформации личности: понятие, структура, диагностика, особенности. М.: Московский психолого-социальный университет. 2013. С. 65–70.
36. Профессиональная деформация личности. Учебное пособие. / Составители А.В. Коваленко, Л.А. Шиканов. Томск: Изд-во ТПУ. 2009. 90 с.
37. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы: Учебно-методическое пособие М.В. Воронцова [и др.] / под ред. Воронцовой М.В. Таганрог: Изд. А.Н. Ступин, 2013. 272 с.
38. Равич-Щербо И.В., Марютина Т.М. Психологические предикторы индивидуального развития // Вопросы психологии. 1996. № 2. С. 42–55.
39. Рогов Е.И. Концептуальный подход к систематизации профессиональных деформаций // Известия Южного Федерального университета. Педагогические науки. 2015. № 2. С. 48–54.
40. Рукавишников А.А. Определение психического выгорания // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва: Институт психотерапии, 2002. С. 357–360.
41. Фирсов М.В., Студенова Е.Г. Теория социальной работы. М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС. 2000. 432 с.
42. Харавинина Л.Н. Сопровождение личностно-профессионального развития молодого педагога. Дис....канд. пед. наук. Я.2011. С. 224–252.
43. Цвелюх И.П. Поддержка профессиональных инициатив педагога в процессе повышения квалификации: Дис. ... к.пед.наук. 13.00.08. М., 2006. 186 с.
44. Maslach C., Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2. P.99–113.
45. Majnemer A., Rosenblatt B., Riley P. Predicting outcome in high-risk newborns with a neonatal behavioral assessment // *Am. J. Occup. Therapy*. 1994. V. 48.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А

Методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко»

Инструкция: «Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности – пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете».

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.

7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.

8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).

9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.

10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т.п.

29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже. Чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как всё надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных. В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»;

2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»;

3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12-ти симптомов.

«НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств:

+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5). -73(5)

2. Неудовлетворенность собой:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнанность в клетку»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тревога и депрессия:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), + 76(3)

«РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование:

+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Эмоционально–нравственная дезориентация:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Расширение сферы экономии эмоций:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукция профессиональных обязанностей:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

«ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Эмоциональная отстраненность:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация):

+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов. Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10–15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания»

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37–60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

**«Самоактуализационный тест» (САТ) Э. Шострома в адаптации
Ю.Е. Алешиной, Л.Я. Гозмана, М.В. Загика и М.В. Кроза**

Инструкция: «Вам предлагается тест-опросник, каждый пункт которого содержит два высказывания, обозначенные буквами «а» и «б». Внимательно прочитайте каждую пару и пометьте на регистрационном бланке напротив номера соответствующего вопроса самоактуализации то из высказываний, которое в большей степени соответствует Вашей точке зрения».

(Поставьте на бланке крестик в квадрате под соответствующей буквой).

Методика

1. А. Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.

Б. Я верю в себя даже тогда, когда чувствую, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.

2. А. Я часто внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

Б. Я редко внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

3. А. Мне кажется, что человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется.

Б. Мне кажется, что у человека мало шансов прожить свою жизнь так, как ему хочется.

4. А. Я всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.

Б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.

5. А. Я чувствую угрызения совести, когда сержусь на тех, кого люблю.

Б. Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.

6. А. В сложных ситуациях надо действовать уже испытанными способами, так как это гарантирует успех.

Б. В сложных ситуациях надо всегда искать принципиально новые решения.

7. А. Для меня важно, разделяют ли другие мою точку зрения.

Б. Для меня не слишком важно, чтобы другие разделяли мою точку зрения.

8. А. Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому неприятному, что он может услышать о себе от других.

Б. Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то неприятное о себе.

9. А. Я могу безо всяких угрызений совести отложить до завтра то, что я должен сделать сегодня.

Б. Меня мучают угрызения совести, если я откладываю до завтра то, что я должен сделать сегодня.

10. А. Иногда я бываю так зол, что мне хочется «бросаться» на людей.

Б. Я никогда не бываю зол настолько, чтобы мне хотелось «бросаться» на людей.

11. А. Мне кажется, что в будущем меня ждет много хорошего.

Б. Мне кажется, что мое будущее сулит мне мало хорошего.

12. А. Человек должен оставаться честным во всем и всегда.

Б. Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным.

13. А. Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может иметь отрицательные последствия.

Б. Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, когда оно может привести к дурным последствиям.

14. А. У меня часто возникают потребность найти обоснование тем своим действиям, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.

Б. У меня почти никогда не возникает потребности найти обоснование тех своих действий, которые я совершаю просто потому, что мне этого хочется.

