

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ  
УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

ЗАТВЕРДЖУЮ:  
Гарант освітньої програми  
Анастасія Большакова

\_\_\_\_\_ 2020 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:  
Проректор з  
навчальної роботи  
Інна СТАШЕВСЬКА

\_\_\_\_\_ 2020 р.

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ

(шифр і назва навчальної дисципліни)

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

перший (бакалаврський) рівень \_\_\_\_\_  
(назва рівня вищої освіти)

галузь знань \_\_\_\_\_ 05 Соціальні та поведінкові науки  
(шифр та назва галузі знань)

спеціальність \_\_\_\_\_ 6.053 Психологія  
(код і назва спеціальності)

освітня програма \_\_\_\_\_ Психологія  
(назва освітньої програми)

кваліфікація \_\_\_\_\_ бакалавр з психології

Конспект лекцій Психологія професійних деструкцій

(назва навчальної дисципліни)

за напрямом підготовки 6.053, спеціальністю «Психологія». «30» серпня 2019 року 40 с.

Мова навчання — українська

---

Розробники: (вказати авторів, їхні посади, наукові ступені та вчені звання)

Віденєєв І.О., доцент кафедри психології та педагогіки, кандидат психол. наук, доцент,.

Затверджено на засіданні кафедри психології та педагогіки, протокол № 2 від « 21 » серпня 2020 р.

Голова групи забезпечення  
д.психол.н., професор



Анастасія БОЛЬШАКОВА

Завідувач кафедри  
психології та педагогіки,  
д.психол.н., професор



Анастасія БОЛЬШАКОВА

Затверджено на засіданні ради факультету соціальних комунікацій протокол № 1 від « 25 » серпня 2020 р.

Голова ради факультету



Алла СОЛЯНИК

## Теми лекційних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Вплив професійної діяльності на особистість.	2
2	Категорія професійної деструкції в психології.	2
3	Причини профдеструкцій.	2
4	Конфлікти професійного самовизначення	2
5	Професійний стрес.	2
6	Емоційне вигорання в структурі професійної деформації.	2
7	Професійні деформації особистості.	2
8	Професійно обумовлені акцентуації рис характеру.	2
9	Професійна некомпетентність.	2
10	Профілактика та корекція професійної деструкції.	2
	Разом	20

### Тема №1. Вплив професійної діяльності на особистість .

**Мета вивчення:** Засвоїти основні уявлення про особливості впливу професійної діяльності на особистість.

#### Питання до розкриття

1. Формування особистості у професійній діяльності.
2. Етапи процесу професіоналізації.
3. Загальні психологічні закономірності становлення професіонала.

Проблема формування особистості у професійній діяльності була актуальною в усі часи. Значний багаж науково-технічних уявлень в цій області був накопичений ще в дореволюційний період. У 1926 році М.Я. Басов писав: «Кожна професія має в своїй основі певний робочий процес, як щось постійне в її структурі і найбільш характерне її якість. Іншими словами кожна професія в основі своїй спирається на певний функціональний апарат особистості, який завжди наводиться в дію в той момент, коли особистість «вступає в русло» своїх професійних обов'язків ... ».

Проблема впливу професії на особистість традиційно розглядалася у вітчизняній психології в руслі діяльнісного підходу (С.Л. Рубінштейн, А.Н. Леонтьєв, Б. Г. Ананьєв, Б. М. Теплов). Згідно цього підходу, свідомість, психіка, як виявляються, а й формуються в діяльності. Діяльність людини обумовлює формування його свідомості, його психічних процесів і властивостей, які, здійснюючи регуляцію людської діяльності, є умовою її адекватного виконання. Суб'єктом такої діяльності є людина, індивід, особистість в нерозривному зв'язку з іншими людьми.

Особистість в трактуванні С.Л. Рубінштейна, будучи передумовою діяльності, виступає, разом з тим, і її результатом. Єдність свідомості і діяльності, що об'єднує різноманіття дій і вчинків, полягає в єдності її вихідних мотивацій і кінцевих цілей, які є мотивацією та цілями особистості. Таким чином, вивчення психологічної сторони діяльності - є вивчення психології особистості в ході її діяльності.

Отже, саме в діяльності особистість формується, стає індивідуальністю, виробляє систему відносин до світу, до суспільства, до себе. Серед безлічі видів діяльності, особливе місце займає професійна, утворює основну форму активності суб'єкта. Їй присвячена значна частина життя людини. «Для переважної більшості людей саме цей вид діяльності надає можливість задовольнити всю гаму їх потреб, розкрити свій творчий хист, досягати певного соціального статусу». Тобто, в професійній діяльності зміна особистості відбувається особливо інтенсивно, тому що вона концентрує на собі основну

активність суб'єкта. Ці зміни зачіпають всі сфери особистості і проявляються на всіх рівнях її організації.

Процес професійного становлення і професійної саморегуляції є одним з найбільш важливих складових в загальній життєдіяльності людини. Професійний розвиток особистості стає активним лише тоді, коли людина приймає його як життєве завдання, то є проблеми, пов'язані з професією, включаються в систему життєвих планів і цілей, в структуру життєвої перспективи особистості. Істотно, що вплив професійного становлення на людину може бути настільки сильним, що може привести практично до повної перебудови його способу життя. ці зміни можуть проявлятися в прояві нових звичок, критеріїв, оцінок і відносин. Можна сказати, що типовий професіонал «виробляється» в результаті пристосування деяких індивідуальних психологічних властивостей до певних вимог які висуває професія. Наприклад, професія впливає на вибірковість сприйняття, на когнітивну сферу особистості, висуваються припущення і про можливість перебудови у професіонала окремих психічних процесів і т.д.

У зарубіжній і вітчизняній психології проблема професійного становлення зв'язується з концепцією її життєвого шляху. Виділяються два основних методологічних підходи до розгляду питання про взаємодію особистості і професії.

Представники першого підходу вважають, що особистість відбирається професією. При такому підході увага дослідників сконцентрувала на результативною стороні розвитку професіонала. Вихідною виступає гіпотеза про те, що кожна людина призначений для якогось певного виду діяльності. Тим самим визнається, що індивід від народження володіє специфічним набором здібностей і справа психолога виявити їх і вказати людині найбільш підходящу для його природного психофізіологічної організації область праці.

Основний акцент дослідники роблять на адаптації особистості до вимог професії, на Підрівнювання до заданого зразком, нібито єдино можливого в кожній професії, на виробленні професійно значущих рис, тобто даний підхід загострює увагу на тому, що до моменту професійного вибору у людини сформувалися основні життєві орієнтації і в ході подальшого розвитку вони залишаються незмінними. До цієї групи можна віднести теорію «чорт і чинників» Ф. Парсон, «професійного вибору» Дж. Холланда.

Другий підхід до взаємодії особистості і професії побудований на припущенні про те, що професія вибирається виходячи з наявності певних якостей і установок особистості, але в той же час кожна професія накладає специфічний відбиток на психічний вигляд людини. З точки зору даного підходу, професійне становлення особистості розглядається як процес самоактуалізації. Цей підхід широко представлений в зарубіжній психології .

Д . Super розглядає професійний розвиток людини як процес розвитку і реалізації його Я-концепції, описане а я багатоступеневу модель професійного розвитку. Процес професійного становлення індивідуально своєрідний, неповторний так само, як неповторні ті конкретні умови, в яких він протікає. Слідуючи цьому підходу, процес професійного становлення є частиною життєвого шляху, в ході якого відбувається трансформація особливостей особистості. Дане положення знаходить своє підтвердження і у вітчизняній психології. У роботах Е.А. Клімова проводиться думка про наявність різнотипних моделей образу світу у професіоналів. «... актуалізуються професіоналами уявлення універсуму, реального цілісного світу, істотно і не випадково розрізняються залежно від типу професії, що виділяється за ознаками предметної системи, з якою має справу професіонал як суб'єкт діяльності ...« робітники »професіонали по різному уявляють і об'єктивну і суб'єктивну реальність» .

До цієї групи теорій також можна віднести і концепцію професійного становлення Т.В. Кудрявцева. В рамках його теорії професіоналізація також розглядається як цілісний процес професійного становлення особистості, набуття нею соціальної зрілості. Професійне становлення не короткочасний акт, що охоплює лише період навчання і виховання в стінах одного з типів професійних навчальних закладів. Воно - тривалий,

динамічний, багаторівневий процес, що складається з чотирьох основних стадій. Перехід до кожної наступної стадії закладається в ході попередньої і супроводжується виникненням у суб'єкта низки суперечностей і нерідко навіть кризових ситуацій.

На думку Ю.П. Поваренкова процесом професіоналізації називається цілісний і безперервний процес становлення особистості фахівця, що починається з моменту вибору професії, що триває протягом усього професійного життя людини і завершується при припиненні діяльності.

У процесі професіоналізації виділяють наступні етапи:

1. Формування професійних намірів. Вибір особистістю професії здійснюється на основі врахування людиною своїх індивідуально-психологічних особливостей, їх відповідність обраній професії. Визначаються первинні професійні цілі і шляхи їх досягнення, відбувається орієнтація і самовизначення в світі професійної праці.

2. Професійна підготовка. Освоюються системи професійних знань, умінь, навичок, формуються професійно важливі якості особистості, позитивне ставлення і інтерес до діяльності. Цей етап включає кілька рівнів - психологічний, інтелектуальний, соціальний.

3. Професіоналізм. Адаптація, придбання і засвоєння особистістю професійного досвіду, розвиток якостей і властивостей особистості, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності.

4. Майстерність. Формується творчий підхід до діяльності, відбувається інтеграція сформованих професійно важливих якостей особистості та індивідуальний стиль діяльності, постійне вдосконалення методик і технологій діяльності.

Встановлення професіонала виділяє такі рівні:

1. Допрофесіоналізм. Людина здійснює деяку роботу і види праці, ще не володіючи якостями необхідними професіоналові, що не опанувавши нормами і правилами професії, не досягаючи творчих результатів.

2. Професіоналізм. Людина послідовно оволодіває якостями професіонала, формує навички професійної діяльності. У міру розвитку мотиваційної сфери, людина все більше свідомо підвищує свою професійну майстерність, усвідомлюючи себе в професії, розвиваючи себе засобами професії.

3. Суперпрофесіоналізм. Цей рівень характеризує професійну діяльність в її високі досягнення і творчі успіхи. Головна особливість: творче збагачення її своїм особистим внеском.

4. Постпрофесіоналізм. На цьому рівні фахівець може бути радником, експертом в своїй сфері. Цей рівень допомагає людині знайти нові грані професіоналізму, що складаються в допомоги людям і їх збагаченні.

5. Псевдопрофесіоналізм. Характеризується відсутністю необхідних знань і умінь. На цьому рівні людина здійснює досить «кипучу» діяльність, але при цьому спостерігається деформація в становленні його професіоналізму.

Більшість дослідників сходяться на тому, що професійний розвиток - це цілісний, безперервний процес становлення особистості фахівця і професіонала, який починається з моменту вибору професії і триває протягом усього професійного життя людини і завершується, коли людина припиняє свою професійну діяльність. Цей процес залежить: по-перше, від зовнішніх умов: протягом життя людини змінюється сама професія, вимоги суспільства до неї; по-друге, від внутрішніх умов: змінюються уявлення людини про професії, критерії оцінки людиною самої професії, професіоналізму в ній, а також критерії оцінки професіонала в собі.

Таким чином, професіоналом можна вважати людину, яка опанувала нормами професійної діяльності, професійного спілкування та здійснює їх на високому рівні, домагаючись професійної майстерності, дотримуючись професійної етики, слідує професійним ціннісним орієнтаціям; який змінює і розвиває свою особистість і індивідуальність засобами професії, який прагне внести творчий внесок в професію,

сприяє підвищенню ваги і престижу своєї професії в суспільстві, гнучко враховує нові запити суспільства до професії.

Можна виділити деякі загальні психологічні закономірності становлення професіонала.

Становлення професіонала зазвичай спирається на загальний психічний розвиток, здійснюється на його тлі. Становлення людини як професіонала тісно пов'язане з його розвитком як особистості. Професіоналізація стає активною тоді, коли людина приймає її як життєве завдання, то є проблеми, пов'язані з професією, включаються в систему життєвих планів і цілей, в структуру життєвої перспективи особистості. Особистісні особливості людини зазвичай здійснюють позитивний вплив на вибір професії, на хід професійної адаптації, підтримують професійну майстерність, стимулюють професійне творчість, спонукають до зміни професії, оберігають від професійного згоряння і деформації.

Оскільки процес професійного становлення є однією з найбільш важливих складових в загальній життєдіяльності людини, то саме в професійній діяльності найбільш інтенсивно і відбувається зміна особистості. Література, присвячена цьому питанню показує, що ці зміни зачіпають всі сфери особистості і проявляються на різних рівнях її організації. Професійна діяльність людини по чому хіба що задає напрямок розвитку особистості. Багаторічна участь людей у схожій діяльності призводить до того, що формуються подібні особливості особистості.

Дослідники відзначають вплив професії на когнітивну сферу особистості, зокрема, на мислення. К.К. Платонов підкреслює: «Предмети і явища, які сприймає людина в різних видах праці і на які він впливає, в свою чергу, впливають на нього, формують у даної особи не тільки професійні поняття, але і професійний склад мислення».

Професія накладає свій відбиток на вибірковість сприйняття. У цьому плані найбільш розроблена проблема соціальної перцепції. Так, в дослідженнях показано, що продавці-професіонали схильні по-різному оцінювати зображених на фотографіях людей в залежності від того «покупці» це чи «просто люди». Студенти-медики, характеризуючи людини по першому враженню, дуже багато уваги приділяють якостям, що впливає на легкість встановлення контакту з ним, оскільки для них встановлення контакту в пацієнтом часто є досить складним завданням через їх статусу в клініці.

Багатьма дослідниками було виявлено цікавий феномен, так зване «компенсаторне професійне пристосування».

Компенсаторні пристосування - вид реакції організму на пошкодження, при якій органи і системи, безпосередньо не постраждали від дії пошкоджуючого агента, беруть на себе функцію зруйнованих структур шляхом замісної гіперфункції або якісно зміненої функції.

Н.А. Вигдорчик зазначає, що в будь-якій професії є особи з дивно низьким рівнем зору, що зберігають повну працездатність. Так само він зазначає, що існують явища свідомого вольового пристосування. Він пише: «Ми бачили дивовижні зразки свідомого, вольового пристосування у телефоністок, у педагогів, у юристів, у відповідальних працівників: вражаюча врівноваженість на роботі і повна дезорганізація нервової системи у поза робочий час».

Л.П. Урванцев описує кілька характерних особливостей впливу професії на особистість:

1. В процесі виконання професійної діяльності формується професійна вибірковість сприйняття, виокремлювати з навколишнього світу значущі, з точки зору професіонала, властивості і сторони.

2. Відбувається усвідомлення і оцінка тих психічних особливостей, які необхідні для успішної роботи.

3. Розвиваються і удосконалюються ПВК, взаємозв'язку між якими змінюються з набуттям досвіду.

4. Компенсаторне професійне пристосування дозволяє фахівцеві успішно виконувати роботу навіть при зниженні показателів деяких функцій (наприклад, будь-якого аналізатора).

5. Різні психічні властивості і процеси набувають своєрідну «парціальний» і по-різному проявляються при вирішенні професійних і непрофесійних завдань.

6. Оволодіння саморегуляцією професійної діяльності впливає на прояв властивостей нервової системи і темпераменту.

Всі вище перераховані особливості впливу професії на особистість накладають специфічний відбиток на вигляд людини. Рішення типових задач на протязі багатьох років не тільки удосконалює професійні знання, вміння і навички, а й формує професійні звички, певний склад мислення і стиль спілкування, професійні стереотипи.

Таким чином, професійна діяльність людини обумовлює формування його свідомості, психічних процесів і властивостей, а також особистісних якостей і рис. Вона може сприяти розвитку людини, бути передумовою для формування творчих здібностей і, отже, індивідуального стилю діяльності. Але, також професійна діяльність, при певних обставинах, може викликати зворотний ефект, тобто блокування особистісного зростання професіонала.

## **Тема №2. Категорія професійної деструкції в психології.**

**Мета вивчення:** Засвоїти значення професійної деструкції в сучасній психології.

### **Питання до розкриття**

1. Розвиток та формування особистості, основні види цілеспрямованого формування.
2. Деформація як загальнонаукове та психологічне поняття.
3. Основні психологічні різновиди та аспекти деформації.
4. Психологічна сутність професійної деформації особистості.

В останні десятиліття вивчення феномена професійної деформації особистості як в особистісному, так і в професійному аспектах приділяється все більше уваги. У психологічній літературі деформація особистості найчастіше розглядається в професійному контексті і визначається як зміна якостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування і поведінки), яке відбувається під впливом професійної діяльності. Одним з проявів професійної деформації є синдром «емоційного вигорання».

У зарубіжній психології інтерес до так званого синдрому «психічного вигорання» виник ще в 70-х роках ХХ століття, а в даний час проблема широко вивчається в контексті професійних стресів. «Вигорання» (в широкому сенсі) - «довгострокова стресова реакція або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності».

Спочатку «психічне вигорання» розумілося як стан знемоги, що супроводжується відчуттям власної непотрібності. У 1974 році американським психіатром Х. Дж. Фроїнденбергером вперше був введений термін «burnout» (англійський термін «burnout», російські еквіваленти - «згорання», «згасання горіння», «вигорання»). «Burnout» - це характеристика психологічного стану здорових людей, які знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженої, насиченій атмосфері при наданні їм професійної допомоги.

На думку Н.Є. Водоп'янова, починаючи з цього часу, «дослідники все більше стали пов'язувати синдром «burnout» з психосоматичних самопочуттям, співвідносячи його зі станом передхвороби». У 1981 році американські психологи К. Маслач і С. Джексон відзначили, що прояви синдрому «психічного вигорання» обмежуються представниками

комунікативних професій, що частково вирішує спір про природу даного феномена (щодо професій типу «людина-людина»).

Маслач і Шауфелі підкреслювали, що «професійне вигорання» - це синдром «психічного вигорання», що розглядається в аспекті особистісної деформації професіонала під впливом професійних стресів.

Н.С. Водоп'янова і Е.С. Старченкова особливо виділяють, що синдром «burnout» є особистісної деформацією, що виникає внаслідок емоційно ускладнених або напружених відносин в системі «людина-людина», що це негативний наслідок міжособистісних робочих комунікацій (в контексті професійної діяльності). «Вигорання» має пряме відношення до збереження здоров'я, психічної стійкості, надійності і професійного довголіття фахівців, включених в тривалі міжособистісні комунікації, тобто до зміцнення професійної придатності, відповідності особистісних якостей фахівця вимогам професіограми, його здатності успішно оволодіти і здійснювати професійну діяльність.

Аналізуючи праці вітчизняних і зарубіжних психологів, автори відзначають, що труднощі вивчення синдрому пов'язані з невизначеністю і багатокомпонентністю його описових характеристик і відсутністю відповідного вимірювального інструментарію. В даний час дослідники виділяють близько 100 симптомів, пов'язаних з «психічним вигоранням», серед яких агресивні і занепадницькі почуття, безсоння, зловживання алкоголем, негативне ставлення до роботи, переживання почуття провини і залежності, психосоматичні нездужання і ін.

Говорячи про категорії «професійні деформації», відразу ж хочеться звернути увагу на думку деяких вчених, які вважають, що небажано використання в науковому побуті терміна-метафори «вигорання», правильніше говорити про емоційний і / або фізичному виснаженні, згідно з концепцією Г. Сельє.

Аналізуючи особливості професійного розвитку людини, А.К. Маркова виділяє шість причин, що сприяють професійному виснаженню:

1. вікові зміни, пов'язані зі старінням;

2. тривала психічна напруженість, обумовлена складними умовами праці, де напруженість психіки розуміється як стан підвищеної витрати психічної енергії, адекватне ситуації або не відповідає їй, що стимулює діяльність або знижує її ефективність;

3. кризи професійного розвитку;

4. монотонія як психічний стан, викликаний одноманітним, найчастіше, слабким, тривалим подразником і виникає в умовах одноманітної роботи. Воно проявляється в нудьгу, падінні психічної активності, ослабленні інтересу до праці, зниження дієздатності і продуктивності праці, притупленні волі, зниженні уваги, появі стійкої втоми. Монотонія - небезпечний синдром в діяльності операторів, схильність до її виникнення є одним з протипоказань при психологічному відборі на професії, пов'язані з тривалим спостереженням за показаннями приладів в умовах впливу одноманітних подразників;

5. професійна втома як комплекс суб'єктивних відчуттів і переживань, супутніх розвитку втоми, тимчасового зниження функціональної активності психіки. Вона виникає внаслідок виснаження внутрішніх ресурсів індивіда та неузгодженості в роботі систем, що забезпечують діяльність;

6. професійні деформації особистості.

Вчений також зазначає, що можна говорити про професійну нездатність як про повне або часткове невідповідність психічних можливостей особистості фахівця професійної діяльності (там же).

