**Содержание**

Введение.............................................................................................................7

**Глава 1. Профессиональная деятельность психолога-консультанта как предмет научной рефлексии..........................................................................10**

* 1. Исследование профессиональной деятельности в психологии...10
	2. Особенности профессиональной деятельности психолога..........15
	3. Успешность профессиональной деятельности психолога-консультанта.............................................................................................................20

Выводы по первой главе................................................................................24

**Глава 2. Исследование профессиональной деформации психологов в научных исследованиях........................................................................................26**

2.1. Изучение профессиональной деформации в отечественной и зарубежной психологии..........................................................................................26

2.2. Профессиональная деформация психологов и факторы ее возникновения.........................................................................................................32

Выводы по второй главе..............................................................................39

**Глава 3. Эмпирическое изучение профессиональной деформации психологов-консультантов.................................................................................41**

3.1. Организация и методы исследования.................................................41

3.2. Результаты диагностики профессиональной деформации психологов-консультантов.........................................................................................................45

3.3. Рекомендации по психологической профилактике профессиональной деформации психологов-консультантов.............................................................57

Выводы по третьей главе............................................................................63

Заключение...................................................................................................66

Список использованной литературы.........................................................70

Приложения..................................................................................................76

**Введение**

**Актуальность темы.** На сегодняшний день проблема профессиональной годности имеет важное значение, поскольку уделяется огромное внимание профориентационной работе, отражающей склонность личности к получению определенных профессиональных знаний, умений и навыков.

Профессия «психолог-консультант» относится к конкретной профессиональной группе, а именно «человек-человек». Деятельность психолога-консультанта относится к помогающей профессии, поэтому главная особенность профессионального аспекта представленной профессии – оказание необходимой помощи.

Особенность представленной профессии связаны с тем, что специалисту приходится вступать постоянно в контакт с другими людьми, поэтому специалист должен обладать определенными психологическими особенностями, находиться в постоянном профессиональном и личностном саморазвитии.

К сожалению, в контексте профессиональной деятельности могут происходить изменения специфики работы специалиста, а также трансформация личностных особенностей, что представляет собой формирование и развитие профессиональной деформации психолога-консультанта.

Психолог - консультант в связи со спецификой профессиональной деятельности находится в длительном и напряженном взаимодействии с клиентами, способствует разрешению проблемных моментов клиентов, что зачастую приводит к развитию профессиональной деформации.

Профессиональная деформация сложно поддается коррекции, поэтому важно своевременно диагностировать ее зарождение и определить факторы, определяющие становление дезориентации личности психолога-консультанта.

С этой позиции в рамках нашей работы мы акцентировали внимание на проведении анализа особенностей профессиональной деформации психологов-консультантов с разным стажем профессиональной деятельности с целью разработки рекомендаций по психологической профилактике профессиональной деформации психологов-консультантов.

Спецификой становления и развития профессиональной деформации занимались следующие исследователи: Т. Гордон, Д. Динкмейер, С.В. Кривцова, Е.А. Мухаматулина, Л.М. Митина, Н.Б. Москвина, М.Ф. Секач, Е.А. Семенова, Е.М. Семенова, В.С. Чернявская и др.

**Цель исследования** – на основе теоретического и практического анализа особенностей профессиональной деформации психолога-консультанта разработать рекомендации по психологической профилактике профессиональной деформации.

**Задачи исследования:**

1. Проанализировать особенности исследования профессиональной деятельности в психологии.
2. Определить особенности профессиональной деятельности психолога.
3. Выявить показатели успешности профессиональной деятельности психолога-консультанта.
4. Исследовать особенности профессиональной деформации психологов в научных исследованиях и представить факторы, влияющие на профессиональную деформацию
5. Провести диагностику профессиональной деформации психологов-консультантов с последующим анализом полученных данных.
6. Разработать рекомендации по психологической профилактике профессиональной деформации психологов-консультантов.