15. А. Я всячески стараюсь избегать огорчений.
Б. Я не стремлюсь всегда избегать огорчений.
16. А. Я часто испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.
Б. Я редко испытываю чувство беспокойства, думая о будущем.
17. А. Я не хотел бы отступать от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто, за что люди были бы мне благодарны.
Б. Я хотел бы совершить нечто, за что люди были бы благодарны мне, даже если ради этого нужно было бы несколько отойти от своих принципов.
18. А. Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как будто готовлюсь к тому, чтобы по-настоящему начать жить в будущем.
Б. Мне кажется, что большую часть времени я не готовлюсь к будущей «настоящей» жизни, а живу по-настоящему уже сейчас.
19. А. Обычно я высказываю и делаю то, что считаю нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с другом.
Б. Я стараюсь не говорить и не делать такого, что может грозить осложнениями в отношениях с другом.
20. А. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, иногда меня раздражают.
Б. Люди, которые проявляют повышенный интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.
21. А. Мне не нравится, когда люди проводят много времени в бесплодных мечтаниях.
Б. Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят много времени на бесплодные мечтания.
22. А. Я часто задумываюсь о том, соответствует ли мое повеление ситуации.
Б. Я редко задумываюсь о том, соответствует ли мое поведение ситуации.
23. А. Мне кажется, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.

Б. Я не думаю, что любой человек по природе своей способен преодолевать те трудности, которые ставит перед ним жизнь.

24. А. Главное в нашей жизни - это создавать что-то новое.

Б. Главное в нашей жизни - приносить людям пользу.

25. А. Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин - традиционно женские.

Б. Мне кажется, что было бы лучше, если бы и мужчины и женщины сочетали в себе и традиционно мужские и традиционно женские свойства характера.

20. А. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается прежде всего доставить удовольствие другому в противовес свободному выражению своих чувств.

Б. Два человека лучше всего ладят между собой, если каждый из них старается прежде всего выразить Свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому.

27. А. Жестокие и эгоистические поступки, которые совершают люди. Являются естественными проявлениями их человеческой природы.

Б. Жестокие и эгоистические поступки, которые совершают люди, не являются проявлениями их человеческой природы.

28. А. Осуществление моих планов в будущем во многом зависит от того, будут ли у меня друзья.

Б. Осуществление моих планов в будущем лишь в незначительной степени зависит от того, будут ли у меня друзья.

29. А. Я уверен в себе.

Б. Я не уверен в себе.

30. А. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является любимая работа.

Б. Мне кажется, что наиболее ценным для человека является счастливая семейная жизнь.

31. А. Я никогда не сплетничаю.
- Б. Иногда мне нравится сплетничать.
32. А. Я мирюсь с противоречиями в самом себе.
- Б. Я не могу мириться с противоречиями в самом себе.
33. А. Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему.
- Б. Если незнакомый человек окажет мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему.
34. А. Иногда мне трудно быть искренним даже тогда, когда мне этого хочется.
- Б. Мне всегда удается быть искренним, когда мне этого хочется.
35. А. Меня редко беспокоит чувство вины.
- Б. Меня часто беспокоит чувство вины.
36. А. Я постоянно чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.
- Б. Я, не чувствую себя обязанным делать все от меня зависящее, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было хорошее настроение.
37. А. Мне кажется, что каждый человек должен иметь представление об основных законах физики.
- Б. Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики.
38. А. Я считаю необходимым следовать правилу «не трать времени даром».
- Б. Я не считаю необходимым следовать правилу «не трать времени даром».
39. А. Критические замечания в мой адрес снижают мою самооценку.
- Б. Критические замечания в мой адрес не снижают мою самооценку.
40. А. Я часто переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного.

Б. Я редко переживаю из-за того, что в настоящий момент не делаю ничего значительного.

41. А. Я предпочитаю оставлять приятное «на потом».

Б. Я не оставляю приятное «на потом».

42. А. Я часто принимаю спонтанные решения.

Б. Я редко принимаю спонтанные решения.

43. А. Я стремлюсь открыто выражать свои чувства, даже если это может привести к каким-либо неприятностям.

Б. Я стараюсь не выражать открыто своих чувств в тех случаях, когда это может привести к каким-либо неприятностям.

44. А. Я не могу сказать, что я себе нравлюсь.

Б. Я могу сказать, что я себе нравлюсь.

45. А. Я часто вспоминаю о неприятных для меня вещах.

Б. Я редко вспоминаю о неприятных для меня вещах.

46. А. Мне кажется, что люди должны открыто проявлять в общении с другими свое недовольство ими.

Б. Мне кажется, что в общении с другими люди должны скрывать свое недовольство ими.

47. А. Мне кажется, что я могу судить о том, как должны вести себя другие люди.