Узагальнюючи результати наукових праць вітчизняних і зарубіжних психологів, Е.Ф. Зеер зазначає, що в психології праці ґрунтовно досліджені проблеми підвищення працездатності, забезпечення надійності праці, питання професійного старіння, а також різні види професійної діяльності, пов'язані з несприятливими і екстремальними умовами



праці. «У меншій мірі досліджені професійні деформації особистості, незважаючи на те, що С.Г. Геллерштейн ще в 1930-і рр. писав: «... сутність професійної роботи полягає не тільки у виконанні працівником ряду активних і реактивних дій, але і в пристосуванні організму до тих специфічних особливостей професії, на тлі яких ці дії відбуваються. Відбувається безперервне взаємодія зовнішніх умов і організму працівника. При цьому дуже часто спостерігається деформація не тільки тіла, а й психіки працівника» і зазначав, що деформація - це « зміна, що настає в організмі і купує стійкий характер (викривлення хребта і короткозорість у конторських службовців, догідливість кацапів, улесливість кельнера і ін.)».

Описуючи різноспрямовані онтогенетические зміни особистості при професійному становленні, Зеер особливо підкреслює, що «професійний розвиток - це придбання і втрати, а значить, становлення фахівця, професіонала - не тільки вдосконалення, але і руйнування, деструкція», коли спостерігається свого роду професійна деградація, що розуміється як рух назад - на стадію професійної адаптації, втрати професійно важливих якостей і властивостей, занепаду в професійному розвитку.

Він пише, що «на стадії професіоналізації по багатьом видам професій відбувається розвиток професійних деструкцій (деструкція - руйнування, порушення нормальної структури чого-небудь)». Професіоналізація при цьому розуміється нами (О.П.) як весь професійний шлях людини від оптиці - вибору професії до виходу з професійної діяльності.

Зеер при визначенні професійної деформації вказує на наступні її компоненти:

- «Деструктивні зміни особистості в процесі виконання діяльності» (Зеер, 1999; С. 49-51). Можлива так звана професійна дисгармонія, психічний стан характеризується невідповідністю якихось психічних функцій, рис особистості фахівця, особливостей його поведінки як по відношенню до професійних ситуацій і колегам, так і по відношенню до вищестоящої системи;

- «Зміни сформованої структури діяльності й особистості, негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу» (там же, С. 197-200). Як наслідок можлива соціальна депривація, яка може привести до втрати соціально-психологічної орієнтації;

- «Деструкції, що виникають при багаторічному виконанні однієї і тієї ж професійної діяльності, що негативно впливають на її продуктивність, що породжують професійно небажані якості, які змінюють професійну поведінку людини»;

- «Порушення засвоєних способів діяльності, руйнування сформованих професійних якостей, поява стереотипів професійної поведінки і психологічних бар'єрів при освоєнні нових професійних технологій, нової професії або спеціальності; зміна структури особистості при переході від однієї стадії професійного становлення до іншої».

Вказуючи на актуальність проблеми професійних деформацій, Зеер пише: «Професійні деформації неминучі. Кожна професія має свій ансамбль деформацій» (там же, С. 45-54). Структуруючи прояви професійних деформацій, він виділяє чотири їх рівня:

1. Загально-професійні деформації (простежуються у більшості працівників зі стажем). При цьому ступінь їх вираженості різна. Деформації роблять працівників впізнаваними, схожими. Наприклад, у лікарів це синдром «жалісливий втоми» (емоційна індіферентність до страждань хворих), у працівників правоохоронних органів - синдром «асоціальної перцепції» (кожен громадянин сприймається як потенційний порушник), у керівників - синдром «вседозволеності» (порушення професійних і етичних норм, прагнення маніпулювати професійним життям підлеглих);

2. Спеціальні професійні деформації (виникають при спеціалізації; кожна спеціальність в рамках будь-якої професії має свій якісний і кількісний склад деформацій). Наприклад, у слідчого - правова підозрілість, у оперативного працівника - актуальна агресивність, у адвоката - професійна спритність, у прокурора - обвинувальний, у

терапевтів - постановка загрозливих діагнозів, у хірургів - цинічність, у медичних сестер - черствість і байдужість;

3. Професійно-типологічні деформації, обумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості (темпераменту, здібностей, характеру) на психологічну структуру діяльності. В результаті складаються такі професійно і особистісно обумовлені комплекси:

- деформації професійної спрямованості особистості: спотворення мотивації діяльності («зсув мотиву на мету»), перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, скептичне ставлення до новачків і нововведень;

- деформації, що розвиваються на основі організаторських, комунікативних, інтелектуальних та ін. здібностей: комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, завищена самооцінка, психологічна герметизація, нарцисизм;

- деформації, зумовлені особливостями характеру: рольова експансія, владолубство, «посадова інтервенція», домінантність, індиферентність;

Індивідуалізовані деформації, зумовлені особливостями працівників різних професій. Надмірне розвиток окремих професійно важливих якостей (в результаті багаторічної професійної діяльності, психологічного зрощування особистості і професії) призводить до виникнення таких свержкачеств або акцентуації як надміру відповідальні, суперчестность, гіперактивність, трудовий фанатизм, професійний ентузіазм та ін. «Дані деформації можна назвати» професійним кретинізмом ».

Групуючи професійні деформації, серед основних тенденцій професійних деструкцій Маркова виділяє вісім:

1. дезінтеграція професійного розвитку, розпад професійної свідомості. Внаслідок чого виникають нереалістичні цілі, помилкові смисли праці, професійні конфлікти. Можливо також розвиток професійного відчуження, що розуміється як система відносин фахівця з навколишнього професійної дійсності, при яких результат професійної діяльності, властиві їй норми професійних взаємин, системи професійних цінностей, їх соціальні носії усвідомлюються як протилежні самому фахівцеві, що суперечать його «Я», його професійним поглядам і прагненням. При цьому спостерігаються відособленість, самотність, покинутість, втрата власного «Я» і т.д.);

2. спотворене професійний розвиток - відхилення від соціальних і індивідуальних норм професійного розвитку, поява раніше відсутніх негативних якостей, які змінюють профіль особистості. Як наслідок - групова несумісність (як соціально-психічне явище, що відбиває ступінь неефективності спільної діяльності людей, неможливість їх адаптації один до одного);

3. низька професійна мобільність, невміння пристосуватися до нових умов праці - нездатність пристосуватися до зовнішніх і внутрішніх умов фізіологічного, психофізіологічного, психічного, соціально-психічного і соціального характеру. Як наслідок спостерігається професійна дезадаптація;

4. ослаблення раніше були професійних даних, професійних здібностей, професійного мислення;

5. Відставання, уповільнення професійного розвитку в порівнянні з віковими та соціальними нормами. Можна говорити про ненормативному професійній поведінці як діяльності, повністю або частково не відповідає соціальним, зокрема, професійним нормам (В зв'язку з цим хочеться зауважити, що особливу увагу професійним деформацій повинна бути приділена в геронтопсихології в контексті вивчення закономірностей функціонування і розвитку психіки осіб похилого віку) ;

6. поява деформацій особистості. Наприклад: емоційне виснаження і вигорання, збиткова професійна позиція;

7. професійні захворювання або втрата працездатності, як наслідок - припинення професійного розвитку;

8. неузгодженість окремих ланок професійного розвитку: одна сфера «забігає» вперед, інша - відстає. Наприклад: мотивація до професійного росту є, але заважає відсутність цілісної професійної свідомості.

Безсумнівний інтерес представляє розуміння зарубіжними психологами синдрому «вигорання» як одновимірної конструкції. А. Пайнс і І. Аронсон акцентують увагу на тому, що «вигорання» - це стан фізичного і психічного виснаження, викликане тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях (Pines, 1993, 1996; Pines, Aronson, 1988). А. чиром доповнює: «вигорання» - комбінація фізичного, емоційного і когнітивного виснаження або стомлення.

Головним фактором «вигорання» виступає емоційне виснаження, а його додаткові компоненти - це наслідок або поведінки (купірування стресу), що веде до деперсоналізації, або власне когнітивно-емоційного «вигорання», яке виражається в редукції особистих досягнень (деформаціях суб'єктивної оцінки власних можливостей), проявляється в деформації особистості і має безпосереднє значення для її соціального здоров'я. Автори одновимірного підходу не обмежують «вигорання» певними групами фахівців.

Виділення афективного і установочного компонентів професійних деформацій дає можливість сприймати синдром «вигорання» як двомірну конструкцію. Так, Д.В. Дірендонк, В. Шауфелі, Х. Дж. Сіксма запропонували свою концепцію «burnout», де емоційне виснаження є «афективною» компонентом і проявляється в скаргах на здоров'я, фізичне самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження, а деперсоналізація - «інсталяційний» компонент, що полягає у зміні ставлення або до пацієнтів, або до себе.

Слід зауважити, що деперсоналізацію, як складову професійних деформацій особистості, не слід ототожнювати з загальноприйнятим визначенням деперсоналізації в психології взагалі і в клінічній психології зокрема. «Деперсоналізація - розлад самосвідомості особистості, втрата свого «Я», виникнення ефекту відчуження від своїх думок, почуттів, дій».

Найбільший інтерес викликають концепції зарубіжних психологів, в яких виділяються три складових професійної деформації.

Так, Б. Перлман і Е. Хартман вказують на такі її складові:

1. емоційний і / або фізичне виснаження - відчуття емоційного перенапруження, відчуття спустошеності, вичерпаності своїх емоційних ресурсів (почуття неможливості віддаватися роботі з таким же натхненням, бажанням, як раніше);

2. деперсоналізація - виникнення байдужого і навіть негативного ставлення до людей, які обслуговує за родом роботи (контакти з людьми стають формальними, знеособленими, що виникають негативні установки можуть спочатку мати прихований характер і виявлятися у внутрішньо стримуючи роздратування, яке з часом проривається назовні і призводить до конфліктів). Подібні стани мають місце в замкнених робочих колективах, що виконують тривалий час (до півроку) спільну діяльність;

3. знижена робоча продуктивність - негативне сприйняття себе як професіонала, занижена самооцінка своєї компетентності, невдоволення собою, негативне ставлення до себе як особистості. Наслідком цього є психічна дезадаптація, неможливість перебудувати динамічний стереотип особистості відповідно до нових вимог професійної діяльності.

Маслач і Джексон створили концепцію про синдром «психічного вигорання» як тривимірному конструкту, що включає в себе:

1. емоційне виснаження як основну складову «професійного вигорання» (переживання зниженого емоційного фону, байдужість або емоційне перенасичення). При цьому, виснаження розуміється як зубожіння психічних ресурсів, зниження емоційного тону, наступаюче внаслідок неефективності проявленого опору;

2. деперсоналізацію - деформацію відносин з іншими людьми. В одних випадках - це підвищення залежності від інших; в інших - підвищення негативізму, цинічності

установок і почуттів по відношенню до реципієнтів (пацієнтам, клієнтам, підлеглим, колегам і ін.);

3. редукцію особистих досягнень: або тенденцію до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізм щодо службових достоїнств і можливостей, або редукцію власної гідності, обмеження своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших, зняття з себе відповідальності і перекладання її на інших. В останньому випадку редукція - це відновлення колишнього стану, зведення складного до простішого (В психології редукція має нерідко негативний аспект - зведення психічних процесів до молекулярних, фізіологічним, трактування складних психічних явищ на базі «колективних уявлень», соціальних стереотипів, дані спроби - редукціоналізм в психології).

Б.А. Фарбер також виділяє три складових професійних деформацій (психічного «вигорання»):

1. психоемоційний виснаження - вичерпання фізичних, емоційних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми (агресивність, бажання швидше закінчити робочий день, небажання йти на роботу, низька емоційна толерантність, підвищена чутливість до оцінок інших, поява прогулів, психічне виснаження, байдужість і холодність по відношенню до оточуючих з ознаками депресії, дратівливість, тривожність, хронічне емоційне і фізичне стомлення);

2. особистісне віддалення - специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, що працює з людьми (байдужість до своєї кар'єри, критичне, негативний або, навіть, цинічне ставлення до оточуючих, небажання контактувати з людьми, некритичність в оцінці самого себе, підвищення дратівливості і нетерпимості в ситуаціях спілкування, зниження включеності в роботу і справи інших людей, зменшення кількості контактів з оточуючими);

3. професійна мотивація - рівень робочої мотивації та ентузіазму по відношенню до роботи альтруїстичного змісту. Показники оцінки стану мотиваційної сфери - продуктивність професійної діяльності, оптимізм і зацікавленість в роботі, самооцінка професійної компетентності і ступеня успішності в роботі з людьми. Показники деформації професійної мотивації - занижена самооцінка, незадоволеність роботою і відносинами в колективі, незадоволеність собою як професіоналом, зниження потреби в досягненнях, почуття низької професійної ефективності і віддачі.

Існує і чотирьох факторна модель професійних деформацій, автори якої - Г.Х. Фірт і А. Мімс, а також І.Ф. Іванічі і Р.Л.Шваб теж виділяють емоційне виснаження, деперсоналізацію і скорочені персональні досягнення. Але вони виділяють в деперсоналізації два аспекти: деперсоналізація, пов'язана з роботою, і деперсоналізація, пов'язана з реципієнтами (тут деперсоналізація означає негативне ставлення до клієнтів, до професійної діяльності та її предмету).

Узагальнюючи все сказане вище, можна зробити висновок, що під професійними деформаціями особистості розуміють деструктивні зміни особистості (зміна психічної структури, якостей особистості під впливом виконання професійних обов'язків), що виникають при багаторічному виконанні однієї і тієї ж професійної діяльності, які негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу і породжують професійно небажані якості, які змінюють професійна поведінка людини.

При цьому хочеться відзначити, що у вітчизняній і зарубіжній психології відсутня єдина точка зору на структуру професійних деформацій. Так, Зеер класифікує професійні деформації на підставі чотирьох рівнів їх проявів; Маркова - по основним тенденціям Пайнс, Аронсон і чиром розуміють професійні деформації як одновимірну конструкцію, Дірендонк, Шауфелі, Сіксма - як двовимірну конструкцію, Пельман і Хартман, Маслач і Джексон, а також Фарбер виділяють три конструкту професійних деформацій, а Фірт і Мімс, Іванічі і Шваб представляють чотирьох факторну модель професійної деформації,

де крім емоційного виснаження і скорочених професійних досягнень виділяються ще два аспекти: деперсоналізація, пов'язана з роботою, і деперсоналізація, пов'язана з реципієнтами.

Професійні деструкції - це зміни сформованої структури діяльності й особистості, негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу.

А. К. Маркова на основі узагальнення досліджень порушення професійного розвитку особистості виділила наступні тенденції професійних деструкцій:

- відставання, уповільнення професійного розвитку порівняно з віковими та соціальними нормами;
- дезінтеграцію професійного розвитку, розпад професійної свідомості і як наслідок - нереалістичні цілі, помилкові смисли праці, професійні конфлікти;
- низьку професійну мобільність, не вміння пристосуватися до нових умов праці і дезадаптацію;
- неузгодженість окремих ланок професійного розвитку, коли одна сфера як би забігає вперед, а інша відстає (наприклад, мотивація до професійного росту є, але заважає відсутність цілісної професійної свідомості);
- ослаблення раніше були професійних даних, професійних здібностей, професійного мислення;
- викривлене професійний розвиток, поява раніше відсутніх негативних якостей, відхилень від соціальних і індивідуальних норм професійного розвитку, що змінюють профіль особистості;
- поява деформацій особистості (наприклад, емоційного виснаження і вигорання, а також ущербної професійної позиції);
- припинення професійного розвитку через професійних захворювань або втрати працездатності.

Аналізуючи причини, що перешкоджають професійному розвитку людини, А. К. Маркова вказує на вікові зміни, пов'язані зі старінням, професійні деформації, професійну втому, монотонно, тривалу психічну напруженість, обумовлену складними умовами праці, а також кризи професійного розвитку.

С.Г.Геллерштейн : деформація - зміна, що настає в організмі і купує стійкий характер (викривлення хребта і короткозорість у конторських службовців, догладливість кацапів, улесливість кельнера і ін).

А.В.Филиппов , аналізуючи психологічні механізми реалізації нововведень, виділяє кілька типів психологічних бар'єрів: організаційно-психологічні, соціально-психологічні, когнітивно-психологічні і психомоторні. Виникнення цих бар'єрів обумовлено стереотипізації організаційних процесів, міжособистісних відносин, кваліфікацією, режимом праці. Розвиток виробництва, модернізація техніки, нові технології зумовлюють необхідність перебудови, зміни усталеної професійно обумовленої структури фахівця. Психологічні бар'єри породжують конфліктні ситуації, викликають психічну напруженість, незадоволеність працею, керівниками. Всі ці негативні явища призводять до розвитку професійно небажаних якостей: консерватизму, догматизму, індіферентності та ін.

А.М.Новиков наголошує на необхідності зміни місця роботи, посади та кваліфікації працівників. Якщо людина все життя працює на одному і тому ж робочому місці, то це призводить, на думку дослідника, до деградації лічності.

Таким чином, можна констатувати: багаторічна виконання однієї і тієї ж діяльності усталеними способами веде до розвитку професійно небажаних якостей і професійної дезадаптації фахівців.

Грунтуючись на аналізі літератури сформульовани наступні концептуальні положення розвитку професійних деструкції особистості:

1. Професійне становлення супроводжується різноспрямованими онтогенетичними змінами особистості. Професійний розвиток - це придбання і втрати, а значить, становлення фахівця, професіонала - не тільки вдосконалення, але і руйнування, деструкція.

2. Професійні деструкції в найзагальнішому випадку - це порушення вже засвоєних способів діяльності, руйнування сформованих професійних якостей, поява стереотипів професійної поведінки і психологічних бар'єрів при освоєнні нових професійних технологій, нової професії або спеціальності. Це також зміни структури особистості при переході від однієї стадії професійного становлення до іншої. Професійні деструкції виникають і при вікових змінах, фізичному і нервовому виснаженні, хворобах.

3. Переживання професійних деструкції супроводжується психічною напруженістю, психологічним дискомфортом, а в окремих випадках конфліктами та кризовими явищами. Успішне вирішення професійних труднощів призводить до подальшого вдосконалення діяльності та професійного розвитку особистості.

4. Деструкції, які виникають в процесі багаторічного виконання однієї і тієї ж професійної діяльності, негативно впливають на її продуктивність, породжують професійно небажані якості і змінюють професійна поведінка людини, назвемо професійними деформаціями.

5. Будь-яка професійна діяльність вже на стадії її освоєння, а надалі при виконанні, деформує особистість. Здійснення конкретних видів діяльності не вимагає всіх різноманітних якостей і здібностей особистості, багато хто з них залишаються незатребуваними. У міру професіоналізації успішність виконання діяльності починає визначатися ансамблем професійно важливих якостей, які роками «експлуатуються». Окремі з них поступово трансформуються в професійно небажані якості. Одночасно поволі розвиваються професійні акцентуації - надмірно виражені якості і їх поєднання, що негативно позначаються на діяльності і поведінці фахівця. Деякі функціонально-нейтральні властивості особистості, розвиваючись, можуть трансформуватися в професійно негативні якості. Результатом усіх цих психологічних метаморфоз стає деформація особистості фахівця.

6. Очевидно, багаторічне виконання професійної діяльності не може постійно супроводжуватися її вдосконаленням і безперервним професійним розвитком особистості. Неминучі, хай тимчасові, періоди стабілізації. На початкових стадіях професіоналізації ці періоди недовготривалим. На наступних стадіях професіоналізації у окремих фахівців період стабілізації може тривати досить довго: рік і більше. У цих випадках доречно говорити про настання професійної стагнації особистості. Рівні виконання професійної діяльності при цьому можуть сильно відрізнятись. І навіть при досить високому рівні здійснення професійної діяльності, яка реалізується одними і тими ж способами, стереотипно і стабільно, проявляється професійна стагнація.

7. сенситивний період формування професійних деформацій є кризи професійного становлення особистості. Непродуктивний вихід з кризи спотворює професійну спрямованість, ініціює виникнення негативної професійної позиції, знижує професійну активність. Ці зміни активізують процес утворення професійних деформацій.

### **Тема № 3. Причини профдеструкцій.**

**Мета вивчення:** Засвоїти уявлення про фактори, що впливають на формування професійних деструкцій.

#### **Питання до розкриття**

1. Поняття детермінанти професійних деструкцій.
2. Основні класифікації та узагальнена класифікація детермінант професійних деструкцій фахівця.
3. Рівні і особливості впливу детермінант.

У психологічній науці відсутня цілісна концепція розвитку професійних деструкцій особистості та їх попередження і подолання, незважаючи на затребуваність практики.

Перед психологічною наукою стоять завдання теоретичного обґрунтування генезису професійних деструкцій, факторів, що детермінують їхній розвиток, видів і форм їхнього прояву в професійній діяльності; практичної розробки технологій попередження й подолання професійних деструкцій.

До найбільш загальних факторів, що ініціюють розвиток професійних деструкцій, ряд дослідників відносять: вікові зміни, професійну втому, професійні захворювання і кризи (А. Маркова, Е. Зеєр), напружені умови праці, інтенсивне спілкування з іншими людьми (В. Небиліцин, С. Безносів), нововведення (А. Філіппов), багаторічне виконання однієї й тієї ж діяльності (А. Новиков) та ін.

Все різноманіття факторів, що детермінують професійні деструкції, Е. Зеєр умовно розділяє на *об'єктивні, суб'єктивні й суб'єктивно-об'єктивні*, відносячи до перших соціально-економічну ситуацію, професійно-просторове середовище, загальний характер професійної діяльності; до суб'єктивних факторів – особистісні особливості суб'єкта праці, а до суб'єктивно-об'єктивних — якість керування і професіоналізм керівників. Відповідно до досліджень ученого, професійні деструкції проявляються у стереотипах професійного поведіння, психологічних бар'єрах при освоєнні нових технологій, професійних деформаціях, професійних акцентуаціях, професійній стагнації.

Як підставу типології професійно зумовлених деструкцій Е. Симанюк вибирає структуру суб'єкта діяльності. Як основні компоненти автор виділяє мотивацію особистості, професійну ідентичність, професійно важливі якості особистості, професійну компетентність.

Все різноманіття чинників, що детермінують професійні деструкції, можна розділити на три групи:

- об'єктивні, пов'язані з соціально-професійним середовищем: соціально-економічною ситуацією, іміджем і характером професії, професійно-просторовим середовищем;
- суб'єктивні, зумовлені особливостями особистості і характером професійних взаємин;
- об'єктивно-суб'єктивні, породжувані системою і організації професійного процесу, якістю управління, професіоналізмом керівників.

Розглянемо психологічні детермінанти деформацій особистості, що породжуються цими чинниками. Слід зазначити, що одні й ті ж детермінанти проявляються у всіх трьох групах факторів.

1. Передумови розвитку професійних деформацій кореняться вже в мотивах вибору професії. Це як усвідомлювані мотиви: соціальна значимість, імідж, творчий характер, матеріальні блага, - так і неусвідомлювані: прагнення до влади, домінування, самоствердження.

2. Пусковим механізмом деформації стають деструкції очікування на стадії входження в самостійне професійне життя. Професійна реальність сильно відрізняється від уявлення, що сформувалося у випускника професійного навчального закладу. Перші ж труднощі спонукають початківця фахівця до пошуку «кардинальних» методів роботи. Невдачі, негативні емоції, розчарування ініціюють розвиток професійної дезадаптації особистості.

3. У процесі виконання професійної діяльності фахівець повторює одні й ті ж дії і операції. У типових умовах праці стає неминучим утворення стереотипів здійснення професійних функцій, дій, операцій Вони спрощують виконання професійної діяльності, підвищують її визначеність, полегшують взаємини з колегами. Стереотипи надають професійному життю стабільність, сприяють формуванню досвіду і індивідуального стилю діяльності. Можна констатувати, що професійні стереотипи володіють незаперечними перевагами для людини і є основою освіти багатьох професійних деструкцій особистості.

Стереотипи - неминучий атрибут професіоналізації фахівця; освіту автоматизованих професійних умінь і навичок, становлення професійної поведінки неможливі без накопичення несвідомого досвіду і установок. І настає момент, коли професійне несвідоме перетворюється на стереотипи мислення, поведінки і діяльності.

Але професійна діяльність рясніє нестандартними ситуаціями, і тоді можливі помилкові дії і неадекватні реакції. П.Я.Гальперин вказував, що «... при несподіваній зміні ситуації нерідко трапляється, що дії починають виконуватися за окремими умовним подразників, без урахування фактичного стану в цілому. Тоді кажуть, що автоматизми діють всупереч розуміння»<sup>1</sup>. Іншими словами, стереотипізація є одним з достоїнств психіки, але в той же час вносить великі спотворення в відображення професійної реальності і породжує різного типу психологічні бар'єри.

4. До психологічних детермінант професійних деформацій відносяться різні форми психологічного захисту. Багато видів професійної діяльності характеризуються значною невизначеністю, що викликає психічну напруженість, часто супроводжуються негативними емоціями, деструкції очікувань. У цих випадках вступають в дію захисні механізми психіки. З величезного різноманіття видів психологічного захисту на освіту професійних деструкції впливають заперечення, раціоналізація, витіснення, проекція, ідентифікація, відчуження.

5. Розвитку професійних деформацій сприяє емоційна напруженість професійної праці. Часто повторювані негативні емоційні стани з ростом стажу роботи знижують фрустраційну толерантність фахівця, що може привести до розвитку професійних деструкції.

Емоційна насиченість професійної діяльності призводить до підвищеної дратівливості, перезбудження, тривожності, нервових зривів. Таке нестійкий стан психіки отримало назву синдрому «емоційного згоряння». Його наслідком можуть стати незадоволеність професією, втрата перспектив професійного зростання, а також різного роду професійні деструкції особистості.

6. У дослідженнях Н. В. Кузьміної на прикладі педагогічної професії встановлено, що на стадії професіоналізації у міру становлення індивідуального стилю діяльності знижується рівень професійної активності особистості, виникають умови для стагнації професійного розвитку. Розвиток професійної стагнації залежить від змісту і характеру праці. Праця монотонний, одноманітний, жорстко структурований сприяє професійної стагнації. Стагнація ж, у свою чергу, ініціює утворення різних деформацій.

7. На розвиток деформацій фахівця великий вплив робить зниження рівня його інтелекту. Дослідження загального інтелекту дорослих показують, що з ростом стажу роботи він знижується. Звичайно, тут мають місце вікові зміни, але головна причина полягає в особливостях нормативної професійної діяльності. Багато видів праці не вимагають від працівників вирішення професійних завдань, планування процесу праці, аналізу виробничих ситуацій. Незатребувані інтелектуальні здібності поступово згасають. Однак інтелект працівників, зайнятих тими видами праці, виконання яких пов'язане з вирішенням професійних проблем, підтримується на високому рівні до кінця їх професійного життя.

8. Деформації зумовлені також тим, що у кожної людини є межа розвитку рівня освіти та професіоналізму. Він залежить від соціально-професійних установок, індивідуально-психологічних особливостей, емоційно-вольових характеристик. Причинами утворення межі розвитку можуть стати психологічне насичення професійною діяльністю, незадоволеність іміджем професії, низькою зарплатою, відсутністю моральних стимулів.

9. Факторами, що ініціюють розвиток професійних деформацій, є різні акцентуації характеру особистості. В процесі багаторічного виконання однієї і тієї ж діяльності акцентуації професіоналізуються, вплітаються в тканину індивідуального стилю діяльності і трансформуються в професійні деформації фахівця. У кожного



акцентуованого фахівця свій ансамбль деформацій, і вони виразно проявляються в діяльності і професійній поведінці. Іншими словами, професійні акцентуації - це надмірне посилення деяких рис характеру, а також окремих професійно обумовлених властивостей і якостей особистості.

10. Фактором, який ініціює утворення деформацій, є вікові зміни, пов'язані зі старінням. Фахівці в області психогеронтології відзначають наступні види і ознаки психологічного старіння людини:

- соціально-психологічний старіння, яке виражається в ослабленні інтелектуальних процесів, перебудові мотивації, зміні емоційної сфери, виникненні дезадаптивних форм поведінки, зростання потреби в схваленні і ін .;

- морально-етичне старіння, що виявляється в нав'язливому моралізуванні, скептичному ставленні до молодіжній субкультурі, протиставленні справжнього минулого, перебільшенні заслуг свого покоління і ін .;

- професійне старіння, яке характеризується несприйнятливістю до нововведень, канонізацією індивідуального досвіду і досвіду свого покоління, труднощами освоєння нових засобів праці і виробничих технологій, зниженням темпу виконання професійних функцій та ін.

Дослідники феномена старості підкреслюють, та й прикладів тому багато, що фатальної неминучості професійного старіння немає. Це дійсно так. Але не можна заперечувати очевидного: фізичне і психологічне старіння деформує професійний профіль людини, негативно позначається на досягненні вершин професійної майстерності.

В психології виділяють наступні рівні професійних деформацій:

1. Загальнопрофесійні деформації . Ці інваріантні особливості особистості і поведінки професіоналів простежуються у більшій частині працівників зі стажем, хоча рівень вираженості даної групи деформацій різний. Так, для лікарів характерний синдром «жалісливий втоми», що виражається в емоційній індіферентності до страждань хворих. У працівників правоохоронних органів розвивається синдром «асоціальної перцепції», при якому кожен громадянин сприймається як потенційний порушник; у керівників - синдром «вседозволеності», що виражається в порушенні професійних і етичних норм, в прагненні маніпулювати професійним життям підлеглих. Ансамбль загально деформацій робить працівників однієї професії впізнаваними, схожими.

2. Спеціальні професійні деформації , що виникають в процесі спеціалізації за фахом. Будь-яка професія об'єднує кілька спеціальностей. Кожна спеціальність має свій склад деформацій. Так, у слідчого з'являється правова підозрілість, у оперативного працівника - актуальна агресивність, у адвоката - професійна спритність, у прокурора - обвинувального. Лікарі різних спеціальностей теж обростають своїми деформаціями. Терапевти ставлять загрозливі діагнози, хірурги цинічні, медсестри черстві і байдужі.

3. Професійно-типологічні деформації , обумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості - темпераменту, здібностей, характеру - на психологічну структуру діяльності. В результаті складаються професійно і особистісно обумовлені комплекси

- деформації професійної спрямованості особистості: спотворення мотивації діяльності ( «зсув мотиву на мету»), перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, скептичне ставлення до новачків і нововведень;

- деформації, що розвиваються на основі будь-яких здібностей: організаторських, комунікативних, інтелектуальних та ін. (Комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, завищена самооцінка, психологічна герметизація, нарцисизм і ін.);

- деформації, зумовлені особливостями характеру: рольова експансія, владолубство, «посадова інтервенція», домінантність, індіферентність та ін.

Ця група деформацій розвивається в різних професіях і не має чіткої професійної орієнтації.

4. Індивідуалізовані деформації, зумовлені особливостями працівників найрізноманітніших професій. В процесі багаторічного виконання професійної діяльності, психологічного зрощування особистості і професії окремі професійно важливі якості, як, втім, і професійно небажані, надмірно розвиваються, що призводить до виникнення зверх якостей, або акцентуацій. Це можуть бути надміру відповідальні, суперечливі, гіперактивні, трудовий фанатизм, професійний ентузіазм. Дані деформації можна назвати «професійним кретинізмом».

Наслідком всіх цих деформацій є психічна напруженість, конфлікти, кризи, зниження продуктивності професійної діяльності особистості, незадоволеність життям і соціальним оточенням.

<b>професійна деформація</b>	<b>Психологічні детермінанти професійної деформації</b>	<b>Прояв деформації у професійній діяльності</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>авторитарність</b>	Психологічний захист - раціоналізація. Завищена самооцінка своїх професійних здібностей. Владність, агресивність, схематизація мотивів підлеглих	Жорстка централізація процесу управління. Переважне використання розпоряджень, вказівок, покарань. Нетерпимість до критики, переоцінка власних можливостей, потреба командувати іншими, риси деспотизму
<b>демонстративність</b>	Психологічний захист - ідентифікація. Завищена самооцінка «Я-образу». Акцентуація характеру - егоцентризм	Надмірна емоційність, самопрезентація. Управлінська діяльність - засіб самоствердження на тлі професійного колективу. Демонстрація своєї переваги
<b>Професійний догматизм</b>	Стереотипи мислення. Вікова інтелектуальна інертність	Прагнення до спрощення професійних завдань і ситуацій, ігнорування соціально-психологічних знань. Схильність до розумовим і мовним штампів. Перебільшена орієнтація на свій досвід
<b>домінантність</b>	Неконгруентність емпатії. Індивідуально-типологічні особливості акцентуації характеру	Перевищення владних функцій, схильність до розпоряджень, наказів. Вимогливість і безапеляційність. Нетерпимість до критики колег
<b>професійна</b>	<b>Психологічний</b>	<b>Прояв байдужості,</b>

<b>індиферентність</b>	захист - відчуження. Синдром «емоційного згоряння». Генералізація особистісного негативного професійного досвіду	емоційної сухості і жорсткості. Ігнорування індивідуальних особливостей колег. Негативне сприйняття етичних норм і правил поведінки
<b>консерватизм</b>	Психологічний захист - раціоналізація. Стереотипні способи виконання діяльності. Соціальні бар'єри. Хронічна перевантаження професійною діяльністю	Упередження проти інновацій. Прихильність усталеним професійним технологіям. Насторожене ставлення до представників інших національностей
<b>професійна агресія</b>	Психологічний захист - проєкція. Індивідуально-типологічні особливості. фрустраційна нетолерантність	Упереджене ставлення до ініціативним, творчим і незалежним працівникам. Виражена схильність до образливих зауважень, заниження оцінок, глузуванням і іронії
<b>рольовий експансіонізм</b>	Стереотипи поведінки. Тотальна заглибленість в професійну діяльність. Самовіддана «професійний кретинізм». ригідність	Фіксація на власних особистісних і професійних проблемах і труднощах. Переважання обвинувальних і повчальних суджень. Перебільшення значення своєї ролі. Рольова поведінка за межами установи, організації
<b>соціальне лицемірство</b>	Психологічний захист - проєкція. Стереотипізація моральної поведінки. Вікова ідеалізація особистого досвіду. соціальні експектації	Схильність до моралізування. Віра в свою моральну непогрішність. Вербальна нетерпимість до ненормативних форм поведінки. Нещирість почуттів і відносин
<b>поведінковий трансфер</b>	Психологічний захист - проєкція. Емпатична тенденція приєднання. ідентифікація	Емоційні реакції і поведінку, властиві вищим керівникам і підлеглим. Асоціальні форми поведінки
<b>зверхконтроль</b>	Психологічний захист - раціоналізація. Занижена самооцінка, соціальні експектації, вікова інертність	Придушення спонтанності, стримування самореалізації, контроль за агресивністю, орієнтація на правила, інструкції, уникнення

		серйозної відповідальності. Стиль мислення інертний і кілька догматичний. Скупість емоційних проявів, обачність. У міжособистісних відносинах - висока моральна вимогливість
--	--	--

Таким чином, професійна діяльність сприяє утворенню деформацій - якостей, деструктивно впливають на працю і професійна поведінка. Професійна деформація особистості неминуха, але одних вона призводить до втрати кваліфікації, інших - до байдужості, третє - до безпідставній завищення самооцінки і агресивності, більшість же - до пошуку засобів професійної реабілітації.

#### **Тема 4. Конфлікти професійного самовизначення.**

**Мета вивчення:** Засвоїти основні уявлення про особливості конфліктів професійного самовизначення.

##### **Питання до розкриття**

1. Значення професійного самовизначення в формуванні особистості.
2. Внутрішньоособистісний конфлікт в процесі професійного самовизначення.
3. Типи і види конфліктів професійного самовизначення.
4. Кризи професійного становлення особистості.

Найважливішим критерієм усвідомлення та продуктивності професійного становлення особистості є її здатність знаходити особистісний сенс у професійному праці, самостійно проектувати, творити своє професійне життя, відповідально приймати рішення про вибір професії, спеціальності та місця роботи. Звичайно, ці життєво важливі проблеми виникають перед особистістю протягом всього її життя. Особистість же постійно змінюється, розвивається. Значить, на різних стадіях її розвитку одні й ті ж завдання професійного самовизначення вирішуються по-різному. Постійне уточнення свого місця в світі професій (або конкретної професії), осмислення своєї соціально-професійної ролі, ставлення до професійної праці, колективу і самому собі стають важливими компонентами життя людини. Іноді виникає відчуження від професії, людина починає нею перейматися, відчуває незадоволеність своїм професійним становищем. Нерідкі випадки вимушеної зміни професії (спеціальності) і місця роботи.

Можна констатувати, що перед особистістю постійно виникають проблеми, що вимагають від неї визначення свого ставлення до професій, іноді аналізу та рефлексії власних професійних досягнень, прийняття рішення про вибір професії або її зміни, уточнення і корекції кар'єри, вирішення інших професійно обумовлених питань. Весь цей комплекс проблем в професіознавстві пояснюють поняттям професійне самовизначення.

Професійне самовизначення передбачає вироблення власної позиції в ситуації, яка характеризується великим ступенем невизначеності. Справді, куди піти вчитися після закінчення основної загальноосвітньої школи? Яку обрати професію? Яка можливість працевлаштування за цією професією? Які матеріальні можливості цієї професії? Щоб визначитися в проблемно-орієнтаційної ситуації, особистості потрібно співвіднести свої потреби, позиції, інтереси, мрії з власними можливостями: підготовленістю, здібностями, емоційно-вольовими якостями, станом здоров'я. Можливості, в свою чергу, необхідно

співвіднести з вимогами професійного навчального закладу, професії, спеціальності, конкретної трудової функції.

Нерідко узгодження всіх цих позицій утруднено. Якщо мати на увазі ще й соціально-економічні фактори, позиції родичів, то стає очевидним, що професійне самовизначення, як правило, означає конфлікт. Оскільки мова йде про самовизначення, то цей конфлікт має внутрішньоособистісний характер. Його вирішення здійснюється шляхом ревізії і корекції професійних устремлень, і звичайно, внутрішньоособистісний конфлікт може вирішуватися продуктивно і деструктивно.

Сторонами внутрішньоособистісного конфлікту самовизначення є різні складові структури особистості. Можна виділити конфлікти, зумовлені такими факторами:

- неузгодженістю складових спрямованості: суперечностями між соціально-професійними експектації і професійної дійсністю, між мотивами професійного зростання, успіху і матеріального благополуччя, між високим рівнем домагань (самооцінки) і самоповагою, між несвідомими мотивами (прагнення до влади, підпорядкування) і ціннісними орієнтаціями та ін .;

- розбіжністю характеру професійної діяльності та рівня професійної компетентності, що породжує внутрішньоособистісні конфлікти між усвідомленою необхідністю в підвищенні кваліфікації та недостатньою професійною активністю, між незадоволеністю змістом праці і небажанням змінити професію, між відсутністю перспектив кар'єри і рівнем професійної компетентності та ін .;

- протиріччям між спрямованістю особистості на досягнення успіху, кар'єру, високі матеріальні блага і недостатнім рівнем розвитку соціально-професійних здібностей, якостей, психофізіологічних властивостей, станом здоров'я та ін .;

- розбіжністю уявлення про свої професійні достоїнства і реальних професійних можливостей: суперечностями між «Я-ідеальний» і «Я-реальним», між «Я-ідеальним» і «Я-деформованим». Найважливішим конфліктоформуєчим фактором виступає мотив відповідності самому собі. Цей мотив пов'язаний з самооцінкою і забезпечує несуперечність «Я-образів»;

- суперечностями між професійними можливостями, потенціалом, здібностями і соціальними обмеженнями, зумовленими віком, статтю, етнічною приналежністю, зовнішністю; між необхідністю професійної мобільності та чітко вираженою віковою ригідністю; між потребою в продовженні професійної кар'єри і вимушеним відходом на пенсію та ін.

Перша група суперечностей характерна для осіб, які перебувають на стадії оптації, друга проявляється на стадіях професійної підготовки і профадаптації, третя і четверта - на стадіях професіоналізації та майстерності, п'ята група породжує конфлікти на завершальній стадії професійного становлення.

Внутрішньоособистісні конфлікти на відміну від міжособистісних людиною не завжди усвідомлюються. Як правило, вони проявляються у вигляді астеничних емоційних переживань, пригніченого настрою, фрустрації, підвищеної дратівливості, агресивності, тривожності та ін. Симптоми емоційного неблагополуччя спонукають людину до пошуку шляхів зняття психічної напруги. Вирішення внутрішньоособистісних конфліктів професійного самовизначення вимагає високої психологічної компетентності і не завжди під силу самій людині. Психологічну допомогу і підтримку у вирішенні цих конфліктів може надати спеціально підготовлений практичний психолог. Способи вирішення внутрішньоособистісних конфліктів залежать від характеру протиріч, неузгодженостей, що виникають в процесі професійного розвитку людини.

Подолання внутрішньоособистісних конфліктів професійного самовизначення можливо шляхом розвитку психологічної компетентності, розробки альтернативних сценаріїв професійного життя, підвищення професійної активності, створення оптимістичній професійної перспективи, посилення «авторства» свого професійного життя, визначення нових смислів професійної діяльності, узгодження амбівалентні

установок і відносин, постійного підвищення своєї кваліфікації, зниження рівня домагань, самозбереження професійної цілісності лічності, передбачення можливих труднощів і втрат вимушеного звільнення або зміни професії, попередження можливих деформацій, криз і ін.

Таким чином, можна виділити ряд типових психологічних проблем, що породжують внутрішньоособистісні конфлікти професійного самовизначення:

- неузгодженість ідеального і реального образу професії і самооцінки: «Я-реального», «Я-мож мужнього» і «Я-деформованого»;

- невідповідність професійної кваліфікації рівневі домагань в області кар'єри, матеріального і морального заохочення;

- неправильний, вимушений вибір професії, місця роботи і посади;

- протиріччя між усвідомлюваними та несвідомими складовими професійної свідомості.

Е.В. Белікова виділила наступні типи і види конфліктів професійного самовизначення.