Б. Мне кажется, что я не могу судить о том, как должны вести себя другие люди.

48. А. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является необходимым для настоящего ученого.

Б. Мне кажется, что углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.

49. А. При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня важно мнение других людей.

Б. Я стараюсь сам определить, что хорошо, а что плохо.

50. А. Мне бывает трудно отличить любовь от простого сексуального влечения.

Б. Я легко отличаю любовь от простого сексуального влечения.

51. А. Меня постоянно волнует проблема самоусовершенствования.

Б. Меня мало волнует проблема самоусовершенствования.

52. А. Достижение счастья не может быть целью человеческих отношений.

Б. Достижение счастья - это главная цель человеческих отношений.

53. А. Мне кажется, я могу вполне доверять своим собственным оценкам.

Б. Мне кажется, я не могу доверять в полной мере своим собственным оценкам.

54. А. При необходимости человек может достаточно легко избавиться от своих привычек.

Б. Человеку крайне трудно избавиться от своих привычек.

55. А. Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого.

Б. Мои чувства никогда не повергают меня в недоумение.

56. А. В некоторых случаях я считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным.

Б. Я никогда не считаю себя вправе дать человеку понять, что он мне кажется глупым и неинтересным.

57. А. Можно судить со стороны, насколько счастливо складываются отношения между людьми.

Б. Наблюдая со стороны, нельзя сказать, насколько удачно складываются отношения между людьми.

58. А. Я часто перечитываю понравившиеся мне книги по несколько раз.

Б. Я думаю, что лучше прочесть какую-либо новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанному.

59. А. Я очень увлечен своей работой.

Б. Я не могу сказать, что увлечен своей работой.

60. А. Я недоволен своим прошлым.

Б. Я доволен своим прошлым.

61. А. Я чувствую себя обязанным всегда говорить правду.

Б. Я не чувствую себя обязанным всегда говорить правду.

62. А. Существует очень мало ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.

Б. Существует множество ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться.

63. А. Стремясь, разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают излишне бестактны.

Б. Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих естественно для человека и поэтому может оправдать бестактность.

64. А. Обычно я расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.

Б. Обычно я не расстраиваюсь из-за потери или поломки нравящихся мне вещей.

65. А. Я чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие.

Б. Я не чувствую себя обязанным поступать так, как от меня ожидают окружающие.

66. А. Интерес к самому себе всегда необходим для человека.

Б. Излишнее самокопание иногда имеет дурные последствия.

67. А. Иногда я боюсь быть самим собой.

Б. Я никогда не боюсь быть самим собой.

68. А. Большая часть того, что мне приходится делать, доставляет мне удовольствие.

Б. Лишь немного из того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.

69. А. Лишь тщеславные люди думают о своих достоинствах и не думают о недостатках.

Б. Не только тщеславные люди думают о своих достоинствах.

70. А. Я могу делать что-либо для других, не требуя, чтобы они это оценили.

Б. Я вправе ожидать от других, чтобы они оценили то, что я делаю для них.

71. А. Человек должен раскаиваться в своих поступках.

Б. Человек совсем не обязательно должен раскаиваться в своих поступках.

72. А. Мне необходимы обоснования для принятия моих чувств.

Б. Обычно мне не нужны никакие обоснования для принятия моих чувств.

73. А. В большинстве ситуаций я прежде всего хочу понять, чего хочу я сам.

Б. В большинстве ситуаций я прежде всего пытаюсь понять, чего хотят окружающие.

74. А. Я стараюсь никогда не быть «белой вороной».

Б. Я позволяю себе быть «белой вороной».

75. А. Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что я нравлюсь всем окружающим.

Б. Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.

76. А. Мое прошлое в значительной степени определяет мое будущее.

Б. Мое прошлое очень слабо определяет мое будущее.

77. А. Части бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.

Б. Довольно редко бывает так, что выразить свои чувства важнее, чем обдумывать ситуацию.

78. А. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы, так как они приносят пользу людям.

Б. Те усилия и затраты, которых требует познание истины, оправданы хотя бы тем, что они доставляют человеку эмоциональное удовлетворение.

79. А. Мне всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.

Б. Мне не всегда необходимо, чтобы другие одобряли то, что я делаю.

80. А. Я доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.

Б. Я не доверяю тем решениям, которые я принимаю спонтанно.

81. А. Пожалуй, я могу сказать, что я живу с ощущением счастья.

Б. Пожалуй, я не могу сказать, что я живу с ощущением счастья.

82. А. Довольно часто мне бывает скучно.

Б. Мне никогда не бывает скучно.

83. А. Я часто проявляю свое расположение к человеку, независимо от того, взаимно ли оно.

Б. Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно.

84. А. Я легко принимаю рискованные решения.

Б. Обычно мне бывает трудно принимать рискованные решения.

85. А. Я стараюсь во всем и всегда поступать честно.

Б. Иногда я считаю возможным мошенничать.

86. А. Я готов примириться со своими ошибками.

Б. Мне трудно примириться со своими ошибками.

87. А. Обычно я чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично.

Б. Обычно я не чувствую себя виноватым, когда поступаю эгоистично.

88. а. Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.

Б. Детям не обязательно осознавать, что у них нет тех прав и привилегий, что у взрослых.

89. А. Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.

Б. Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.

90. А. Я думаю, что большинству людей можно доверять.

Б. Я думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.

91. А. Прошлое, настоящее и будущее представляются мне как единое целое.

Б. Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.

92. А. Я предпочитаю проводить отпуск, путешествуя, даже если это сопряжено с большими неудобствами.

Б. Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортабельных условиях.

93. А. Бывает, что мне нравятся люди, чье поведение я не одобряю.

Б. Мне почти никогда не нравятся люди, чье поведение я не одобряю.

94. А. Людям от природы свойственно понимать друг друга.

Б. По природе своей человеку свойственно заботиться о своих собственных интересах.

95. А. Мне никогда не нравятся сальные шутки.

Б. Мне иногда нравятся сальные шутки.

96. А. Меня любят потому, что я сам способен любить.

Б. Меня любят потому, что я стараюсь заслужить любовь окружающих.

97. А. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не противоречат друг другу.

Б. Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке противоречат друг другу.

98. А. Я чувствую себя уверенным в отношениях с другими людьми.

Б. Я чувствую себя неуверенным в отношениях с другими людьми.

99. А. Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы окружающих.

Б. Защищая собственные интересы, люди обычно не забывают интересы окружающих.

100. А. Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.

Б. Я далеко не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.

101. А. Я считаю, что способность к творчеству - природное свойство человека.

Б. Я считаю, что далеко не все люди одарены природой способностью к творчеству.

102. А. Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо

Б. Я часто расстраиваюсь, если мне не удастся добиться совершенства в чем-либо.

103. А. Иногда я боюсь показаться слишком нежным.

Б. Я никогда не боюсь показаться слишком нежным

104. А. Мне легко смириться со своими слабостями.

Б. Мне трудно смириться со своими слабостями.

105. А. Мне кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.

Б. Мне не кажется, что я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.

106. А. Мне часто приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.

Б. Мне редко приходится оправдывать перед самим собой свои поступки.

107. А. Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен считаться с тем, насколько это необходимо.

Б. Человек должен всегда заниматься только тем, что ему интересно.

108. А. Я могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.

Б. Я не могу сказать, что мне нравится большинство людей, которых я знаю.

109. А. Иногда я не против того, чтобы мной командовали.

Б. Мне никогда не нравится, когда мной командуют.

110. А. Я не стесняюсь обнаруживать свои слабости перед друзьями.

Б. Мне не легко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.

111. А. Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность.

Б. Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность.

112. А. Наибольшее удовлетворение человек получает. Добившись желаемого результата в работе.

Б. Наибольшее удовлетворение человек получает в самом процессе работы.

113. А. О человеке никогда с уверенностью нельзя сказать, добрый он или злой.

Б. Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой.

114. А. Я почти всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.

Б. Я далеко не всегда чувствую в себе силы поступать так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.

115. А. Люди часто раздражают меня.

Б. Люди редко раздражают меня.

116. А. Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг.

Б. Мое чувство самоуважения в небольшой степени зависит от того, чего достиг.

117. А. Зрелый человек всегда должен осознавать причины каждого своего поступка.

Б. Зрелый человек совсем не обязательно должен осознавать причины каждого своего поступка.

118. А. Я воспринимаю себя таким, каким видят меня окружающие.

Б. Я вижу себя не совсем таким, каким видят меня окружающие.

119. А. Бывает, что я стыжусь своих чувств.

Б. Я никогда не стыжусь своих чувств.

120. А. Мне нравится участвовать в жарких спорах.

Б. Мне не нравится участвовать в жарких спорах.

121. А. У меня не хватает времени на то, чтобы следить за новинками в мире искусства и литературы.

Б. Я постоянно слежу за новинками в мире искусства и литературы.

122. А. Мне всегда удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.

Б. Мне не часто удается руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.

123. А. Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих личных проблем.

Б. Я редко руководствуюсь в решении моих личных проблем общепринятыми представлениями.

124. А. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области.

Б. Мне кажется, что для того, чтобы заниматься творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области.

125. А. Я боюсь неудач.

Б. Я не боюсь неудач.