Мотиваційно-потребові конфлікти виникають в ситуації осмислення суб'єктивної значущості професійної діяльності. Протиріччя між потребою людини в професійному зростанні, творчості, самореалізації і вичерпанням того механізму діяльності та її мотивації, який домінував в житті людини до певного часу, призводить до психічної напруженості. Виникає конфлікт актуалізує питання «як?», «Для чого?» Наприклад, фахівець, що відрізняється високою продуктивністю діяльності, чудовими професійними навичками і здібностями, які вимагають розвитку і доцільного додатки, потреби в реалізації цих здібностей не відчуває. Він не в змозі мотивувати активну діяльність. Інша людина, все життя боровся за високу посаду, отримавши її, виявляється в розгубленості: для чого працювати далі, до чого прагнути? Втрата мотиву призводить до розвитку професійно обумовлених деструкції особистості, професійної дезорганізації і змушує людину переосмислити свої професійні орієнтації, установки, цінності.

До мотиваційна конфліктів відносяться конфлікт вибору професії, конфлікт професійного зростання, конфлікт професійної кар'єри:

- конфлікти вибору професії пов'язані з виникненням в свідомості суб'єкта сумніви в правильності професійного вибору, з неміцністю професійних намірів, з розчаруванням, невдоволенням обраною професією. Переважна більшість молодих людей, які переживають конфлікти вибору професії, усвідомлюють, що психологічний дискомфорт, який вони відчувають, пов'язаний з небажанням працювати за професією, з наміром спробувати себе в іншій сфері;

- конфлікти професійного зростання виникають на стадії, коли сумніви в правильності зробленого вибору залишилися позаду. Як правило, вже є певний професійний досвід і місце роботи. Хтось уже домігся певних професійних успіхів. Але хтось починає відчувати брак досвіду, бажання мати більш високий результат. Ревізія професійному житті ініціює визначення нових життєво значущих цілей;

- конфлікт професійної кар'єри виникає частіше на стадії первинної професіоналізації, коли з'являється бажання просуватися по службовій драбині, потреба зайняти керівну посаду, самоствердитися і разом з тим усвідомлюється необхідність переробки, систематизації знань, підвищення кваліфікації. Відчуття незадоволеності, бажання досягти більшого підштовхують до досягнення нових результатів, змушують приймати ті чи інші рішення.

Когнітивно-діяльні конфлікти детермінуються незадоволеністю змістом і способами здійснення навчально-професійної та професійної діяльності. Дані конфлікти актуалізують питання «як?» У разі зіткнення ідеальних уявлень про професії з реальними враженнями виникає розчарування, відчуття обману. Суб'єкт усвідомлює, що його надії не виправдалися, він займається тим, що йому не подобається. Когнітивно-діяльні конфлікти можна розділити на конфлікти професійних експектацій, конфлікти незадоволеності способами і змістом діяльності і статусно-рольові конфлікти:

- конфлікти професійних експектацій можуть виникати ще в період навчання, особливо при проходженні практики. Відчуття порожнечі, нудьги, незадоволеність практичною стороною діяльності змушують вирішувати питання «що робити далі?»;

- конфлікти незадоволеності змістом і способами діяльності породжують, як правило, перебудову смислових структур професійної свідомості, переорієнтують особистість на нові цілі, готують зміну способів діяльності. Першими ознаками розладу, почала дозрівання протиріччя є малопомітні зміни колишніх відносин до предметів, людей і ситуацій. Це призводить до появи нових дій і звичок, інших вимог до себе та інших, нового ставлення до професії;

- статусно-рольові конфлікти ініціюються зростою соціально-професійною активністю особистості внаслідок її незадоволеності своїм соціальним і професійним статусом або статусом професії в суспільстві. З'являються сумніви у виправданості професійних зусиль, відчуття незатребуваності, непотрібності. Це призводить до виникнення особливого емоційного стану - професійного песимізму, що, в свою чергу, викликає необхідність ревізії професійному житті, прийняття рішення про зміну посади, професії.

Поведінкові конфлікти обумовлені труднощами адаптації в колективі, що переслідують людину в перші місяці роботи. Зміна професійної ситуації розвитку, новий вид провідної діяльності підштовхують до зміни поведінки, освоєння нової соціальної ролі. Дані конфлікти представлені адаптаційними, соціально-рольовими конфліктами, конфліктами незадоволеності трудовими відносинами:

- адаптаційний конфлікт виникає не тільки після завершення професійної освіти, коли входження в новий різновікових колектив вимагає часу і викликає стан напруженості. Зміна роботи завжди пов'язана з необхідністю перебудови виробничих відносин. Гострота даного моменту залежить від особистісних особливостей фахівця, його комунікативної, соціальної і професійної компетентності. Як правило, адаптаційні конфлікти нетривалі за часом і завершуються прийняттям норм професійної діяльності та професійного спілкування. Можливий деструктивний вихід з цього конфлікту проявляється відчуженням від колективу, розвитком фрустраційної реакції;

- соціально-рольовий конфлікт особливо актуальний для жінок, оскільки вимоги, які пред'являють до жінки сім'я і робота, багато в чому суперечливі. На роботі переважає «етика індивідуалізму», т. Е. Автономії і справедливості, будинки - «етика турботи» з її цінностями альтруїзму, самопожертви, служіння близьким. Для того щоб бути успішною в професійному світі, жінка повинна імітувати чоловіче рольова поведінка і відмовлятися від властивого їй фемінного типу поведінки. При поєднанні сімейних і професійних ролей виникає цілий ряд конфліктів і тривог: жінки турбуються, що завдають дітям емоційний збиток, що їх професійна життя неповноцінне внаслідок того, що частина часу і енергії вони віддають дітям, що їх шлюб страждає від усього цього, що їх емоційні і фізичні ресурси напружені до межі. Суперечливість вимог, що пред'являються різними соціальними ролями, призводить до внутрішньоособистісних конфліктів; конфлікти незадоволеності трудовими відносинами обумовлені суперечностями в міжособистісних відносинах в колективі, незадоволеністю своїм становищем в групі і т. д. Можливі ситуації, коли фахівець з працею освоює групові норми і цінності, не ідентифікує себе з будь-якої формальної або неформальною групою, не знаходить розуміння у керівництва організації і професійна діяльність втрачає свою привабливість. Потреба в контактах визначається ступенем товариськості людини. Якщо ця ступінь висока, то для того щоб мати необхідну кількість комунікативних контактів (від простого вітання до обміну думками з будь-якого питання), людина стає нерозбірливим в характері і способах спілкування. Більш того, помічено, що якщо людина недоотримує потрібну йому число позитивних контактів, він провокує негативні. Крім того, соціальної практиці, характерною для нашого суспільства, більш властиво те, що людині важливо відчувати себе «одним з», т. Е. Бути частиною будь-якої соціальної групи, усвідомлювати свою

причетність до неї. Відсутність визнання, порушення міжособистісних відносин веде до відчуття психологічного дискомфорту, неблагополуччя і провокує неякісне виконання професійних функцій.

*Значенневий конфлікт* — самий гострий тип конфлікту професійного самовизначення особистості, він пов'язаний із втратою змісту професійної діяльності й ініціює питання «навіщо?» Конфлікт характеризується різкою зміною світовідчуття, похмурим фарбуванням світогляду, суджень, оцінок, видозміною всієї системи цінностей людини. Спостерігається стійке зниження рівня оптимізму, похмурість прогнозів, скутість волі й зниження самооцінки особистості, підсилюється незадоволеність собою, оточуючими людьми. Частіше значенневий конфлікт виникає на стадії вторинної професіоналізації або на стадії професійної майстерності, коли особистість переростає свою професію.

Ми виділяємо два види значеннєвого конфлікту: конфлікт нереалізованих можливостей і конфлікт самонеприйняття й безвихідності.

– конфлікт нереалізованих можливостей - це бунт проти себе. Особистість відчуває потребу в самоздійсненні, тому прагне до активності. Інший варіант даного конфлікту обумовлений неможливістю здійснити задумане в силу об'єктивних обставин (народження дітей, зміна місця проживання, сімейно-побутові безладдя й ін.). Варіанти вирішення конфлікту нереалізованих можливостей різноманітні: від сплеску соціальної й професійної активності, запаморочливої кар'єри до депресії, звільнення, алкоголізму;

– конфлікт самонеприйняття й безвихідності - найтрагічніший вид конфлікту професійного самовизначення. Він або виникає в ситуації безробіття, або обумовлений заниженою або частіше завищеною самооцінкою. Психотерапевти називають таке положення речей ситуацією штучно перебільшеного стресу, тому що людина своїм безконтрольним поведінням і некритичним відношенням до себе створює сприятливі умови для життєвого збою. Конфлікт безвихідності приводить людини до бездіяльності, а іноді до бажання порвати з життям взагалі. Знаходження стимулу руху пов'язане з необхідністю освоєння нової соціальної ролі, додатка своїх професійних навичок у несподіваній сфері діяльності.

Таким чином, розглянуті конфлікти професійного самовизначення відрізняються своєрідністю професійної ситуації розвитку й індивідуально пофарбованим способом виконання діяльності.

Аналізуючи внутріособистісні професійно обумовлені конфлікти, В.Б. Ольшанский приводить такі приклади: учитель вважає себе природженим педагогом, наділеним математичними здатностями, і викладає математиків в старших класах. Ситуація безконфліктна. Але от якщо вчителька вважає себе музикантом, але не потрапила ні в консерваторію, ні в театр і змушена давати уроки співу, а те й просто працювати в дитячому садку, то виникає внутріособистісний конфлікт. Він може приводити до різних наслідків. Продуктивний Вирішення конфлікту - значне підвищення професійної кваліфікації й наступне звільнення. Деструктивний варіант: учителька сама мучається й мучить інших, але інших можливостей заробітку ні, про перекваліфікацію мова також не йде - от і живе людина в стані постійної фрустрації.

У процесі професійного становлення особистості постійно виникають проблеми самовизначення: при виборі професійного навчального закладу, професії, спеціальності, при включенні в професійний колектив і т.п. - і завжди самовизначення приймає характер конфлікту, що стає основою кризових явищ.

У зв'язку із цим виникає необхідність чіткого поділу понять «криза» і «конфлікт», тому що в деяких випадках їхня феноменологія збігається.

Таким чином, конфлікти професійного самовизначення виражаються в порушенні психологічної рівноваги, ускладненні, утрудненні основних видів діяльності, неможливості реалізації планів і програм доти, поки не розв'яжеться протиріччя.



Нездатність особистості самостійно розв'язати конфлікт професійного самовизначення підсилює негативні тенденції професійного розвитку й породжує кризи.

Кризи професійного становлення особистості є сенситивними періодами утворення професійних деструкцій. Непродуктивний вихід із кризи спотворює професійну спрямованість, ініціює виникнення негативної професійної позиції, знижує професійну активність. Ці зміни активізують процес утворення професійних деструкцій.

Під кризами професійного становлення ми розуміємо нетривалі за часом періоди (до року) кардинальної перебудови професійної свідомості, діяльності й поведження особистості, зміни вектора її професійного розвитку. Кризи приводять до переорієнтації на нові цілі, корекції й ревізії соціально-професійної позиції, підготовляють зміну способів виконання діяльності, ведуть до зміни взаємин з оточуючими людьми, а в окремих випадках - до зміни професії.

Л.С. Виготський при аналізі вікових криз виділив три фази: передкритичну, властиво критичну й посткритичну. На його думку, у першій фазі відбувається загострення протиріччя між суб'єктивною й об'єктивною складовою соціальної ситуації розвитку; у критичній фазі це протиріччя починає проявлятися в поведженні й діяльності; у посткритичній — протиріччя дозволяється шляхом утворення нової соціальної ситуації розвитку.

1. Передкритична фаза виявляється в незадоволеності існуючим професійним статусом, змістом діяльності, способами її реалізації, міжособистісними відносинами. Ця незадоволеність не завжди чітко усвідомлюється, але проявляється в психологічному дискомфорті на роботі, дратівливості, невдоволенні організацією, оплатою праці, керівниками й т.п.

2. Критична фаза відрізняється усвідомленою незадоволеністю реальною професійною ситуацією. Намічаються варіанти її зміни, програються сценарії подальшого професійного життя, підсилюється психічна напруженість. Протиріччя збільшуються, і виникає конфлікт, що стає ядром кризових явищ. Конфлікт супроводжується рефлексією, ревізією навчально - професійної ситуації, аналізом своїх можливостей і здатностей.

3. Вирішення конфлікту приводить кризу в посткритичну фазу. Способи вирішення конфліктів можуть мати конструктивний, професійно-нейтральний і деструктивний характер.

Розглянемо їхні психологічні особливості, впливаючи із логіки професійного становлення.

1. Професійне становлення особистості починається зі стадії оптації - формування професійних намірів. В 14-16 років, у віці ранньої юності, оптанти починають професійно самовизначатися. ДО 14 років у дівчин і юнаків уже сформовані різнобічні знання про світ професій, є подання про бажану професію. Потрібний конкретний професійно орієнтований план: чи продовжити навчання в загальноосвітній або професійній школі. Для когось усе вирішено, хтось змушений уже професійно визначатися. На стадії оптації відбувається переоцінка навчальної діяльності: залежно від професійних намірів змінюється й мотивація. Навчання в старших класах здобувають професійно орієнтований характер, а в професійних навчальних закладах вона має чітко виражену учбово-професійну спрямованість. Є всі підстави вважати, що на стадії оптації відбувається зміна провідної діяльності з учбово-пізнавальної на учбово-професійну.

Кардинально змінюється соціальна ситуація розвитку. При цьому неминуче зіткнення бажаного майбутнього й реального сьогодення, що здобуває характер *кризи учбово-професійної орієнтації*.

Старшокласники, що продовжили навчання в 10 - 11-х класах, чітко переживають цю кризу в 16 - 17 років, перед завершенням шкільного утворення. Ядром кризи є необхідність вибору способу одержання професійного утворення або професійної підготовки. Варто підкреслити, що в цьому віці, як правило, вибирається варіант

продовження навчання, орієнтованої на певне професійне поле, а не на конкретну професію.

Переживання кризи, рефлексія своїх можливостей приводять до корекції професійних намірів. Вносяться також корективи в « Я-Концепцію», що формується до цього віку.

Деструктивне вирішення кризи приводить до ситуативного вибору професійної підготовки або професії, випаданню з нормальної соціальної сфери. Дівчини і юнаки попадають у співтовариства з поведженням, що відхиляється. Асоціальне поведження часто є формою компенсації внутрішньоособистісного конфлікту - переживання своєї неповноцінності, відторгненості, непотрібності.

2. На стадії професійної підготовки багато учнів і студенти переживають розчарування в одержуваній професії. Виникає невдоволення окремими навчальними предметами, з'являються сумніви в правильності професійного вибору, падає інтерес до навчання. Спостерігається *криза професійного вибору*. Як правило, він чітко проявляється в першій і останній роки професійного навчання. За рідкісним винятком ця криза переборюється зміною навчальної мотивації на соціально-професійну. професійна спрямованість, Що Підсилюється рік у рік, навчальних дисциплін знижує незадоволеність.

Таким чином, криза ревізії й корекції професійного вибору на даній стадії не доходить до критичної фази, коли неминучий конфлікт. Можна відзначити в'ялий характер цієї кризи. Але зміна соціальної ситуації розвитку й перебудова провідної учбово-пізнавальної діяльності в професійно орієнтовану дозволяють виділити його в самостійну нормативну кризу професійного становлення особистості.

3. Після завершення професійного утворення настає стадія професійної адаптації. Молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша ієрархічна система виробничих відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і, звичайно, принципово новий вид провідної діяльності.

Уже при виборі професії парубок мав певне подання про майбутню роботу. У професійному навчальному закладі воно значно збагатилося. І от наступив час реального виконання професійних функцій. Перші тижні, місяці роботи викликають більші труднощі. Але вони не стають фактором виникнення кризових явищ. Основна причина психологічна, що є наслідком розбіжності реального професійного життя з поданнями, що сформувалися, і очікуваннями.

Основна причина психологічна, що є наслідком розбіжності реального професійного життя з поданнями, що сформувалися, і очікуваннями. Невідповідність професійної діяльності очікуванням викликає *кризу професійних очікувань*.

Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, його змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи й зарплатою.

Можливі два варіанти вирішення кризи:

- конструктивний: активізація професійних зусиль по якнайшвидшій адаптації й придбанню досвіду роботи;
- деструктивний: звільнення, зміна спеціальності; неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій.

4. Наступна нормативна криза професійного становлення особистості виникає на завершальній стадії первинної професіоналізації, після 3 - 5 років роботи. До цього часу фахівець освоїв і продуктивно (продуктивно і якісно) виконує нормативно схвалювану діяльність, визначив свій соціально-професійний статус в ієрархії виробничих відносин. Динаміка минулого досвіду, інерція професійного розвитку, потреба в самоствердженні викликають протест, незадоволеність професійним життям. Усвідомлено або неусвідомлено особистість починає відчувати потребу надалі професійному росту, у кар'єрі. При відсутності перспектив професійного росту особистість випробує

дискомфорт, психічну напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії.

*Криза професійного росту* може тимчасово компенсуватися різного роду непрофесійними, видами діяльності для дозвілля, побутовими турботами або ж кардинально вирішуватися шляхом відходу із професії. Але навряд чи такий Вирішення кризи можна вважати продуктивним.

Стабілізація ж всіх сторін професійного життя сприяє професійній стагнації особистості: смиренності й професійній апатії. Стагнація може тривати роками, іноді до відходу на пенсію.

5. Подальший професійний розвиток фахівця приводить його до вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високоякісне й високопродуктивне виконання професійної діяльності. Способи її реалізації мають чітко виражений індивідуальний характер. Фахівець стає професіоналом. Йому властиві соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка. Кардинально перебудовуються соціально-професійні цінності й відносини, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію професійного розвитку, тому що ці зміни приведуть до істотного перетворення й соціальної ситуації, і провідної діяльності, що характеризується індивідуальним стилем і елементами творчості.

У багатьох випадках якісне й високопродуктивне виконання діяльності приводить до того, що особистість переростає свою професію. Підсилюється незадоволеність собою, своїм професійним положенням, професійна самосвідомість, Що Сформувалася до цього часу, підказує альтернативні сценарії подальшої кар'єри, і необов'язково в рамках даної професії. Особистість відчуває потребу в самовизначенні й самоорганізації. Протиріччя між бажаною кар'єрою і її реальними перспективами приводять до розвитку *кризи професійної кар'єри*. При цьому серйозній ревізії піддається «Я-Концепція», вносяться корективи в сформовані виробничі відносини. Можна констатувати: іде перебудова професійної ситуації розвитку.

Можливі сценарії виходу із кризи: звільнення, освоєння нової спеціальності в рамках тої ж професії, перехід на більше високу посаду.

Одним із продуктивних варіантів зняття кризи є перехід на наступну стадію професійного становлення - стадію майстерності.

6. Стадія майстерності характеризується творчим і інноваційним рівнем виконання професійної діяльності. Рушійним фактором подальшого професійного розвитку особистості стає потреба в самореалізації, самоздійсненні. Професійна самоактуалізація особистості приводить до незадоволеності собою, оточуючими людьми.

Криза нереалізованих можливостей, або, точніше, *криза соціально-професійної самоактуалізації*, — це щирозердечна смута, бунт проти себе. Продуктивний вихід з нього - новаторство, винахідництво, стрімка кар'єра, соціальна й професійна наднормативна активність. Деструктивні варіанти вирішення кризи - звільнення, конфлікти, професійний цинізм, алкоголізм, створення нової родини, депресія.

7. Наступна нормативна криза професійного розвитку обумовлена відходом із професійного життя. По досягненні певної вікової границі людина йде на пенсію. Передпенсійний період для багатьох працівників здобуває кризовий характер. Це пов'язане з необхідністю засвоєння нової соціальної ролі й поведження. Відхід на пенсію означає звуження соціально-професійного поля й контактів, зниження фінансових можливостей. Гострота протікання *кризи втрати професійної діяльності* залежить від характеру трудової діяльності (працівники фізичної праці переживають його легше), родинного стану й здоров'я. Для зняття кризових явищ виправдано було б проводити курси по підготовці до відходу на пенсію, тренінги соціально-економічної взаємодопомоги, організувати клуби Вирішенняля пенсіонерів.

8. Після відходу на пенсію починається соціально-психологічне старіння. Воно проявляється в ослабленні інтелектуальних процесів, підвищенні або зниженні емоційних

переживань. Знижується темп психічної діяльності, з'являється сторожкість до нововведень, до всього нового, спостерігається постійна заглибленість у минуле й орієнтація на минулий досвід. Відзначається також пристрасть до моралізування й осуду поведінки молоді, чітко простежується протиставлення свого покоління поколінню, що йде на зміну. Невдало прожите життя завершується страхом смерті, постійними скаргами на здоров'я, близьких родичів, упущені можливості. Ця незадоволеність сучасним життям обумовлене вкороченням життєвої перспективи, аморфністю професійної ідентичності, соціальною ізоляцією й самотністю. Назвемо цей неспокійний і тривожний стан душі *кризою соціально-психологічної адекватності*.

Які ж способи подолання цієї кризи? Психологічні дослідження останнього років показують, що люди похилого віку можуть активно протистояти настанню безпомічної старості. А.И. Анциферова відзначає, що умовою подолання кризи, що розвивається, може стати визначення областей додатка накопиченого досвіду, у яких можна одержати підтвердження своєї корисності, потреби. «Нові старі» можуть освоювати й нові професії, не говорячи вже про вдосконалювання у звичних сферах професійної діяльності. Люди похилого віку можуть, нарешті, зайнятися узагальненням свого індивідуального досвіду у формі книги спогадів, аматорськими видами декоративно-прикладних ремесел і т.п. У цей час актуальним стає забезпечення повноцінної соціально-професійної діяльності людей похилого віку.