126. А. Меня часто беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

Б. Меня редко беспокоит вопрос о том, что произойдет в будущем.

Ключи к тесту:

1. Шкала Ориентации во времени: 11а, 16б, 18б, 21а, 28б, 38б, 40б, 41б, 45б, 64б, 71б, 76б, 82б, 91б, 106б, 126б.

2. Шкала Поддержки: 1б, 2б, 3а, 4а, 5б, 7б, 8а, 9а, 10а, 12б, 14б, 15б, 17а, 19а, 22б, 23а, 25б, 26б, 27б, 29а, 31б, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 39б, 42а, 43а, 44б, 46а, 47б, 49б, 50б, 51б, 52а, 53а, 55а, 56а, 57а, 59а, 61б, 62б, 65б, 66а, 67б, 68а, 69б, 70а, 72б, 73а, 74б, 75б, 77а, 80а, 81а, 83а, 85б, 86а, 87б, 88б, 89б, 90а, 93а, 94а, 95б, 96а, 97а, 98а, 99б, 100а, 102а, 103б, 104а, 105б, 108б, 109а, 110а, 111б, 113а, 114а, 115а, 116б, 117б, 118а, 119б, 120а, 122а, 123б, 125б.

3. Шкала Ценностной ориентации: 17а, 29а, 42а, 49б, 50б, 53а, 56а, 59а, 67б, 68а, 69б, 80а, 81а, 90а, 93а, 97а, 99б, 113а, 114а, 122а.

4. Шкала Гибкости поведения: 3а, 9а, 12б, 33б, 36б, 38б, 40б, 47б, 50б, 51б, 61б, 62б, 65б, 68а, 70а, 74б, 82б, 85б, 95б, 97а, 99б, 102а, 105б, 123б.

5. Шкала Сензитивности: 2б, 5б, 10а, 43а, 46а, 55а, 73а, 77а, 83а, 89б, 103б, 119б, 122а.

6. Шкала Спонтанности: 5б, 14б, 15б, 26б, 42а, 62а, 67б, 74б, 77а, 80а, 81а, 83а, 95б, 114а.

7. Шкала Самоуважения: 2б, 3а, 7б, 23а, 29а, 44б, 53а, 66а, 69б, 98а, 100а, 102а, 106б, 114а, 122а.

8. Шкала Самопринятия: 1б, 8а, 14б, 22б, 31б, 32а, 34а, 39б, 53а, 61б, 71б, 75б, 86а, 87б, 104а, 105б, 106б, 110а, 111б, 116б, 125б.

9. Шкала Представлений о природе человека: 23а, 25б, 27б, 50б, 66а, 90а, 94а, 97а, 99б, 113а.

10. Шкала Синергии: 50б, 68а, 91б, 93а, 97а, 99б, 113а.

11. Шкала Принятия агрессии: 5б, 8а, 10а, 15б, 19а, 29а, 39б, 43а, 46а, 56а, 57б, 67б, 85б, 93а, 94а, 115а.

12. Шкала Контактности: 5б, 7б, 17а, 23б, 26б, 36б, 46а, 65б, 70а, 73а, 74б, 75б, 79б, 96а, 99б, 103б, 108б, 109а, 120а, 123б.

13. Шкала Познавательных потребностей: 13а, 20б, 37а, 48а, 63б, 66а, 78б, 82б, 92а, 107б, 121б.

14. Шкала Креативности: 6б, 24а, 30а, 42а, 54а, 58а, 59а, 68а, 84а, 101а, 105б, 112б, 123б, 124б

Результаты первичной обработки по методике «Уровни
эмоционального выгорания» В.В. Бойко

№	стаж	Фазы														
		напряжения				общий	резистенции				общий	истощения				общий
1	2	3					4	5				6	7			
		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
ПП ¹ 1	7	20	13	12	12	57	16	25	22	25	88	3	17	13	8	41
ПП 2	3	19	25	11	0	55	22	7	5	7	41	12	25	15	2	54
ПП 3	4	15	3	0	21	39	18	12	8	18	56	20	0	2	5	27
ПП 4	4	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	10	15	0	0	0
ПП 5	4	2	6	10	12	30	17	7	2	25	51	13	13	5	5	36
ПП 6	5	16	14	15	8	53	18	18	18	12	66	8	13	13	13	47
ПП 7	3	7	8	0	10	25	3	15	10	17	45	5	3	3	5	16
ПП 8	4	4	5	1	5	15	17	7	3	20	47	0	0	3	3	6
ПП 9	4	24	3	2	26	55	22	4	15	15	56	8	3	8	10	29
ПП 10	4	4	3	0	8	15	10	10	27	28	75	20	14	5	7	46
ПП 11	3	2	2	0	2	6	20	12	19	9	60	7	13	7	2	29
ПП 12	4	13	11	22	8	54	7	5	15	17	44	5	11	7	20	43
ПП 13	5	13	14	15	16	58	9	11	16	19	55	22	23	7	21	73
ПП 14	4	8	15	4	22	49	25	26	13	15	79	5	5	23	16	49
ПП 15	4	12	3	16	5	36	9	24	27	11	71	6	15	9	15	45
ПП 16	4	8	12	6	12	38	5	7	8	13	33	6	10	8	6	30
ПП 17	5	9	6	4	14	33	6	10	8	6	30	8	6	8	5	27

¹ ПП – педагог-психолог

Таблица 2

Результаты первичной обработки опросника «Самоактуализации личности»

№ участника	Шкалы САТ													
	ориентация во времени	поддержки	ценностной ориентации	гибкости поведения	сензитивности	спонтанности	самоуважения	самопринятия	представлений о природе человека	синергии	принятия агрессии	контактности	познавательных потребностей	креативности
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	7	38	7	8	7	4	7	10	2	2	7	4	4	7
2	8	51	12	15	8	4	11	13	6	5	9	11	7	7
3	10	57	14	13	10	10	13	14	4	3	12	9	7	6
4	11	53	13	12	6	6	13	15	4	2	8	13	8	9
5	11	63	15	18	11	13	9	15	5	3	10	14	6	7
6	6	40	8	11	6	2	5	5	8	5	10	11	4	4
7	13	50	15	16	7	7	8	16	4	3	12	14	7	5
8	12	41	13	11	4	6	12	9	6	4	8	7	6	10
9	9	45	12	13	5	6	9	10	5	3	6	10	4	10
10	7	41	10	9	5	5	4	7	3	4	6	9	5	9
11	9	48	9	11	8	5	9	14	2	2	12	11	5	4
12	15	50	8	17	10	7	7	9	7	3	11	11	6	6
13	13	65	12	13	6	5	6	10	8	5	10	9	5	5
14	16	45	17	15	9	4	3	6	6	4	9	8	6	9
15	9	58	13	5	11	11	9	4	3	2	8	10	8	13
16	5	63	16	4	5	12	4	12	6	2	8	7	9	12
17	12	51	8	12	7	4	12	7	4	3	7	6	4	5

Корреляция связи фазы напряжения со стажем по Спирмену

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	2	3	4	5	6	7
1	7	17	14.25	16	1	1
2	3	2	13.75	14.5	-12.5	156.25
3	4	8.5	9.75	10	-1.5	2.25
4	4	8.5	0	1	7.5	56.25
5	4	8.5	7.5	6	2.5	6.25
6	5	15	13.25	12	3	9
7	3	2	6.25	5	-3	9
8	4	8.5	3.75	3.5	5	25
9	4	8.5	13.75	14.5	-6	36
10	4	8.5	3.75	3.5	5	25
11	3	2	1.5	2	0	0
12	4	8.5	13.5	13	-4.5	20.25
13	5	15	14.5	17	-2	4
14	4	8.5	12.25	11	-2.5	6.25
15	4	8.5	9	8	0.5	0.25
16	4	8.5	9.25	9	-0.5	0.25
17	5	15	8.25	7	8	64
Суммы		153		153	0	421

Рекомендации по профилактике профессиональных деформаций
педагогов-психологов

Упражнения, направленные на изменение личностных характеристик и профилактику синдрома эмоционального выгорания

1. Упражнение «Круг субличностей»

1. Перечислите все свои желания. Записывайте все, что приходит вам в голову. Пример списка: быть здоровым, закончить учебу, получить хорошее образование, иметь высокооплачиваемую работу и т. д.

2. Теперь сосредоточьтесь на том, что вы чувствовали, когда читали список. Есть ли у вас субличность, которая говорит вам, что она тоже хотела бы все это иметь? Или субличность, осуждающая людей за желания, которые для вас являются несущественными? А теперь составьте список ваших собственных желаний.

3. Когда в вашем списке наберется 20 пунктов, посмотрите на него и выберете 5–6 главных желаний.

4. На листе бумаги нарисуйте круг диаметром 20 см, внутри него круг 3–5 см. Получилось кольцо, центральная часть которого – ваше Я. В кольце разместите желания, которые для вас являются главными.

5. Придумайте символы, отражающие ваши желания, нарисуйте их.

6. Дайте каждому желанию, субличности имя. Например: авантюрист, беззащитный и т. д.

7. Теперь раскрасьте цветными карандашами свое Я. Игры, в которые играют внутренние голоса, становятся деструктивными в том случае, если они не распознаются.