Крім нормативних криз професійне становлення супроводжується ненормативними, обумовленими життєвими обставинами. Такі події, як змушене звільнення, перекваліфікація, зміна місця проживання, переривши в роботі, пов'язаний з народженням дитини, втрата працездатності, викликають сильні емоційні переживання й часто здобувають чітко виражений кризовий характер.

## **Тема 5. Професійний стрес**

**Мета вивчення:** Засвоїти основні уявлення про професійний стрес.

### **Питання до розкриття**

1. Стрес та професійний стрес, особливості.
2. Стрес і "вигорання".
3. Види професійного стресу.
4. Особливості екстремальних умов праці.
5. Механізм розвитку професійного стресу.
6. Наслідки професійного стресу.

Психофізіологічне вивчення професійного стресу показало, що в його основі лежить закономірність, встановлена в 1908 р Р. Йерксом і Дж. Додсоном. Вони експериментально показали, що з ростом активації нервової системи до певного критичного рівня ефективність діяльності підвищується. Однак при подальшій активації нервової системи, при збільшенні стресогенності діючих факторів показники діяльності починають знижуватися. Отже, між виразністю стресу, емоційною напруженістю, активацією нервової системи, з одного боку, і ефективністю робочої діяльності - з іншого, немає однозначної залежності. В подальшому це було неодноразово підтверджено і узагальнено у вигляді закону Йеркса-Додсон, що зв'язує ефективність діяльності з рівнем неспецифічної адаптації. В даний час накопичені великі психофізіологічні дані про вплив емоційного стресу на професійну діяльність.

Стрес визначається Г. Сельє як «неспецифічна відповідь організму на вплив стресорів, психічний або соматичний афект». Формулювання такого визначення базується на об'єктивних індикаторах, таких, як тілесні і біохімічні зміни, що з'являються у відповідь на будь-який вплив. Відповідно до цієї теорії, стрес характеризується наявністю трьох основних етапів: нервове напруження, резистенція (опір) і виснаження (вичерпання

психофізіологічних ресурсів). Деякі дослідники намагалися прирівняти "вигорання" до третьої стадії стресу (виснаження), якій передують стійкий, і не піддається контролю рівень збудження. Професійний стрес - це цілий комплекс реакцій (як фізіологічних, так і психологічних), що впливають на працездатність конкретного працівника і цілої організації.

Стрес як стан психічної напруженості, викликане труднощами, небезпеками, в цілому мобілізує людини на їх подолання. Однак якщо стрес перевищує критичний рівень, то він перетворюється в дістрес, що знижує результати праці, що підриває здоров'я людини.

Головна відмінність стресу і "вигорання", незважаючи на схожість третьої фази стресу і симптомів "вигорання" полягає в тому, що стрес - реакція неспецифічного характеру, тоді як "вигорання" відбувається лише в певних випадках. Співвідношення між вигоранням і стресом може бути розглянуто з позицій тимчасового чинника і успішності адаптації. Різниця між стресом і вигорання криється, перш за все, в тривалості цього процесу.

Вигорання являє собою тривалий, «розтягнутий» у часі робочий стрес. З точки зору Сельє, стрес є адаптивний синдром, який мобілізує всі сторони психіки, людини, вигорання ж є зривом в адаптації. За визначенням вигорання є тривалим процесом, тому відносна відмінність цих двох процесів можна зробити, якщо розглянути їх в процесі розвитку в часі. Обидва поняття можуть бути визначені ретроспективно, якщо адаптація успішно досягнута - це робочий стрес, якщо відбулося погіршення адаптації - це вигорання.

Іншою відмінністю стресу і вигорання є те, що вигорання характерно для людей, що мають високий рівень досягнень. Стрес не обов'язково може бути причиною вигорання. Люди прекрасно можуть працювати в стресових умовах, якщо вважають, що їхня робота важлива і значуща. Таким чином, хоча і існує деяка спільність між стресом і вигоранням, проте останній можна вважати відносно самостійним феноменом.

При середньому рівні емоційного стресу досягнення людини в діяльності щодо високі, а при емоційному стресі низького і високого рівнів вони можуть бути гірше результатів, показаних в звичайних умовах.

Оптимальний діапазон діяльності істотно залежить від індивідуального стресового порога, обумовленого властивостями особистості. У осіб з високим порогом чутливості для максимуму успішності необхідна велика інтенсивність стресових впливів. Відомо, що одні люди, в стресовій ситуації, більш схильні до активної поведінки, інші - до пасивного. На думку Г. Сельє, це пов'язано з індивідуальним розходженням гормональної продукції при стресі.

Кожна людина має свої індивідуальними особливостями реагує на стрес по-своєму. Професійний стрес має свої особливості в залежності від роду діяльності, якою займається людина, від конкретної професії і виникає в процесі цієї професійної діяльності. Н.В. Самоукина розділяє професійний стрес (дистрес) на кілька видів: інформаційний, емоційний і комунікативний.

Інформаційний стрес розуміється як стрес, умовами прояви якого служить строго лімітований термін, а також покладена на працівника висока відповідальність за виконання завдання. При цьому нерідко супутником інформаційного стресу стає невизначеність ситуації, сполучена до того ж з недостовірністю інформації про неї і швидкістю зміною даних параметрів інформації.

Емоційний стрес є результатом ситуації, коли існує реальна або вигадана небезпека. Прикладом подібної ситуації може вважатися відчуття провини на невиконане доручення, напружені відносини з колегами та ін. У такій ситуації деформації піддається система цінностей конкретного працівника, зокрема, та її частина, яка відноситься до його професії.

Комунікативний стрес безпосередньо пов'язаний з проблемами спілкування працівника, причому спілкування здебільшого ділового. Типовими прикладами подібного виду стресу служить конфліктність, невміння контролювати свої емоції, невикористання захисних засобів проти маніпулятивного впливу та ін.

Виділяють два основних напрямки прояви комунікативного стресу: по-перше, це дратівливість в процесі ділового спілкування, а по-друге, це комунікативна агресія, що є наслідком тяги конкретної людини до придушення.

В особливих, несприятливих і екстремальних умовах праці у професійній діяльності людини часто зазнає сильних змін. Людям доводиться нерідко здійснювати роботу в умовах, що змінюються соціальних, професійних, просторових, тимчасових, температурних та інших умов праці. Природно, що людей, чия професія пов'язана з екстремальними умовами, підстерігають особливі труднощі.

Особливими називають такі умови, коли діяльність пов'язана з епізодичним, тобто непостійним дією екстремальних факторів, а екстремальними - такі умови, коли екстремальні фактори діють постійно. Наприклад, діяльність космонавта, льотчика завжди проходить під впливом екстремальних факторів - невагомості, перевантажень, сенсорної ізоляції, потенційної загрози життю. Екстремальні умови викликають неузгодженість різних систем організму і психіки людини. В екстремальних умовах виникає психологічна екстремальна напруженість всіх сил людини, мобілізуються «буферні» резерви людини. Зверхекстремальними називають умови, що викликають патологічні зміни організму, що супроводжуються повною неможливістю діяльності. У зверхекстремальних умовах виникає зверхекстремальна напруженість, мобілізуються «аварійні» резерви організму.

Механізм розвитку професійного стресу, відрізняється тим, що екстремальні ситуації з психологічної точки зору характеризуються сильним психотравмуючим впливом подій, пригод та обставин на психіку співробітника. Цей вплив може бути як потужним одноразовим (і короткочасним), так і інтенсивним (а іноді і менш інтенсивним), але багаторазовим, що вимагає періоду адаптації до постійно діючих джерел стресу. Прикладом змішаного типу, де на людину впливають і потужні одноразові стрес - фактори, і менш інтенсивні, але багаторазові. Сильний психотравмуючий вплив характеризується різним ступенем раптовості, масштабності і може служити джерелом як об'єктивно, так і суб'єктивно (через недостатню досвідченості, психологічної невідповідності, низькою емоційної стійкості конкретного співробітника) обумовленого стресу. Співробітників, які пережили подібні ситуації, прийнято відносити до групи підвищеного ризику виникнення різного роду розладів і захворювань. Прояви результатів дії стрес-факторів на людину можуть бути як гострі, так і відстрочені, а можуть перейти і в хронічні. Негативний вплив екстремальної ситуації проявляється в досить широкому спектрі психологічних наслідків професійного стресу, серед яких можна виділити первинні, вторинні і третинні.

До відстрочених реакцій на стресову ситуацію відносять посттравматичний стресовий розлад, психосоматичні захворювання, суїцидальну поведінку і ряд інших порушень.

До первинних наслідків професійного стресу відносяться різні негативні психічні стани, що виникають в процесі і в зв'язку з умовами професійної діяльності. Серед них - стану втоми і перевтоми, емоційний стрес, психоневротичні реакції, гострі стресові розлади, інші гострі форми порушення психічної адаптації. Їх особливістю є те, що вони виникають безпосередньо у відповідь на конкретний, добре ідентифікований стрес-фактор (або групу стрес-факторів), безпосередньо обумовлений ім. При цьому певну роль грає індивідуальна підвищена уразливість, пов'язана з наявністю низки специфічних особистісних особливостей, таких як висока тривожність, емоційна лабільність та інші.

Вторинні наслідки професійного стресу виникають в результаті неуспішних або неадекватних спроб подолання дезадаптивного стану, а також несвоєчасність (а то і просто відсутності) необхідних реабілітаційно - відновних і психокорекційних заходів,

недостатньою психологічної підтримки з боку значущого соціального оточення (сім'я, колеги, керівники). До них можна віднести стан «професійного вигорання», зниження працездатності, посттравматичні стресові розлади, підвищену агресивність, депресивні стани, явища професійної деформації особистості, ауто- і гетероагресивне поведінку.

Нарешті, третинні наслідки професійного стресу об'єднують в собі цілу гаму соціально-психологічних (включаючи сімейні) і організаційних феноменів, що відображають загальне зниження якості та ефективності соціального функціонування як окремого співробітника, так і групи в цілому. Це - плинність кадрів, погіршення морально-психологічної атмосфери в колективі, дисциплінарні порушення, сімейні проблеми, соціальна апатія і песимізм, зниження задоволеності роботою, підвищена конфліктність.

### **Тема 6. Емоційне вигорання в структурі професійної деформації.**

**Мета вивчення:** Засвоїти основні уявлення про емоційне вигорання в структурі професійного стресу.

#### **Питання до розкриття**

1. Визначення синдрому емоційного вигорання.
2. Моделі професійного вигорання.
3. Фази стресу при емоційному вигоранні.

Емоційне вигорання відноситься до вторинних наслідків професійного стресу і є однією з поширених форм професійної деформації особистості. Слід зазначити, що наукове вивчення цієї проблеми почалося в 70-х роках ХХ століття з кількох несподіваного боку: працівники американської «служби психологічної та соціальної підтримки» (психологи, соціологи, лікарі) досить часто втрачали необхідний психічний тонус, ставали запальними і дратівливими, внаслідок чого не могли далі виконувати свої професійні функції.

Дослідження причин розвитку цієї недуги призвело до відкриття особливої форми стресового впливу - «стресу спілкування»; саме ж хворобливе явище отримало досить промовисту назву: «вигорання персоналу» або просто «вигорання». Його основну причину бачили в психічному, емоційному перевтомі. З точки ж зору енергоінформаційної концепції основним хвороботворним фактором в даному випадку є зайва втрата енергетики у персоналу, психічно, технічно і методично не підготовленої до цієї обставини. Суть справи в тому, що будь-яку розмову - це досить помітна втрата енергії. Неформальне ж спілкування, що зачіпає емоційну сферу працівника «служби підтримки» - це буквально оперативне, вироблене в порядку швидкої допомоги забезпечення клієнта біологічною енергією. Організатори цієї служби не врахували зазначеного моменту і тому зіткнулися з проблемою збереження здоров'я своїх працівників.

Що таке синдром вигорання - хвороба або різновид норми (нормальна реакція на необхідність постійного спілкування з людьми, яких професіонал не вибирає? На це питання не однозначної відповіді. Одні автори розглядають вигорання як професійно обумовлений дисфункціональний стан нормального здорового індивіда без суттєвої патології, але при ймовірності ризику розвитку у професіонала невротичних реакцій, психосоматичних розладів, що дозволяє розглядати вигорання, як феномен, що знаходиться на кордоні «психічної норми» і «психічної патології», як крайній варіант норми (Айсіна, 2007); інші - як дезадаптаційне явище (Леонова, Качина, 2007), важкий стан, з яким людина часто не може впоратися без допомоги сторонньої людини (психолога, консультанта, супервізора, керівника), як розлад, яке стосується не тільки професіоналів комунікативно навантажених сфер, а й будь-якої людини, що не перебуває в умовах постійних напружених комунікацій (робочі, швачки, токарі).

Найбільш яскраво вигорання проявляється у представників соціономічних професій. Вигорання - процес, що провокує розвиток у психіці динамічних механізмів для

відновлення рівноваги і зростання особистості. У разі «вигорання» педагогів наслідки можуть бути дуже серйозними, тому що ситуація ускладнюється впливом «вигорілого» професіонала на учнів.

«Вигорання душі», тобто психологічне, душевне перевтома від професійно вимушеного спілкування, особливо швидко і помітно наступає при надмірному навантаженні у людей, які за службовим обов'язком повинні «дарувати» клієнтам тепло своєї душі.

Л.А. Китаєв-Смик зазначає, що вигорання включає «сплощення емоцій» (беземоційність, байдужість), конфронтацію з клієнтами (роздратування), втрату ціннісних орієнтацій (уявлень про цінності життя) Автори розглядають вигорання в аспекті реакції на стрес.

Синдром психічного вигорання - багатовимірний конструкт, що включає в себе сукупність негативних психологічних переживань і дезадаптивних поведінки, як наслідок тривалих і інтенсивних стресів спілкування.

Синдром професійного вигорання - сукупність стійких симптомів, що виявляються в негативних емоційних переживаннях і установках щодо роботи (професії) та суб'єктів ділового спілкування. Підкреслюється системний характер професійного вигорання. Вигорання зачіпає всі рівні функціонування людини, проявляється на рівні організму (психосоматичні порушення), на рівні психічних властивостей (зміна емоційного реагування, відчуття безпорадності), на рівні соціально-психологічних властивостей (фактор, що руйнує взаємодія в соціумі, в професійній, сімейній сферах).

Захисна реакція, деформація особистості, функціональний стереотип, який дозволяє людині дозувати і економно витратити енергетичні ресурси. В.В. Бойко розглядає розвиток вигорання згідно подібному зі стресом механізмом (три фази згідно з концепцією Г. Сельє). Т.І. Ронгінская вважає, що вигорання починається спочатку, як стресовий процес, а потім відбуваються зміни в особистості педагога; симптоми вигорання вказують на характерні риси тривалого стресу, які призводять до дезінтеграції емоційної сфери.

Незважаючи на велику кількість досліджень «вигорання», не існує єдиної концепції розуміння його сутності і механізмів.

Відомі чотири основні моделі психологічного вигорання, де критерієм їх поділу виступає число факторів, що описують дане явище і відповідні їм методи оцінки «вигорання».

Згідно з першою, одновимірної (однофакторної), моделі, «вигорання» - це стан фізичного, емоційного і когнітивного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. Дане трактування близька розуміння «вигорання» як синдрому «хронічної втоми». Головною причиною виникнення «вигорання» вважають виснаження. На противагу іншим моделям, прихильники одновимірного підхід не приписують «вигорання» певним професійним групам, тобто «Вигорання» загрожує не тільки представникам соціальних професій.

Друга (двухфакторна) модель належить голландським дослідникам (Д.Дірендонк, В.Шауфелі, Х.Сіксма). «Вигорання» представляється як двовимірний конструкт, що складається з емоційного виснаження і деперсоналізації (погіршеної ставлення до інших, а іноді і до себе особисто).

Крім того, синдром психічного вигорання розглядається як тривимірна конструкція, що включає в себе: емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження є основною складовою психологічного (професійного) вигорання, проявляється в переживаннях зниженого емоційного тону, втрати інтересу до навколишнього, емоційному перенасичення, в агресивних реакціях, спалахах гніву, появі симптомів депресії, людина у відповідь на сильний стрес на роботі відчуває, що у нього не залишилося енергії, що він виснажений, і не може робити будь-які найпростіші речі. Деперсоналізація - це цинізм, деформація (знеособлення) відносин з



іншими людьми, тобто підвищена залежності від інших, негативізму, цинічних установок по відношенню до реципієнтів (пацієнтам, підлеглим, учням). Редукування особистих досягнень передбачає непродуктивність, тенденцію негативно оцінювати себе, зменшення значущості власних досягнень, занижену самооцінку і зниження професійної мотивації.

Останнім часом вивчення синдрому вигорання стало зміщуватися в бік розгляду позитивної протилежності синдрому вигорання - залученості в роботу, і відповідно трьох протилежностей трьом вимірам вигорання. Ці три протилежності представлені таким чином: енергія або ентузіазм, з яким людина працює, залученість в роботу, відчуття того, що людина працює добре, продуктивно.

Німецькі дослідники Enzmann і Kleiber (1989) виділили три види виснаження: деморалізація, виснаження і втрата мотивації. Японські дослідники вважають, що до трьохфакторної моделі вигорання Маслач слід додати четвертий фактор «Involvement» (залежність, залученість), який характеризується головними болями, порушенням сну, дратівливістю, а також наявністю хімічних залежностей (алкоголізм, тютюнопалінням).

У чотирьохфакторної моделі вигорання ( Firth , Mims , Iwanicki , Schwab ) вигорання описується чотирма компонентами, серед яких емоційне виснаження, редукування персональних досягнень і деперсоналізація, яка поділяється на два окремих фактори: деперсоналізація, пов'язана з роботою і деперсоналізація, пов'язана з реципієнтами (учнями, пацієнтами, клієнтами).

Існують моделі, які вивчають «вигорання» з точки зору динаміки протікання процесу.

Процесуальні моделі розглядають вигорання як динамічний процес, що розвивається в часі і має певні фази. Дж. Грінберг (2002) запропонував розглядати вигорання як п'ятиступінчастий прогресуючий процес, що включає в себе 5 фаз:

- 1) «медовий місяць» (працівник любить роботу, працює з ентузіазмом);
- 2) «недолік палива» (втома, апатія, проблеми зі сном);
- 3) хронічні симптоми (хронічна дратівливість, захворювання);
- 4) криза (хронічні захворювання, незадоволеність собою);
- 5) «пробивання стіни» (фізичні і психологічні проблеми в гострій формі, загроза кар'єрі).

У динамічної моделі Б.Перлман і Е.А. Хартман описують розвиток «вигорання» як прояв трьох основних класів реакцій на організаційні стреси, серед яких виділяють: фізіологічні реакції, афективно-когнітивні реакції (емоційне вигорання), поведінкові реакції (дезадаптація, низька робоча мотивація і продуктивність роботи).

В.В. Бойко описує «емоційне вигорання» професіоналів. Емоційне вигорання - придбаний стереотип емоційного і професійної поведінки, при якому людина дозує і економить енергетичні ресурси, що негативно позначається на виконанні роботи і відносинах з партнерами. В. В. Бойко розглядає емоційне вигорання як професійну деформацію особистості, яка виникає під впливом ряду зовнішніх і внутрішніх факторів. До зовнішніх факторів належать конфліктність «по вертикалі» в організації, хронічно напружена психоемоційна діяльність, підвищена відповідальність за виконувані функції і операції, неблагополучна психологічна атмосфера. Внутрішні причини «вигорання» - схильність до емоційної ригідності.

Синдром вигорання означає «розпад захопленості роботою» . Schaufeli ; Maslach вказують на існування протилежності вигорання - залученості в професійну діяльність. Залученість в діяльність, захопленість роботою (work engagement) характеризується ентузіазмом, бадьорістю, натхненням, занурений в роботу, припливом енергії, високою професійною самооцінкою.

При емоційному вигоранні в наявності всі три фази стресу:

- нервово (тривожне) напруга - його створюють хронічна психоемоційна атмосфера, що дестабілізує обстановка, підвищена відповідальність, труднощі контингенту;

- резистенція, тобто опір, - людина намагається більш-менш успішно захистити себе від неприємних вражень;

- виснаження - зубожіння психічних ресурсів, зниження емоційного тону, яке настає внаслідок того, що виявлену опір виявився неефективним. Відповідно кожному етапу, виникають окремі ознаки, або симптоми, наростаючого емоційного вигорання.

Нервово (тривожне) напруга служить провісником і «запускає» механізмом у формуванні емоційного вигорання. Напруга має динамічний характер, що обумовлюється виснажливим постійністю або посиленням психотравмуючих чинників.

Тривожне напруження включає кілька симптомів:

Фаза тривожного напруги

1. Симптом «переживання психотравмуючих обставин». Виявляється посилюється усвідомленням психотравмуючих чинників професійної діяльності, які важко або зовсім не підлягають ремонту. Якщо людина не ригіден, то роздратування ними поступово зростає, накопичується відчай і обурення. Нерозв'язність ситуації призводить до розвитку інших явищ «вигорання».