Одна из целей – понять сущность Собственного Я, усилить его. Обсудите ваши впечатления от выполнения этого упражнения.

2. Упражнение «Диалог субличностей»

Дайте возможность обнаруженным вами субличностям пообщаться друг с другом и вашим Я, пусть они скажут, за что ценят друг друга, почему

обижаются и чего хотят. Реплики начинаются словами: мне нравится, я обижен, я хотел бы...

3. Упражнение «Психодрама субличностей»

Данное упражнение выполняется в группе. Выберите из группы тех участников, кто будет исполнять роли ваших субличностей. По сигналу они должны начать говорить с вами – требовать, льстить, убеждать и т. д. Оставайтесь в образе своего Я. Как дирижер останавливайте напористых и усиливайте робких. Происходит обсуждение: каковы ваши ощущения?

4. Упражнение «Негативная субличность»

Субличности – это реальные потребности, в удовлетворении которых нуждается каждый из нас. Но очень часто реализации наших планов мешают негативные субличности.

Внутренний голос может выступать в роли: критика, авантюриста, жертвы и т. д. Итак, сосредоточьтесь на каком-нибудь важном деле, которое хотели бы осуществить. Теперь представьте, что ваш план осуществлен. Теперь подумайте, что может помешать вам. Вообразите эту картину. Дайте имя этой негативной субличности, нарисуйте ее символически. Заключите с ней договор, для этого напишите ряд требований.

Способы саморегуляции неблагоприятных эмоциональных состояний

Для профилактики неблагоприятных эмоциональных состояний можно использовать следующие способы:

Сила разума способна нейтрализовать отрицательное влияние многих событий и фактов. Будьте оптимистом. Игнорируйте мрачные стороны жизни, позитивно оценивайте события и ситуации.

Воспринимать неудовлетворительные обстоятельства жизни как временные и пытаться изменить их к лучшему.

Подмечать свои достижения, успехи и хвалить себя за них, радоваться достигнутым целям.

Не «пережевать» в уме случившиеся конфликты и допущенные ошибки. Осознать их причину, сделать выводы и найти выход.

Если возникла проблема или конфликт, решать их своевременно и обдуманно.

Взять за правило: дольше и чаще общаться с людьми, которые приятны. С теми же, кто неприятен, мягко и незаметно ограничивать общение. Если взаимодействие с малоприятным человеком неизбежно, убедить себя, что происходящее не стоит того, чтобы реагировать эмоционально. Иметь нескольких друзей (желательно других профессий), во взаимоотношениях с которыми существует баланс.

Признавать за любым человеком право на свободное проявление его индивидуальности. Каждый проявляет свою индивидуальность так, как ему удобно, а не так, как это делаете вы или как бы вам этого хотелось. Необходимо быть гибче в оценках других людей, не стараться переделать партнеров по общению, подогнать их под себя.

Применять техники, снижающие и повышающие эмоциональное напряжение:

Таблица 4

Техники, снижающие напряжение	Техники, повышающие напряжение
1	2
1. Предоставление партнеру возможность выговориться	1. Перебивание партнера
2. Вербализация эмоционального состояния (своего, партнера)	2. Игнорирование эмоционального состояния (своего, партнера)
3. Подчеркивание общности с партнером (сходство интересов, мнений и т. д.)	3. Подчеркивание различий между собой и партнером
4. Проявление интереса к проблемам партнера	4. Демонстрация незаинтересованности в проблеме партнера
5. Подчеркивание значимости партнера, его мнения в ваших глазах	5. Принижение партнера, негативная оценка личности партнера
6. Предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации	6. Поиск виноватого и обвинение партнера
7. Обращение к фактам	7. Переход на личности
8. Спокойный, уверенный темп речи	8. Резкое убыстрение темпа речи

Приемы визуализации

Визуализация – это создание внутренних образов в сознании человека, то есть активизация воображения с помощью слуховых, зрительных, вкусовых, обонятельных, осязательных ощущений, которые он испытывал когда-то.

1. Упражнение «Разгладим море». Представьте себе какую-то конфликтную ситуацию. Проследите, какие ощущения возникают в вашем теле. Часто в таких ситуациях появляется дискомфорт (давление, сжатие, жжение, пульсация). Закройте глаза. Посмотрите внутренним взором в область грудины и представьте бушующее «огненное море» эмоций. Теперь визуально рукой разгладьте это море до ровного зеркала. Что вы теперь чувствуете? Попробуйте еще раз. Фиточай (тонизирующий) «Главное не что пить, а как!». Набрав чай в стакан, медленно, сосредоточенно выпить. Сконцентрировать внимание на ощущениях в тот момент, когда чай будет течь по горлу. Представить себя в приятной обстановке – в саду, на пляже, на качелях, под душем.

2. Техника переработки информации. У всех у нас общая проблема – мы тонем в океане информации. А она с каждым часом всё прибывает и прибывает... Хороший способ разобраться что к чему – представить себе... свой дом. И в буквальном смысле «разложить по полочкам» (шкафчикам, коробочкам и тумбочкам) все сведения, накопившиеся в голове за долгий рабочий день. Кому-то удобнее представить родную улицу или переулок и распределять информацию по находящимся там домам. При этом на каждую тумбочку (дом) мысленно нужно приклеить яркий плакат, сообщающий, что именно там лежит. Сначала потренироваться с запасами «старой» информации, постепенно добавляя новую.

3. Упражнение «Победи своего дракона». У каждого из нас есть свой дракон. Он появляется как маленький, почти безобидный дракоша, но если его вовремя не уничтожить, он может вырасти и стать опасным для самого человека и всех его близких. Почти каждый из нас в один прекрасный

момент решает убить своего дракона. Но у того на месте отрубленной головы вырастает другая, потом третья. И мы часто отступаем. Не боремся с драконом, а приручаем его или стараемся «поселить» его как-нибудь так, чтобы этого никто не заметил. И тогда остается только удивляться: почему из скромного, тихого дома вдруг вырываются клубы пламени и время от времени вдруг слышится рык дикого зверя, а иногда даже вдруг качается земля.

Поэтому лучше всего воевать с драконом пока он еще маленький. Самое главное – помнить, что его можно победить. Вам предлагается нарисовать своего дракона и назвать его в целом и каждую его голову в отдельности. После предлагается придумать историю или сказку о том, как вы победите своих драконов. История может быть изображена в виде комикса, представлена в виде рассказа или сценария к фильму. При работе с группой желающие могут объединиться в группы и придумать общую историю, но и драконов, и героев должно быть столько же, сколько участников в группе.

Активизирующие техники и методы релаксации

1. Упражнение «Преодоление». Жизнь – это борьба. Эту формулу вы, безусловно, слышали много раз. С ней можно не соглашаться, спорить. Действительно, лучше жить в мире и согласии с собой и окружающими. Но жизнь часто ставит перед нами серьезные проблемы, создает препятствия, которые нужно преодолеть. Именно это в значительной мере стимулирует рост и развитие личности.

Вспомните о тех препятствиях, которые вам пришлось преодолевать за последнее время. После этого найдите то общее, что помогло вам преодолеть эти трудности. Особое внимание уделите способам преодоления препятствий. Составьте общий перечень таких способов и разместите его на видном месте.

Упражнения аутогенной тренировки

1. «Тяжесть». Цель – добиться максимального расслабления, для этого необходимо научиться вызывать ощущение мышечной тяжести вначале в правой (левше – в левой), затем в левой (левше – в правой) руке.

Впоследствии это ощущение распространяется на все тело. Для достижения должного эффекта нужно представление тяжести определенных мышц дополнять словами, например: «Моя правая (левая) рука или (нога) тяжелая. Обе руки (ноги) тяжелые».

2. «Тепло». Его цель – освоить навыки управления тонусом (расширением и сужением) капилляров кожи. При выполнении этого упражнения вначале начинает казаться, что руки потеплели. Это происходит в результате вызванного расслабления мышц и целенаправленного самовнушения ощущения тепла в конечностях. Как и в первом упражнении, для усиления эффекта применяются фразы: «Моя правая (левая) рука (нога) теплая. Обе руки (ноги) теплые».

3. «Сердце». Его цель – научиться регулировать ритм сердцебиений. Произносится фраза: «Сердце бьется спокойно и ровно». Однако делать это упражнение необходимо осторожно, особенно если когда-либо наблюдались неприятные ощущения в области сердца. В этом случае желательно проконсультироваться у врача, знающего методику аутогенной тренировки.

4. «Дыхание». Оно направлено на регуляцию и нормализацию ритма дыхания. Примерное самовнушение: «Мое дыхание ровное и спокойное. Мне дышится легко и спокойно. Дыхание равномерное».

5. «Тепло в области солнечного сплетения». Цель – научиться вызывать ощущение тепла в брюшной полости. Рекомендуемая словесная формула: «Мой живот согрет приятным, глубинным теплом. Солнечное сплетение излучает тепло».

6. «Прохлада в области лба и висков». Цель – вызвать ощущение прохлады в указанной области. Это упражнение снимает в некоторых случаях головные боли. При систематическом его выполнении возникает ощущение легкого дуновения, прохладного ветерка в области лба и висков. Для усиления эффекта применяют словесную формулу: «Мой лоб приятно прохладен. Я чувствую приятную прохладу в области лба».