2. Симптом «незадоволеності собою». В результаті невдач або нездатності вплинути на психотравмуючі обставини, людина зазвичай відчуває невдоволення собою, обраною професією, посадою, конкретними обов'язками. Виникає замкнутий контур «Я і обставини»; враження від зовнішніх факторів діяльності постійно травмують особистість і спонукають її знову і знову переживати психотравмуючі елементи професійної діяльності. У розвитку цього симптому особливе значення мають відомі нам суб'єктивні чинники, що сприяють появі професійних деструкцій.

3. Симптом «загнаності в клітку». Виникає не у всіх випадках, хоча виступає логічним продовженням розвивається стресу. У таких випадках часто можна почути: «невже це не має меж», «немає сил з цим боротися», «я відчуваю безвихідь ситуації».

4. Симптом «тривоги і депресії». Виявляється в зв'язку з професійною діяльністю в особливо ускладнених обставин, що спонукають до емоційного вигорання як засобу психологічного захисту. Почуття незадоволеності роботою і собою породжують потужні переживання ситуативної або особистісної тривоги, розчарування в собі, професії, в конкретній посаді або місце роботи.

Вичленення фази резистенції в самостійну вельми умовно. Фактично опір наростаючому стресу починається моменту появи тривожного напруги.

Фаза резистенції

Формування фази резистенції відбувається на тлі наступних явищ:

1. Симптом «неадекватного виборчого реагування». Безсумнівний ознака «вигорання», коли професіонал перестає вловлювати різницю між двома принципово відмінними явищами: економічне прояв емоцій і неадекватне виборче емоційне реагування. У першому випадку мова йде про виробленому з часом корисному навичку взаємодії з партнерами, використовуючи обмежений реєстр емоцій помірної інтенсивності: стримані реакції на сильні подразники, лаконічні форми вираження незгоди, відсутність категоричності, грубості.

Зовсім інша справа, коли професіонал неадекватно «економить» на емоціях, обмежує емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування в ході робочих контактів. Діє принцип «хочу чи не хочу»: вважатиму за потрібне - приділю увагу даному партнеру, буде настрій - відгукнусь на його стан і потреби.

2. Симптом «емоційно-моральної дезорієнтації». Чи не проявляючи належної емоційного ставлення до суб'єкту, професіонал захищає свою стратегію. При цьому звучать судження: «це не той випадок, щоб переживати», «такі люди не заслуговують доброго ставлення», «таким не можна співчувати», «чому я повинен за всіх хвилюватися». Подібні думки і оцінки безперечно свідчать про розвивається професійної деформації.

3. Симптом «розширення сфери економії емоцій». Такий прояв емоційного вигорання має місце тоді, коли дана форма захисту здійснюється поза професійної області - в спілкуванні з рідними, приятелями і знайомими. Часто саме сім'я і близькі люди стають першою «жертвою» емоційного вигорання.

4. Симптом «редукції професійних обов'язків». Термін редукція означає спрощення. У професійній діяльності, яка передбачає широке спілкування з людьми, редукція проявляється в спробах полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

Фаза виснаження

Фаза виснаження характеризується більш-менш вираженим падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи. Емоційна захист у формі «вигорання» стає невід'ємним атрибутом особистості.

1. Симптом «емоційного дефіциту». До професіоналу приходять відчуття, що емоційно він вже не може допомагати суб'єктам своєї діяльності. Чи не в змозі увійти в їхнє становище, бути спільником і співпереживати, відгукуватися на ситуації, які повинні чіпати, спонукати посилювати інтелектуальну, волюву і моральну віддачу.

2. Симптом «емоційної відстороненості». Особистість майже повністю виключає емоції зі сфери професійної діяльності. Реагування без почуттів і емоцій найбільш яскравий симптом «вигорання». Він свідчить про професійну деформацію особистості та завдає шкоди партнерам. Особливо небезпечна демонстративна форма емоційної відстороненості, коли професіонал всім своїм виглядом показує: «наплювати на вас».

3. Симптом «особистісної відстороненості або деперсоналізації». Виявляється в широкому діапазоні умонастроїв і вчинків професіонала в процесі спілкування. Він сприймається як неживий предмет, як об'єкт для маніпуляцій - з ним доводиться щось робити. Найбільш виражена форма цього симптому: «ненавиджу ...», «зневажаю ...», «взяти б автомат і всіх ...». У таких випадках «вигорання» змикається з психопатологічними проявами особистості, з невротоподібними або психопатичними станами. Виражена симптоматика є протипоказанням до професійної діяльності.

4. Симптом «психосоматичних та психовегетативних порушень». Як впливає з назви, симптом проявляється на рівні фізичного і психічного самопочуття. Зазвичай він утворюється по умовно-рефлекторній зв'язку негативного властивості: багато з того, що стосується суб'єктів професійної діяльності, провокує відхилення в соматичних або психічних станах. Часом навіть думка про роботу викликає поганий настрій, погані асоціації, безсоння, відчуття страху, неприємні відчуття в області серця, судинні реакції, загострення хронічних захворювань. Наявність цього симптому свідчить про те, що емоційна захист - «вигорання» - самостійно вже не справляється з навантаженнями.

## **Тема 7. Професійні деформації особистості**

**Мета вивчення:** Засвоїти основні уявлення про особливості професійних деформацій особистості.

### **Питання до розкриття**

1. Професійні деформації як вид професійних деструкцій.
2. Рівні прояву професійних деформацій.
3. Особливості професійних деформацій педагога.
4. Особливості професійних деформацій психолога.

В несприятливих професійних ситуаціях, обтяжених зниженими адаптаційними можливостями, проявляються акцентуації рис характеру. При тривалому впливі одних і тих же негативних чинників професійно обумовлені акцентуації сприяють розвитку професійних деформацій особистості.

Найбільш вивченим видом професійних деструкцій є *професійні деформації*. У психології праці ґрунтовно досліджені проблеми професійного старіння, забезпечення

надійності праці, підвищення працездатності, а також види професійної діяльності, пов'язані з несприятливими і екстремальними умовами праці.

Дослідники відзначають, що деформації розвиваються під впливом умов праці і віку. Деформації спотворюють конфігурацію особистісного профілю персоналу і негативно позначаються на продуктивності праці. Найбільшою мірою професійним деформацій схильні до професії типу «людина-людина». Це викликано, на думку С.П. Безносова, тим, що спілкування з іншою людиною обов'язково включає і його зворотний вплив на суб'єкт даного праці. Професійні деформації по-різному виражаються у представників різних професій.

А.В. Філіппов, аналізуючи психологічні механізми реалізації нововведень, виділяє кілька типів психологічних бар'єрів: організаційно психологічні, соціально-психологічні, когнітивно-психологічні і психомоторні. Виникнення цих бар'єрів обумовлено стереотипізації організаційних процесів, міжособистісних відносин, кваліфікацією, режимом праці. Розвиток виробництва, модернізація техніки, нові технології викликають необхідність перебудови, зміни усталеної професійно обумовленої структури фахівця. Психологічні бар'єри породжують конфліктні ситуації, викликають психічну напруженість, незадоволеність працею, керівниками. Всі ці негативні явища призводять до розвитку професійно небажаних якостей: консерватизму, догматизму, індиферентності та ін.

А.М. Новиков наголошує на необхідності зміни місця роботи, посади та кваліфікації працівників. Якщо людина все життя працює на одному і тому ж робочому місці, то це призводить, на думку дослідника, до деградації особистості.

Таким чином, можна констатувати: багаторічна виконання однієї і тієї ж діяльності усталеними способами веде до розвитку професійно небажаних якостей і професійної дезадаптації фахівців.

Дослідники С.П. Безносов, Р.М. Грановська, Л.Н. Корнеєва, А.К. Маркова відзначають, що найбільшою мірою професійні деформації розвиваються у представників соціономічних професій, які постійно взаємодіють з людьми: лікарів, педагогів, працівників сфери обслуговування і правоохоронних органів, держслужбовців, керівників, підприємців та ін.

У представників цих професій професійні деформації можуть проявлятися на чотирьох рівнях.

1. *Загальнопрофесійні деформації*, типові для працівників цієї професії. Ці інваріантні особливості особистості і поведінки професіоналів простежуються у більшій частині працівників зі стажем, хоча рівень вираженості даної групи деформацій різний. Так, для лікарів характерний синдром «жалісливий втоми», що виражається в емоційній індиферентності до страждань хворих. У працівників правоохоронних органів розвивається синдром «асоціальної перцепції», при якому кожен громадянин сприймається як потенційний порушник; у керівників - синдром «вседозволеності», що виражається в порушенні професійних і етичних норм, в прагненні маніпулювати професійним життям підлеглих. Набір загально деформацій робить працівників професії впізнаваними, схожими.

2. *Спеціальні професійні деформації*, що виникають в процесі спеціалізації за фахом. Будь-яка професія об'єднує кілька спеціальностей. Кожна спеціальність має свій склад деформацій. Так, у слідчого з'являється правова підозрілість, у оперативного працівника - актуальна агресивність, у адвоката - професійна спритність, у прокурора - обвинувального. Лікарі різних спеціальностей теж обростають своїми деформаціями. Терапевти ставлять загрозливі діагнози, хірурги цинічні, медсестри черстві і байдужі.

3. *Професійно-типологічні деформації*, обумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості: темпераменту, здібностей, характеру - на

психологічну структуру діяльності. В результаті складаються професійно і особистісно обумовлені комплекси:

- деформації професійної спрямованості особистості: спотворення мотивації діяльності («зсув мотиву на мету»), перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, скептичне ставлення до новачків і нововведень;

- деформації, що розвиваються на основі будь-яких здібностей: організаторських, комунікативних, інтелектуальних та ін. (Комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, завищена самооцінка, психологічна герметизація, нарцисизм і ін.);

- деформації, зумовлені особливостями характеру: рольова експансія, владолубство, «посадова інтервенція», домінантність, індиферентність та ін.

Ця група деформацій розвивається в різних професіях і не має чіткої професійної орієнтації.

4. *Індивідуалізовані деформації*, зумовлені особливостями працівників найрізноманітніших професій. В процесі багаторічного виконання професійної діяльності, психологічного зрощування особистості і професії окремі професійно важливі якості, як, втім, і професійно небажані, надмірно розвиваються, що призводить до виникнення свержкостей, або акцентуації. Це може бути надміру відповідальні, суперечливість, гіперактивність, трудовий фанатизм, професійний ентузіазм. Дані деформації можна назвати «професійним кретинізмом».

Наслідком всіх цих деформацій є психічна напруженість, конфлікти, кризи, зниження продуктивності професійної діяльності особистості, незадоволеність життям і соціальним оточенням.

Підтвердимо висунуті вище положення про розвиток професійних деформацій на прикладі професії педагога. Підставою для виділення деформацій педагогів стали діагностують семінари- тренінги актуалізації професійного розвитку.

На тренінгових заняттях педагогам пропонувалося поринути в професію, спробувати відчувати, що хорошого і що насторожує привнесла педагогічна діяльність в індивідуальну життя кожного. Слухачі отримували домашнє завдання написати за запропонованим сценарієм психобіографію свого професійного становлення, детально розглянувши можливі професійні деформації. Застосовувався також ретроспективний аналіз критичних подій професійному житті.

Всебічне обговорення професійних деформацій дозволило визначити їх склад. Частина з них ми діагностували, результати діагностики колегіально обговорювалися. Таким чином, було виділено 11 деформацій, які в подальшому діагностували по вже відомим опросникам, а для окремих деформацій були сконструйовані нові. Середні показники по групах майже не відрізнялися. Індивідуальні ж показники суттєво різнилися і були статистично значущі.

Аналіз результатів діагностики показав, що ступінь вираженості деформації визначається стажем роботи, статтю, змістом професійної діяльності та індивідуально-психологічними особливостями особистості педагога.

Коротко охарактеризуємо основні професійні деформації педагогів.

1. *Авторитарність* проявляється в жорсткій централізації навчально-виховного процесу, одноосібному здійсненні управлінських функцій, використанні переважно розпоряджень, рекомендацій, вказівок. Авторитарні педагоги тяжіють до різних покарань учнів, відмовляються від співпраці з ними. Авторитарність виявляється в зниженні рефлексії - самоаналізу і самоконтролю педагога.

2. *Демонстративність* - якість особистості, що виявляється в емоційно пофарбованому поведінці, бажанні подобатися, прагненні бути на виду, проявити себе. Ця тенденція реалізується в оригінальному поведінці, демонстрації своєї переваги, навмисних перебільшення, розцвічування своїх переживань, в позах, вчинках, розрахованих на зовнішній ефект. Емоції яскраві, виразні в проявах, але нестійкі і неглибокі. Відома демонстративність педагогу професійно необхідна. Однак коли вона починає визначати

стиль поведінки, то знижує якість педагогічної діяльності, стаючи засобом самоствердження.

3. *Педагогічний догматизм* виникає внаслідок частого повтору одних і тих же ситуацій, типових професійно-педагогічних завдань. У педагога поволі формується схильність до спрощення проблем, застосування вже відомих прийомів без урахування всієї складності педагогічної ситуації. Професійний догматизм проявляється також в ігноруванні психолого-педагогічних теорій, зневажливе ставлення до науки, інновацій, в самовпевненості і завищену самооцінку. Догматизм розвивається із зростанням стажу роботи в одній і тій же посаді, зниженням рівня загального інтелекту, а також обумовлюється особливостями характеру.

4. *Домінантність* обумовлена виконанням педагогом владних функцій. Йому дано великі права: вимагати, карати, оцінювати, контролювати. Розвиток цієї деформації визначається також індивідуально-типологічними особливостями особистості. Більшою мірою домінантність проявляється у холериків і флегматиків. Вона може розвинути на основі акцентуації характеру. Але в будь-якому випадку робота педагога створює сприятливі умови для задоволення потреби у владі, в придушенні інших і самостверженні за рахунок учнів.

5. *Педагогічна індіферентність* характеризується емоційною сухістю, ігноруванням індивідуальних особливостей учнів. Педагогічна взаємодія з ними будується без урахування їх особистісних особливостей, виходячи з типологічного підходу: «двієчник», «хуліган», «активіст», «ледар» і т. Д. Індіферентність розвивається з роками як наслідок емоційної втоми і негативного індивідуального досвіду взаємодії з учнями.

6. *Консерватизм* проявляється в упередженні проти нововведень, прихильності усталеними технологіями. Розвитку консерватизму сприяє та обставина, що педагог регулярно репродукується один і той же навчальний матеріал, застосовує певні форми і методи навчання та виховання. Стереотипні прийоми впливу поступово перетворюються на штампи, економлять інтелектуальні сили педагога, не викликають додаткових емоційних переживань. У міру професіоналізації ці штампи в педагогічній роботі стають гальмом розвитку діяльності та особистості педагога.

7. *Педагогічна агресія* проявляється у ворожому ставленні до недбайливих і неуспеваючим учням, в прихильності до «каральним» впливів, у вимозі беззастережного підпорядкування.

8. *Рольовий експансіонізм* проявляється в тотальній заглибленості в професію, фіксації на власних проблемах і труднощах, в нездатності і небажанні зрозуміти іншу людину, в переважанні обвинувальних і повчальних висловлювань, безапеляційних суджень. Ця деформація виявляється в жорсткому рольовій поведінці за межами навчального закладу, в перебільшенні своєї ролі і значення.

9. *Соціальне лицемірство* педагога обумовлено необхідністю виправдовувати високі моральні очікування учнів та дорослих, пропагувати моральні принципи і норми поведінки. Соціальна бажаність з роками перетворюється в звичку моралізування, нещирість почуттів і відносин.

10. *Поведінковий трансфер* (прояв синдрому рольового трансферу) характеризує формування рис рольової поведінки і якостей, притаманних учням. Приказка «З ким поведешся - від того й наберешся» справедлива стосовно педагогів.

11. *дидактичний* - це прояв педагогічних витрат пояснювально-ілюстративних методів навчання. Вона виражається в прагненні вчителя все пояснити самому, а у виховній роботі - в моралі і повчанні. Дидактичність педагога проявляється також за межами навчального закладу: в родині, неформальному спілкуванні, часто набуває характеру професійного занудства.

Представлені види професійних деформацій притаманні також представникам інших професій, пов'язаних з міжособистісним взаємодією. На ранніх етапах свого

розвитку професійні деформації значно полегшують способи виконання діяльності, але потім починають домінувати в структурі особистості і знижують продуктивність діяльності.

Розглянемо особливості професійної деформації, притаманні психологам. Джерела професійної деформації особистості спеціаліста так званої соціальної професії полягають в тому, що він, окрім професійних знань, умінь та навичок, значною мірою використовує свою особистість, будучи свого роду «емоційним донором». Несприятливі емоційні стани клієнтів (такі як розчарування, відчай, апатія, фрустрація, страх, пригніченість, тривога, самотність, безнадійність) викликають негативні переживання і в працівника. Ця теза лише частково є справедливою відносно психолога, оскільки вміння емпатувати та працювати з явищами переносу й контрпереносу є базовими компонентами його практичного навчання. Окрім того, загальновідомим є факт необхідності особистого пропрацювання психологічних проблем упродовж фахової підготовки психолога, а також супервізійної підтримки його професійної практики. За умови виконання зазначених вимог, психолог не страждає від «емоційного донорства». Однак професійна емпатійна поведінка й побудова стосунків в переносі поза професійною практикою дійсно можуть бути правомірно розтлумачені як ознаки професійної деформації психолога.

Професійна деформація особистості психолога включає: тенденцію до відмови від будь-якої діяльності в ситуаціях невдач; тенденцію до розширення сфери економії емоцій, зниження емоційної насиченості життя професіонала; пасивну стратегію розв'язання проблем; песимістичну установку на появу професійних проблем і невдач. Можемо засвідчити, що цей перелік ознак професійної деформації вказує на компенсаторні захисні процеси в структурі особистості психолога, зокрема – внаслідок перенасичення емоційно включеним спілкуванням з клієнтом та перенапруження від комплексу «всесильного» психолога, здатного впоратись з будь-якою проблемою.

Професійна деформація шкільного психолога обумовлена більшою мірою об'єктивними (специфікою і умовами виконання професійної діяльності), ніж суб'єктивними чинниками (особливостями індивідуальної історії життя). При цьому до особливостей професійної деформації його особистості відносять: емоційне вигорання, низьку особистісну самооцінку, зниження потреби в спілкуванні з людиною та інтересу до неї, підвищення негативного й оціночного ставлення, непродуктивні стосунки з колегами й близькими, низьку професійну самооцінку, неоптимальну професійну активність, неконструктивні стратегії подолання проблемних ситуацій і негативну емоційну налаштованість на виконання професійної діяльності. Пік вираженості професійної деформації шкільного психолога, за даними А. Н. Баженової, припадає на стаж в 4-10 років. Такі дані говорять про те, що професійна деформація особистості як механізм досягнення професійної ідентичності є в цілому неконструктивною, оскільки в підсумку ми маємо не лише відчуження від Самості як підґрунтя для втрати сенсу взагалі, але й неефективного, фрустрованого професіонала, який – за описаним портретом – сам потребує психологічної допомоги.

За даними емпіричного дослідження І. Хоржевської, найтипівішими ознаками професійної деформації особистості психолога є негативна комунікативна установка (у 60 % опитаних) та знижений рівень емпатії (у 70 %). Ми можемо прокоментувати ці дані так, що знання причинності тих чи тих аспектів патосу клієнта ніби позбавляють психолога можливості співпереживати йому, формують зверхнє ставлення до нього та упередженість до взаємодії з ним.

Н. В. Циба окреме місце в професійній деформації психолога відводить гіперконтроль за своєю поведінкою, що обмежує потенціал природності, ширості й конгруентності в повсякденному житті психолога. Продовжує цей перелік і В. Л. Бозажидієв, який до професійних деформацій психолога зараховує гіперконтроль за поведінкою, втрату безпосередності, прагнення розкласифікувати людей, підозрілість (коли будь-яке запитання чи прохання висловити свою думку розцінюється як перевірка

на компетентність), гіпервідповідальність за оточуючих (прагнення розрадити, заспокоїти, поправити чуже життя), гіперпровину (відчуття відповідальності за всі події свого життя без винятків), втрату почуття гумору. Такий, карикатурний, образ психолога є не лише типовим на сьогодні, але й заохочується суспільством: неначе психологу належить цілодобово перебувати в его-стані Дорослого, який все робить правильно і з першої спроби, розуміє людину після одного лише погляду на неї і повинен власноруч розв'язати проблеми кожного, хто до нього звертається. Прагнення відповідати такому образу апіорі приречене на фіаско, коли ж воно приймається особистістю за ідеальне – відбувається її суттєва професійна деформація.

О. Б. Дубчак вважає, що у психологів професійна деформація проявляється у прагненні маніпулювати іншою людиною, нав'язувати «бажану» картину світу, не узгоджуючи це з ціннісно-сисловою сферою іншої особистості. Такий стан речей, швидше за все, притаманний лише окремим напрямкам психотерапії і консультування, як-от НЛП, Когнітивно-біхевіоральна психотерапія, гіпнотерапія тощо. Інші ж консультаційні й терапевтичні школи психології не передбачають доведення індивідуальної психічної реальності індивіда до «встановленого порядку». Однак прагнення маніпулювати й нав'язувати може бути пояснене і нарцисичним складом особистості психолога, його домінантністю або ж контрперенесенням на клієнта власних психотерапевтичних потреб, що може бути подоланим у індивідуальній психотерапії самого психолога.

В аспекті зазначеного слід, втім, додати, що варто відрізнити, як застерігає Н. В. Пророк, здорове прагнення психолога до самовдосконалення від перфекціонізму, де останнє вказує на наявність професійної деформації. Тобто адиктивний потяг до ситуації особистої психотерапії або ж багаторічне нескінченне навчання різним методам психотерапії без застосування їх в професійній практиці можуть говорити про те, що образ професіонала є настільки недосяжним і динамічним, що професійна ідентичність (як переживання відповідності йому) так і не досягається. Примітно, що це може стати причиною викривлення того, що Л. Базілевська називає «акмеологічною траєкторією» психолога тобто психологічної перспективи професійного зростання.

Д. Трунов до ознак професійної деформації психолога спершу (1998 р.) зараховує такі: пояснення життєвих проблем психологічними причинами; набуття навички раціоналізації своїх проблем; самостереження, яке знерухомлює і позбавляє спонтанності; гніт професійних обов'язків і навичок; комплекс «чоботаря без чобіт»; пошук людей, які потребують психологічної допомоги; втрата здатності дивуватись; професійний цинізм. Пізніше (2004) дослідник додає до цього переліку низку не менш частих ознак: це проектування негативної проблематики на себе і своїх близьких; нав'язлива діагностика себе й своїх близьких; консультування оточуючих; виконання ролі «вчителя»; раціоналізація, стереотипізація та зменшення чутливості до живого досвіду; перенасичення спілкуванням; емоційна холодність. Зазначений перелік уповні відповідає окресленому нами уявленню про професійну деформацію особистості, яка ґрунтується на намаганні досягти тотожності з образом професіонала за рахунок заміщення самісного професійним, внаслідок чого ця тотожність втрачає свій природний ресурс і перетворюється на механістичну, зовнішньо-підтверджувальну. Д. Трунову вдається також майстерно викрити специфічні професійні деформації, притаманні представникам різних психотерапевтичних чи консультаційних напрямків: психоаналіз, НЛП, гештальт-терапія, гуманістична психологія, тілесно орієнтована психотерапія. Це вказує на значення професійно-нормативного чинника розвитку професійної деформації, де психолог фактично ідентифікується з парадигмою й методом, які виступають знаряддям його роботи.

На значенні професійної деформації особистості психолога для фахового здійснення наголошує і Н. Є. Бондар, розглядаючи професійні деформації психолога як одну з трьох груп пасток, характерних для психологічного консультування, разом із



загальними професійними пастками (задоволення власних потреб за рахунок клієнта, нав'язування власних цінностей, нетерпіння, невизнання власних помилок, позиціонування себе як «учителя» чи «двійника») і пастками клієнтських очікувань («поверхневий запит», «сподівання на диво»). Це ще раз підтверджує наше припущення про неконструктивність професійної деформації як механізму досягнення почуття професійної ідентичності, оскільки «втрата себе» заради професійного успіху парадоксальним чином обертається неспроможністю здійснювати свої професійні обов'язки.

Стосовно часових аспектів професійної деформації, то дослідник І. О. Моцонелідзе вважає, що вона можлива лише при виконанні конкретної професійної діяльності. Однак В. Л. Бозаджиев доходить висновку, що психологам притаманна рання професійна деформація, в порівнянні з представниками інших фахів. Автор стверджує, що вже на третьому курсі майбутні психологи переживають першу кризу професійного становлення пов'язану зі злиттям «Я» професійного й особистісного та нав'язливим діагностуванням і інтерпретуванням всього довколишнього. Це явище, в разі успішного розв'язання кризи, має закінчитись певним відмежуванням професійного та інтимного просторів самоздійснення, якщо ж цього не станеться – відбудеться прогресування професійної деформації особистості психолога.

В аспекті зазначеного цікавою є робота J. Stelzer, який довгий час вивчав витоки поміченого ним дискомфорту, який відчувають студенти під час опанування фаху психолога-психоаналітика. Цей дискомфорт автор пов'язав із процесом їхньої ідентифікації себе з психоаналізом в ході навчання, на ґрунті чого ним було справедливо іронічно підмічено, що це навчання нагадує різновид нарцисичного захворювання. Дослідник переконаний, що істинним джерелом зазначеного дискомфорту є над-катексис студента по відношенню до свого професійного становлення з одного боку, а також спрямованість психологічного навчання на посилення декатексизації зовнішньої реальності. Йдеться про функціонування надцінності того, щоб «стати» психологом, в результаті чого все те, індивідуально-особистісне, що не відповідає вимогам професії, відкидається, відпрацьовується, трансформується в професійно-значуще. Однак специфіка фаху психолога така, що зазначене прагнення не реалізовується ні по закінченню навчання, ні з першим досвідом психологічної практики, через що психолог може переживати сильне розчарування, не усвідомлюючи того, що його причина криється в професійній деформації його особистості. Іншим проявом крайнощів у взаємодії з недосяжним, ідеалізованим образом психолога є опір професійному становленню як механізм захисту Еґо від краху заради досягнення професійної ідентичності.

## **Тема № 8: Професійно обумовлені акцентуації рис характеру.**

**Мета вивчення:** Засвоїти основні уявлення про професійно обумовлені акцентуації характеру.

### **Питання до розкриття**

1. Поняття професійно обумовлених акцентуацій.
2. Причини формування професійних акцентуацій.
3. Типи акцентуацій рис характеру та їх можливі прояви у професійній діяльності.
4. Акцентуації рис характеру професіоналів

До професійних деструкцій відносяться професійно обумовлені акцентуації.

Розглянемо більш докладно професійно обумовлені акцентуації. Будь-яка професійна діяльність вже на стадії її освоєння, а надалі при виконанні деформує особистість. Здійснення конкретних видів діяльності не вимагає всього різноманіття якостей і здібностей особистості, багато хто з них залишаються незатребуваними. У міру професіоналізації успішність виконання діяльності починає визначатися набором професійно важливих якостей, які роками «експлуатуються». Окремі з них поступово

трансформуються в професійно небажані. Одночасно поволі розвиваються *професійні акцентуації*- надмірна виразність окремих рис, особистісних, характерологічних проявів (інтелектуальних, емоційних, вольових, поведінкових), а також деяких професійно обумовлених властивостей і якостей особистості, що негативно впливає на діяльність і поведінку фахівця. Деякі функціонально-нейтральні властивості особистості, розвиваючись, можуть трансформуватися в професійно негативні якості. Результатом усіх цих психологічних метаморфоз стає деформація особистості фахівця.

Поняття «акцентуації особистості» або «акцентуації характеру» вперше ввів німецький психіатр і психолог, професор неврологічної клініки Берлінського університету К. Леонгард в 50-х рр. ХХ ст. Він не дав чіткого визначення акцентуованих особистостей, вважаючи, що вони не є психопатичними (патологічними), але в силу особливої структури особистості постійно вступають в конфлікт зі своїм оточенням. Разом з тим, він вказував, що у випадках акцентуації спостерігаються лише кількісні відхилення від деякого стандарту особистості, це проміжна ланка між психопатією і психічним здоров'ям. Ще П.Б. Ганнушкіна (1933) стверджував, що між патологічними особливостями і відповідними їм простими людськими недоліками різниця здебільшого лише кількісна, звані нормальними характери без всяких кордонів переходять в патологічні.

Таким чином, думка про проміжні варіанти особистісної патології зародилася вже давно. Вона виявилася надзвичайно плідною, дозволяючи розглядати акцентуації як етап формування особистості. В одних випадках цей етап завершується утворенням здорової особистості, в інших може привести до формування психопатії.

Найбільш повно цю концепцію в нашій країні розробили А.Є. Личко і його учні, визначаючи акцентуації характеру як крайні варіанти його норми, при яких окремі риси надмірно посилені, унаслідок чого виявляється виборча уразливість для певних психогенних впливів при добрій і навіть підвищеній стійкості до інших.

В основі акцентуації лежать психофізіологічні властивості особистості (нейротизм, ригідність, інтроверсія, екстраверсія та ін.). Акцентуація визначає дисгармонічність розвитку характеру, гіпертрофовану вираженість окремих його рис і обумовлює підвищену вразливість особистості щодо певного роду впливів, ускладнюючи її адаптацію в деяких специфічних ситуаціях. Важливо відзначити, що виборча уразливість відносно певного роду дій, що має місце при тій чи іншій акцентуації, дуже часто може поєднуватися з хорошою і навіть підвищеною стійкістю до інших впливів.

Причиною формування професійних акцентуацій є адаптація до нової професійної діяльності. За умови успішної адаптації спостерігається тенденція до компенсації акцентуації, а професійна дезадаптація значно посилює рівень їх вираженості і призводить до професійної деструкції особистості.

Акцентуації рис характеру в процесі виконання діяльності набувають професійно обумовлений характер. Вони впливають на професійно значущі орієнтири: професіоналізм, системний діяльнісний підхід, характер взаємодії суб'єктів діяльності, планування, відображаються на продуктивності і результатах праці.

Розглянемо виділені на підставі класифікації К. Леонгарда дванадцять типів акцентуацій рис характеру та їх можливі прояви у професійній діяльності, які породжують психологічну розбалансованість особистості.

1. *Гіпертімний тип*. Цей тип характеру відрізняється постійно підвищеним фоном настрою, товариськістю. Людина такого типу - зазвичай душа компанії, рухливий, енергійний. Він легко справляється з роботою, пов'язаною з великою кількістю комунікативних контактів, з прийняттям оперативного вирішення, проте йому властиво непостійність, він часто змінює місце роботи.

Розвиток даної акцентуації перешкоджає спокійному аналізу професійних ситуацій, винесення зважених оцінок. Людина не терпить одноманітності, монотонності, тяготиться почуттям самотності.

2. *Дістимічеській тип*. Це тип характеру зі зниженим настроєм. Зазвичай це тихий, песимістично налаштована людина, мовчазний і педантичний. Легко впадає в апатію, ходить з похмурим настроєм. Серйозний, відповідальний, сумлінний, пунктуальний, має почуття справедливості. При роботі з кресленнями, технікою, яка потребує швидкого реагування і спілкування, відчуває себе комфортно.

Людина дистимического типу, як правило, пасивний в роботі, відрізняється повільністю в мисленні і діях, схильний до песимістичною оцінкою подій, відчуває труднощі в спілкуванні з колегами.

3. *Емоційний тип*. Це людина, поведінка якого важко передбачити. Він часто робить імпульсивні вчинки, про які потім шкодує. Для нього характерна нестримність емоцій і афектів, іноді він готовий «стерти в порошок» людини, який йому заперечує. У роботі такі люди енергійні, ініціативні, сумлінні.

Негативними проявами даної акцентуації є схильність до гніву, нетерпимість до протидії, дратівливість. Представники цього типу здатні в нападі гніву підняти руку на іншого.

4. *Застреваючий тип*. Це люди, які неймовірно довго пам'ятають образи. Їм хотілося б і через багато років помститися кривдникові. Часто це борці за якусь ідею, технічну або політичну. Для них характерні заглибленість в минуле і бойовий настрій, бажання «добитися правди», покарати кривдника. Таким людям властиві стриманість, принциповість, серйозність, почуття обов'язку, «непохитність», вимогливість.

У несприятливих ситуаціях проявляється образливість, злопам'ятність, схильність накопичувати негативні емоції і переживання, підозрілість, мстивість, непомірна вимогливість до оточуючих, відмова від досягнення високих результатів. Визнанням таких людей постійно заважають їх конфлікти з оточуючими, через які вони не тільки не просуваються вгору по службових сходах, але навіть отримують зниження в посаді.

5. *Педантичний тип*. Це люди з гіпертрофічним ставленням до порядку, до пунктуальності. Вони дуже акуратні і сумлінні. Людина такого типу іноді може нехтувати своїми обов'язками тільки тому, що зробити добре він не встигає, а зробити погано не може собі дозволити. Позитивними рисами є сумлінність, акуратність, пунктуальність, надійність, рівний настрій, обов'язковість.

Негативні характеристики цієї акцентуації - занудство, буквоїдство, формалізм, непотрібна скрупульозність і ретельність при виконанні роботи, нездатність до прийняття самостійних рішень, тривожність, невпевненість. Люди такого типу роблять сильний опір в ситуаціях організаційних змін.

6. *Тривожний (боязкий) тип*. Даний тип акцентуації частіше зустрічається у жінок і дітей. Кожен день така людина відчуває страх і тривогу з приводу будь-яких дрібних подій. Він схильний недооцінювати себе і переоцінювати інших. Коли приводів для тривоги немає, вона все одно виникає, буквально «висмоктується з пальця». У цих людей приваблює емоційність, дружелюбність, вразливість, зацікавленість, самокритичність, обов'язковість. Сприятливим професійною ситуацією є чітке визначення прав і обов'язків, доброзичливе ставлення з боку колег і начальства, відсутність необхідності самостійно приймати рішення.

У несприятливих ситуаціях виявляється невміння відстояти свою точку зору, тенденція «прилипати», розгубленість, безініціативність. Така людина намагається уникати відповідальності, спілкування з незнайомими людьми.

7. *Емотивної тип*. Це люди, які надзвичайно глибоко і довго переживають будь-яку подію своєї життя. Вони здатні до співчуття і співчуття, м'які і співчутливі, схильні до допомоги і дійсно її надають. У них сильно розвинене почуття емпатії. Вони близькі до сфери мистецтва, не люблять обмежень і формалізму, інтуїтивні.

Спілкування з грубими людьми, хамство, несправедливість в оцінці результатів діяльності, конфлікти з колегами викликають сильний психологічний дискомфорт і порушують стабільність.

8. *Демонстративний тип*. Вважається, що така людина завжди носить маску, ніколи не говорить про себе всієї правди. Як правило, це люди з живим темпераментом, здатні виробляти на кожного найкраще враження. З них виходять хороші актори, екскурсоводи, адміністратори. Вони здатні захопити людей за собою, оригінальні, яскраво виявляють почуття.

Разом з тим люди такого типу схильні до перебільшень, фантазування, здатні уникати складних професійних ситуацій, «тікати» від них в хворобу.

9. *Екзальтований тип*. Це люди, які не знають півтонів, з дуже живою і яскравою емоційною сферою. Вони швидко переходять від «світової скорботи» до несамовито веселитися, радості. На відміну від представників демонстративного типу їхні почуття справжні, а не «картинні». Вони не працюють на публіку, а переживають те, що відбувається широко і глибоко.

Найчастіше така заглибленість в емоційну сферу негативно позначається на професійній діяльності, так як забирає багато часу і сил, спустошуючи людини.

10. *Тип екстраверта*. Екстраверт звернений до зовнішнього світу. Товариськість - основна риса цього типу. У таких людей безліч зв'язків в різних сферах життя. Внаслідок цього вони поінформовані, діловиті, контактні, життєрадісні. Люблять подорожувати, з них виходять хороші коментатори, комерсанти, постачальники, журналісти.

Такі люди не терплять одноманітності в роботі, жорстко регламентована діяльність, ситуацій, що вимагають врахування безлічі факторів і серйозного аналізу.

11. *Тип інтроверта*. Інтроверт звернений у внутрішній світ. Це люди замкнуті і нелюдимі, які віддають перевагу самотності і книги спілкуванню з оточуючими. Соціальні знайомства даються їм з великими труднощами. Професійна діяльність в сфері «людина-людина» становить серйозну загрозу для комфортного психологічного самопочуття людей такого типу.

12. *Афективно-лабільний тип*. Це тип характеру, що відрізняється крайньою нестійкістю настрою, прихильностей, емоцій. Сьогодні така людина обиле вас холодом, завтра буде привітним, післязавтра - байдужим. В період підйому настрою характер нагадує гіпертимний, в період спаду - дістимічеський.

Продуктивність професійної діяльності багато в чому залежить від перепадів настрою і не має постійного характеру.

Дослідження в області акцентуацій свідчать про те, що чисті типи акцентуацій зустрічаються рідко, більш поширені змішані типи і типи з неявно вираженою акцентуацією.

А.А. Деркач і В.Г. Зазикін, обговорюючи проблему вершинних досягнень, звертають увагу на вплив акцентуацій рис характеру професіоналів. На їхню думку, деякі акцентуації за умови, що вони контролюються людиною, можуть бути затребувані в професійній діяльності. Саме такі акцентуації є головними детермінантами професійних досягнень, що підтверджено низкою досліджень:

- особи з помірною паранойяльною акцентуацією домагаються серйозних результатів в управлінській діяльності;
- серед істероїдів багато блискучих ораторів і харизматичних політиків;
- особи з підвищеною маніакальністю - це люди «прориву», їм за рахунок реалізації потужного настрою і вольового потенціалу вдається буквально зламати вкрай стійкі негативні ситуації;
- педантична особистість буде діяти дуже ефективно, виконуючи контрольні функції;
- підвищена шизоїдність допомагає в новаторському пошуку<sup>37</sup>.

Акмеологічні дослідження свідчать, що багато людей, що домоглися видатних результатів у професійній діяльності, будь то наукове, художнє або виконавську творчість, як раз і є акцентуовані особистостями. Про них говорять, що вони «мають яскравою індивідуальністю», «незвичайні», «неординарні, ні на кого не схожі», а отже,

знаходяться в зоні професійного ризику. Актуальними для них стають психотехнології професійного самозбереження.

В цілому, при негативних проявах в поведінці схильні говорити про патологію, при позитивних - про акцентуація особистості.

### **Тема № 9: Професійна некомпетентність**

**Мета вивчення:** Засвоїти основні уявлення про особливості формування професійної некомпетентності

#### **Питання до розкриття**

1. Трактуювання професійної некомпетентності.
2. Чинники формування професійної некомпетентності.
3. Професійна стагнація та вивчена безпорадність.
4. Професійне відчуження як деструкція за професійним спрямуванням.

Некомпетентність у професійній діяльності зустрічається повсюдно. З нею ми стикаємося на всіх рівнях будь-якої ієрархії - політичної, навчально-педагогічної, промислово-виробничої та т. Д.

Принцип Пітера говорить, що в ієрархії кожен індивідуум має тенденцію підніматися до свого рівня некомпетентності. Згідно з цим принципом, кожен з нас піднімається по службових сходах до того моменту, коли на новій посаді починає відчувати свою некомпетентність в тому чи іншому питанні.

Професійна некомпетентність обумовлена деструктивними змінами професійної компетентності. У психолого-педагогічних дослідженнях компетентність розглядається неоднозначно: як ступінь сформованості суспільно-практичного досвіду суб'єкта, адекватність реалізації посадових вимог, рівень навченості спеціальним і індивідуальних форм активності. Різні трактування компетентності обумовлені перш за все особливостями структури діяльності спеціалістів різних професійних областей, а також різноманітністю теоретичних підходів дослідників. Базовою характеристикою даного поняття залишається ступінь сформованості у фахівця єдиного комплексу знань, навичок, умінь, досвіду, що забезпечує виконання професійної діяльності. Таким чином, компетентність - це сукупність знань, умінь, досвіду, відображена в теоретико-прикладній *підготовленості* до їх реалізації в діяльності на рівні функціональної грамотності.

У динамічних соціально-професійних умовах все більш стає затребуваною не освіта (компетентність) як така, а здатність фахівця реалізовувати її в конкретній практичній діяльності (компетенція). Проводячи розмежування між даними поняттями, ряд авторів відзначає, що компетентність виступає як результат навчання (навченості), в той час як компетенція - це компетентність в дії.

Некомпетентність розуміється нами як недостатньо сформовані чи скорочені в процесі професійної діяльності компетенції. Наслідком професійної некомпетентності є низька ефективність діяльності, незадовільні результати роботи і зниження трудової мотивації.

Некомпетентність може бути обумовлена вихідним рівнем професійної підготовленості. Наявність диплома не завжди гарантує наявність у випускника соціально-професійних компетенцій. Причинами їх несформованості може виступати низький рівень професійної освіти, недостатньо розвинені загальні або інтелектуальні здібності, відсутність в процесі навчання навчально професійної мотивації.

Некомпетентність може характеризувати як межу професійного розвитку. Особистість не в змозі вийти на новий рівень професійного розвитку, так як вже досягла своєї професійної вершини. Кожен з нас встановлює планку професійних досягнень на різну висоту, кожен прагне до своєї вершини з різним ступенем наполегливості.

Некомпетентність часто виникає в результаті професійної стагнації. Багаторічна виконання професійної діяльності не може постійно супроводжуватися вдосконаленням ключових компетенцій і безперервним професійним розвитком особистості. Неминучі,

хай тимчасові, періоди стабілізації. На початкових стадіях професіоналізації ці періоди недовготривалим. На наступних стадіях професіоналізації у окремих фахівців період стабілізації може тривати досить довго: рік і більше. У цих випадках доречно говорити про настання *професійної стагнації* особистості. Рівні виконання професійної діяльності при цьому можуть істотно відрізнятися. Але навіть при досить високому рівні здійснення професійної діяльності, яка реалізується одними і тими ж способами, стереотипно і стабільно, проявляється професійна стагнація. На думку Л.М. Митиной, у різних професійних груп стагнація настає в різний час, наприклад, у представників наймасовіших професій (вчителів, лікарів) - через 10- 15 років роботи. За даними зарубіжних дослідників, у менеджерів стагнація настає набагато раніше - через 5 - 7 років роботи.

Професійна стагнація є перехідним станом професіонала, так як тривале виконання професійної діяльності на високому рівні неможливо. Професіоналізм як системне утворення не може довгий час перебувати в стані застою. Відповідно до синергетичним підходом неминучий перехід системи в новий стан (перехід на новий рівень виконання діяльності) або її деградація, руйнування. Професійна деградація порушує взаємодію людини з професійним середовищем і призводить до втрати сенсу виконуваної діяльності. Змістотворна орієнтація направляє в інші життєві сфери, а робота виконується формально.

Таким чином, деструктивна зміна професійної компетентності характеризується зниженням продуктивності діяльності та втратою почуття задоволеності роботою. Професійна некомпетентність веде не тільки до психологічного та соматичного дискомфорту, але і до величезних втрат в економіці, у зовнішній і внутрішній політиці, в промисловості і сільському господарстві, у сфері виховання і освіти і в інших сферах життя. вивчена безпорадність

Зміни мотиваційної сфери в процесі діяльності породжують *вивчену безпорадність*. Це звичка жити, не надаючи опору, не беручи відповідальності на себе. Вона виникає в результаті частого відсутності реального зв'язку між діями по відношенню до роботи і результатом цих дій в навколишньому середовищі, коли людина багато разів переконується в непродуктивності та непотрібності власних дій і вчинків. Виникнення вивченої безпорадності обумовлено настанням неприємних суб'єкту подій, невідконтрольних його волі. На формування даного явища великий вплив мають індивідуально-психологічні особливості особистості, особливо локус контролю.

Досвід суб'єкта, що складається з того, що його дії ніяк не впливають на хід подій і не призводять до бажаного результату, підсилює очікування невідконтрольності суб'єкту результатів його дій, внаслідок чого виникає мотиваційний, когнітивний і емоційний дефіцити. Мотиваційний дефіцит проявляється в гальмуванні спроб активного втручання в ситуацію; когнітивний - у труднощі подальшого навчання тому, що в аналогічних ситуаціях (насправді підконтрольних суб'єкту) дія може виявитися цілком ефективним, емоційний - в виникає через безплідності власних дій пригніченому (або навіть депресивному) стані.

Найбільш уразливими до виникнення стану безпорадності виявляються люди, які звично пояснюють погані події внутрішніми, стійкими і глобальними причинами, а хороші події - зовнішніми, нестійкими і приватними причинами. Вони схильні узагальнювати негативний життєвий і професійний досвід і зберігати симптоми безпорадності.

Прояв вивченої безпорадності визначається тим, наскільки «демотивує» виявляється атрибуція неуспіху і в якій мірі вона переноситься на аналогічні ситуації. З точки зору Ю. Куля, індукування безпорадності є критичний випадок тих труднощів, які викликають контроль над дією. Перед обличчям частого неуспіху постає питання про те, наскільки людина зможе продовжувати концентрувати свою увагу на завданні і дотримуватися мети пошуку рішення.

Професійне відчуження проявляється в зміні професійної «Я-концепції». Професійна «Я-концепція» - система пов'язаних з оцінкою уявлень людини про себе як про особистість і суб'єкт професійної діяльності. У ній людина узагальнює себе в різноманітних зв'язках і відносинах, що реалізуються на всьому протязі його професійної кар'єри і життєвого шляху. Це узагальнення здійснюється відповідно до свого способом бачення своєї професії і себе в ній. Уявлення про себе як про суб'єкта професійної діяльності відображають конкретні риси людини, співвіднесені їм з характеристиками предметно професійної праці, статусно-посадовими позиціями на всьому протязі кар'єри. Уявлення про себе як про особистість відображають риси, співвіднесені людиною з соціально-професійним оточенням, конкретними життєвими обставинами, самим собою. Суб'єктно-діяльні і особистісні риси, складаючись в цілісну концепцію себе, можуть взаємопідсилювати, взаємозаперечувати одна одну або диференціюватися в ізольовані підсистеми. Їх взаємодії в цілісній «Я-концепції» визначаються конкретними життєвими обставинами, реальними відносинами людини, місцем професії в її житті і місцем самої людини в його професії. Але визначення місця і ролі професії в контексті всієї життєдіяльності людини є визначення сенсу професії, під впливом якого і формується професійна «Я-концепція».

*Професійна ідентифікація* - це об'єктивне і суб'єктивне (тобто надане в переживанні) єдність з професійною групою, справою, яке обумовлює спадкоємність професійних характеристик (норм, ролей і статусів) особистості. Зворотний процес, пов'язаний з об'єктивним і суб'єктивним підтвердженням цієї єдності і відокремленням професійних характеристик особистості є *професійне відчуження*. В якості вихідного критерію в даному випадку доцільно виділити прийняття людиною відповідальності за знаходження сенсу і реалізацію цінностей. Професійна ідентифікація і професійне відчуження без прийняття відповідальності є вимушеними, а при прийнятті відповідальності - довільними. Професійна ідентифікація і професійне відчуження є виконавчий механізм персоналізації, самовизначення і самоорганізації суб'єкта через існуючу професійну реальність. Це означає, що присвоєння структури професійної ідентичності здійснюється в динамічному аспекті через ідентифікацію - відчуження, що забезпечують професійну соціалізацію і відповідного розвитку Екзистенціально-сислової і операційно-технічної сфери особистості, реалізується через відповідний напрям підготовки (особистісне, парадігмальне, ситуативне і інструментальне) самовизначення і самоорганізацію (співвідношення детермінізму і невизначеності). Динамічний аспект ідентифікації - відчуження, що забезпечують тотожність і відповідних розвитку комунікативно-інтерактивної і емоційно-мотиваційної сфери особистості, здійснюється через персоналізацію в професійному співтоваристві.

Для становлення професійної ідентичності важливе значення має ритуалізація в професійній поведінці (наприклад, захист дипломів, дисертацій, виступи на конференціях). В остаточному стійкому варіанті професійна ідентичність складається тільки на досить високих рівнях оволодіння професією і особистісної зрілості, виступає як стійке узгодження основних елементів професіоналізації. Повна зміна професійної ідентичності можливо і навіть досяжно для дорослої людини за відносно короткі проміжки часу при зміні Справи, Професійного спільноти і «Образ Я». Прикладами таких радикальних змін служить перехід людини зі світською служби на релігійне терені, еміграція в іншу країну. Якщо змінюється одна зі складових, то можливо лише часткову зміну професійної ідентичності.

Можна виділити чотири стану ідентичності: досягнуту ідентичність, мораторій, передчасну ідентичність і дифузну ідентичність.

Ми припускаємо, що *досягнута професійна ідентичність* - це результат усталеного рівноваги ідентифікації - відчуження, що виявляється в усвідомленні себе представником цієї професії і професійного співтовариства; певний баланс диференціації - ототожнення себе з Справою і Іншими. Цим статусом володіє людина, яка пройшла період

професійної кризи і сформував певну сукупність особистісно значущих для нього цілей, цінностей і переконань, що забезпечує йому почуття спрямованості і осмисленості життя. Він Самоактуалізовує свій ідеал Людини-майстра, свої творчі можливості і продовжує самовдосконалення своєї особистості як суб'єкта професійної діяльності.

*Мораторій* - це статус професіоналів, які знаходяться в стані професійного кризи і активно намагаються вирішити її, пробуючи різні варіанти. Даний статус характеризується недостатньо стійким співвідношенням ідентифікації - відчуження. Таким людям властивий пошук шляхів виходу з кризи (спроба опанувати інноваційними технологіями, читання літератури, експериментування з різними стилями професійного спілкування та знаходження індивідуального стилю).

*Передчасна ідентичність* - статус людей, які внаслідок ідентифікації з певними професійними моделями, концепціями, системами мають цілі, переконання, цінності, подібні до цілей і переконаннями значущих інших і відображають їх очікування. Надалі це може привести до відчуження від самого себе, «втрати Я».

*Професійна дифузна ідентичність* - статус людей, які не мають міцних цілей, цінностей, переконань і не намагаються активно сформувати їх. Вони або ніколи не перебували в стані кризи ідентичності, або виявилися нездатними вирішити виниклі проблеми. При відсутності ясного почуття профіидентичності ці люди переживають ряд негативних станів (песимізм, апатію, тугу, ненаправлену злобу, тривогу, відчуження), пов'язаних з їх професійною працею. Всі ці стани в подальшому можуть призвести до повної втрати професійної ідентичності.

Втрата професійної ідентичності визначає особистісну позицію непричетності і ментальної неналежності до суспільно прийнятної для даної професії професійної моралі. Втрата професійної ідентичності руйнує соціально значущі професійні структури і відносини, сприяє професійному відчуженню. Професія стає лише засобом досягнення інших, позапрофесійних особистих цілей, а не способом гармонійного існування людини в діяльності. Людина не ідентифікує себе з виконуваною діяльністю, не приймає на себе відповідальність за те, що відбувається в організації, не поділяє організаційні цінності. Характерними поведінковими ознаками професійної відчуженості є закритість у відносинах з колегами, агресивність, брехня як неусвідомлене перекручування фактів, явна брехня, перебільшення своїх заслуг, цинізм. Все це робить співробітника функціонально непридатним до виконання професійної діяльності.

Структуру властивостей професійного відчуження «обслуговують» такі психологічні механізми:

- підміна понять і оцінок (наприклад, закриття екологічно шкідливого виробництва ототожнюється з замахом на оборонну міць країни);

- самообман: на рівні емоцій більш приємне для самолюбства оману сприймається як дійсний факт (наприклад, психологічно важко прийняти істину, що герої, що підкорили атом, насправді були просто людьми, які не поінформованими про шкідливість своєї роботи);

- самонавіювання: цілеспрямоване ментальне прикрашання дійсності, що приводить до перекручення свідомості, нездатного прийняти правду, який вважає її брехнею, замахом на найсвятіше;

- безальтернативність: одномірність, вузькість мислення, прямолінійність аргументації при доведенні своєї позиції, що не облік безлічі інших чинників;

- елітарність: елітарне самосвідомість, що склалося в попередні роки (наприклад, в оборонній галузі, де багато платили і морально заохочували), посилене згодом почуттям несправедливості і заважає отриманню нової професійної ідентичності;

- закритість: глухота до опонентів, неприйняття критики, некритичність свідомості, нездатність оцінювати з інших позицій, відкидання всього, що не збігається з власною точкою зору, як особисто ворожого.



Якщо перераховані механізми носять риси відвертої агресивності, то це вже ознаки войовничого маргіналізму. Наведемо деякі соціально-професійні установки войовничого маргінала.

1. Явна брехня, перекручування фактів: не тільки дається свідомо помилкова інтерпретація фактів, а й навмисно спотворюються вони самі.

2. Смыслова трансформація: у свідомості маргінала найбільш негативний має тенденцію перетворюватися в найпозитивніше.

3. Професійна глобалізація (перебільшення і цинізм). Наприклад, вчений-атомник заявляє, що атомна бомба була: а) великим науковим досягненням (перебільшення); б) стимулом для розвитку багатьох інших наук, в тому числі генетики і медицини, які досліджували вплив опромінення на організм (цинізм). Адже опромінення тисяч людей на випробуваннях бомби - це занадто висока ціна за розвиток науки, та й не потрібні були б такі знання людству, не будь самої бомби.

4. Абсолютизація віджилих професійних цінностей. Провідні, в тому числі і ментальні, професійні установки, одного разу сформовані, важко піддаються корекції. Вони дуже живучі, можливо навіть невикорінні.

### **Тема № 10: Профілактика та корекція професійної деструкції.**

**Мета вивчення:** Засвоїти основні засади профілактики та корекції професійної деструкції.

#### **Питання до розкриття**

1. Проблема профілактики та корекції професійної деструкції.
2. Психолого-педагогічний підхід профілактики та корекції професійної деструкції.
3. Психологічна система профілактики та корекції професійних деструкцій працівників органів правопорядку.
4. Психологічна система профілактики та корекції професійних деструкцій педагогів.

Аналіз існуючих на даний момент досліджень професійних деструкцій дозволяє відзначити, що самоконтроль, профілактичні методики, розвиток в собі якостей стійких до появи деструкцій є ключовим моментом професійної спроможності молодого фахівця. Дані процеси взаємопов'язані і взаємообумовлені: прояви професійних деструкцій негативно позначаються, деформують освітній і трудовий процес фахівця, але чим більше його досвід в даному питанні, а також самоконтроль і саморефлексія, тим вище ймовірність корекції і роботи з професійними деструкціями.

На даний момент у педагогічній та психологічній науках відсутня цілісна концепція або педагогічна система профілактики та подолання професійних деструкцій, а також будь-які конкретні рекомендації з урахуванням специфіки різних професій. Аналіз сучасного стану проблеми професійних деструкцій показав парадоксальну ситуацію у вигляді колосальної потреби в профілактичній та корекційній роботі з професійними деструкціями на всіх етапах професіоналізації особистості, а зокрема на ранніх етапах професіоналізації, і недостатньою розробленістю методів, методик, педагогічних систем профілактики професійних деструкцій. Виходячи з цього, ми можемо судити про актуальність розробки педагогічної системи профілактики професійних деструкцій в освітньому процесі вузу.

Відмінною рисою виникнення професійних деструкцій на ранніх етапах професіоналізації буде рівень отримуваних знань і отримана інформація. Чим сильніше відкривається професія для студента, чим сильніше він занурюється в майбутню професійну середу, тим природно сильніше рівень стресу по відношенню до нової, провідною і домінуючою тепер, діяльності. Як уже зазначалося, характер і ступінь

професійних деструкцій буде залежати, від характеру професійної діяльності, на ранніх етапах професіоналізації це процес навчання і входження в спеціальність. Детермінантами виступатимуть вікові психофізіологічні зміни, що припадають на складний період становлення особистості молодого фахівця 17-19 років, а також повна зайнятість навчальним процесом, поява професійної втоми.

Маючи на увазі під психолого-педагогічною системою - взаємодія різних взаємопов'язаних структурних компонентів, які об'єднані однією освітньою метою розвитку індивідуальності та особистості, ми бачимо основною метою профілактику професійних деструкцій, реалізовану в вищому навчальному закладі. Робота з молодими людьми, в даному напрямку дозволить їм адаптуватися до нових форм професійної діяльності, високому рівню інформаційної завантаженості, сприяти їх психічному та особистісному розвитку. Психолого-педагогічна система профілактики професійних деструкцій включає наступні взаємопов'язані компоненти:

1. Інформаційний (інформування студентів про професійні деструкції, їх різновиди, причини їх виникнення, їх детермінанти, їх наслідки для особистості та професійної діяльності, формування професійної компетенції);

2. Діагностичний (виявлення професійних деструкцій на різних етапах навчання у вузі, їх особливостей, їх динаміки і т. Д.);

3. Навчальний (навчання рефлексії, розпізнання, аутодіагностики і способам профілактики і корекції професійних деструкцій);

4. Консультування (Проведення бесід, семінарів і ділових ігор зі студентами);

5. Профілактичний (профілактична робота зі студентами, спрямована на запобігання професійних деструкцій). Даний етап включає в себе 6. Корекційний (корекція професійних деструкцій на різних етапах навчання у вузі). Дана система - це послідовність етапів діяльності викладача і студентів по реалізації і поставленої мети, засобів досягнення поставленої мети, сукупності застосовуваних організаційних форм навчання. Це система прийомів і методик психолого-педагогічного вивчення, навчання, впливу і впливу на студентів, об'єднаних однією метою профілактики професійних деструкцій в освітньому процесі вузу .

Таким чином, психологічна система профілактики професійних деструкцій включає в себе консультативні, профілактичні та корекційні заходи. Грамотна робота в даному напрямку дозволить підвищити якість підготовки студентів на початкових курсах навчання у вищому навчальному закладі, навчити студентів навичкам роботи з виникаючими професійними деструкціями, а так же підготувати їх до умов мінливої внутрішньої і зовнішньої професійного середовища.

Профілактика професійної деформації є сукупність попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження ймовірності розвитку передумов і проявів професійної деформації.

Робота з профілактики професійної деформації включає в себе заходи як психологічного, так і непсихологічних організаційно-управлінського, виховного характеру.

Що робити, щоб уникнути професійної деформації? Освоювати техніки управління свідомістю, розвивати вміння переключатися з одного виду діяльності на інший, зміцнювати силу волі, а головне, не зациклюватися на стереотипах, стандартах, шаблонах і діяти по ситуації, в реальному часі, виходячи з безпосередніх умов.

Наприклад, до приватних завдань, що вирішуються в процесі профілактики професійної деформації працівників органів правопорядку, слід віднести:

- вироблення у співробітників професійного імунітету і високої культури в роботі;
- розвиток морально-психологічної стійкості і ділової спрямованості у всіх працівників органів правопорядку;
- формування у працівників установки на проходження в роботі кодексу професійної честі;

- вдосконалення стилю і методів управління персоналом;
- формування оптимального морально-психологічного клімату в службах і підрозділах органів правопорядку.

Приклад: Способи подолання професійних деформацій педагога.

1. Підвищення компетентності (соціальної, психологічної, общепедагогической, предметної).
2. Діагностика професійних деформацій і розробка стратегії подолання.
3. Проходження тренінгів особистісного і професійного зростання (будь-які рольові ігри, в тому числі салонні як «Мафія»). Мета - зміна соціальних ролей, скидання агресії).
4. Рефлексія професійної біографії і розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного і професійного зростання.
6. Оволодіння прийомами, способами саморегуляції емоційно-вольової сфери та самоаналізу.
7. Використання інноваційних форм і технологій навчання.
8. Проведення серед педагогів конкурсів, олімпіад, оглядів професійних досягнень.
9. Засвоєння нового, "додаткового" навчального предмета і викладання його як факультативного.
10. Індивідуальна робота з психологом у формі консультування, психотерапії, психокорекції. Мета: зниження рівня агресивності, підвищення емоційної стабільності, діалогізація спілкування, адекватна самооцінка, подолання інших проявів професійних деформацій.

Комплексна профілактика і корекція процесу професійної деформації особистості педагога повинна включати 4 рівня:

1. Тілесний. Заняття спортом, зняття м'язової напруги (м'язовий панцир), втоми, головного болю, безсоння і т.д.
2. Емоційний. Зняття емоційної напруги, зниження рівня занепокоєння, тривожності, пригніченості, апатії.
3. Змістовний (раціональний). Переосмислення своєї професійної діяльності, зняття негативного ставлення до своєї роботи, формування / реконструкція позитивного образу вчителя, поліпшення саморозуміння і самоприйняття.
4. Поведінковий. Усунення стереотипів професійних дій, освоєння нових більш адаптивних і результативних форм поведінки на роботі.

## Література:

### Основна література:

1. Балл, Г. О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах) / Георгій Олексійович Балл. – Ж. : Волинь, 2008. – 243 с.
2. Бандурка, А. М. Професионалізм и лидерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Харьков : Из-во «Титул», 2006. – 578 с.
3. Байер О. О. Життєві кризи особистості: навч. посібник / О. О. Байер. — Д.: Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту, 2010. — 244 с.
4. Пов'якель Н.І. Профілактика професійної дезадаптації психологів-практиків К.: Шк. світ, 2011.

### Допоміжна література:

5. Віденєєв І.О. Деформація професійної правосвідомості співробітників органів внутрішніх справ у процесі виконання професійної діяльності / І.О. Віденєєв, М.О. Котелюх// Проблеми екстремальної та кризової психології: збірник наукових

- праць. - Харків: НУЦЗУ, 2015. - № 18. - С. 61-68.
6. Будницька, О. А. Індивідуально-особистісні детермінанти емоційних переживань у психотравмуючій ситуації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 „Психологія діяльності в особливих умовах” / О. А. Будницька. – К., 2001. – 14 с.
  7. Корольчук, М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : [навчальний посібник] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
  8. Крукович Е. И., Ромек В. Г. Кризисное вмешательство. — М.: Европейский гуманитарный университет, 2003. — 92 с.
  9. Мосов, С. П. Соціально-психологічні аспекти професійної адаптації / С. П. Мосов, О. Р. Охременко. – К. : Химджест, 2004. – 121 с.
  10. Екстремальна психологія : / [Євсюков О. П., Куфлієвський А. С., Лебедев Д. В. та ін.]; за ред. О. В. Тімченка. – [підручник] – К. : Август Трейд, 2007. – 502 с.

#### **Інтернет-ресурси:**

- Законодавство України — <https://rada.gov.ua/news/zak>  
Наукова періодика України — <http://nbuv.gov.ua/taxonomy/term/334> –  
Електронні підручники онлайн «Педагогіка і психологія» —  
<http://chitalka.info/psy.html>.  
Вісник психології і соціальної педагогіки — <http://psych.kiev.ua/nma-referats/fla-refers/lang-1/referat-109/referatpart-4/index.html> –  
БД Освіта. ua. — <http://osvita.ua/school/psychology>.  
Мета – українська пошукова система. — <http://www.meta-ukraine.com>.  
Пошукова система Google. — <http://www.google.com>.