**Объект исследования** - профессиональная деятельность психологов.

 **Предмет исследования** – профессиональная деформация психологов-консультантов.

**Экспериментальная база исследования:**

**Методы исследования:** сравнительный анализ психологогической литературы; систематизация научного материала по проблеме исследования.

 **Методики исследования:**

1. Методика выявления профессиональной деформации работников помогающих профессий (Е.П. Ильин).
2. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко).
3. Методика определения уровня рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева).
4. Методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко.
5. Диагностика коммуникативной толерантности В.В. Бойко.

**Глава 1. Профессиональная деятельность психолога-консультанта как предмет научной рефлексии**

**1.1. Исследование профессиональной деятельности в психологии**

В современном обществе возрастает роль психологических знаний о трудовой деятельности человека в связи с особенностями социально-экономического и технического развития всех сфер нашей жизни.

Исследование профессиональной деятельности позволяет не только обосновать пути, методы и средства совершенствования деятельности, но также исследовать фундаментальные явления психики (формирование субъекта труда, развитие способностей, становление личности профессионала, механизмы регуляции функциональных состояний, проявления личностных особенностей в трудовом поведении и т. д.).

Отечественная психология одной из первых обратилась к изучению профессиональной деятельности (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов и др.), посвященные рассмотрению общепсихологических проблем деятельности, заложили основы и развили представления о психологическом строении деятельности, ее морфологии, структуре, механизмах регуляции и принципах изучения[[1]](#footnote-1).

В дальнейшем интенсивно разрабатывались и прикладные аспекты психологии трудовой деятельности, а именно вопросы профориентации, профотбора, профподготовки, проектирования деятельности и другие (В.Д. Шадриков, Д.А. Ошанин, А.А. Крылов, С.А. Конопкин, В.П. Зинченко, Н.Д. Завалова, Е.А. Климов, Г.М. Зараковский, Г.С. Суходольский и др.)[[2]](#footnote-2).

Б.Ф. Ломов обращает внимание на то, что в психологии при изучении профессиональной деятельности исследование ее предмета, средств, условий следует проводить лишь постольку, поскольку это необходимо, чтобы понять процессы, состояния и свойства субъекта[[3]](#footnote-3).

Он отмечает, что нередко психические явления, возникающие и развивающиеся в процессе выполнения индивидом деятельности, рассматриваются как ее продукты. Действительным продуктом любой, в том числе и индивидуальной, деятельности является преобразованный (хотя и опосредованно – через деятельность других людей) в ходе ее выполнения предмет, материальный или идеальный. Оценка этого предмета (его качества, величины и т. п.), его общественной и индивидуальной ценности, полезности, значения для профессионализации и т. д. выступает критерием профессиональной пригодности, уровня профессионализма субъекта.

Таким образом, профессиональную пригодность можно рассматривать и как системное качество деятельности, характеризующее требуемый и реализуемый индивидом уровень ее продуктивности, успешности, и как системное качество ее субъекта, отражающее его возможности достичь и реализовать заданные нормативы деятельности.

Б.Ф. Ломовым разработана концепция анализа профессиональной деятельности через систему психологических категорий (личность, деятельность, отражение и др.), которая определяет закономерности формирования субъекта труда и проявления его активности[[4]](#footnote-4).

На основании анализа и обобщения результатов собственных исследований и работ других авторов Б.Ф. Ломов выделил ряд компонентов системы профессиональной деятельности, а именно[[5]](#footnote-5):

* мотив;
* цель;
* планирование деятельности;
* переработка текущей информации;
* оперативный образ (концептуальная модель);
* принятие решения;
* Действия;
* проверка результатов и коррекция действий».

Перечисленные компоненты не являются изолированными друг от друга, а выступают как взаимосвязанные, выполняющие различные регулирующие функции в подготовке, организации и выполнении профессиональной деятельности, в ходе которой осуществляется преобразование ее предмета в продукт.

В контексте представленного анализа необходимо выделить
изучение компонентов структуры профессиональной деятельности. Данное направление представлено В.Д. Шадриковым[[6]](#footnote-6).

Исследователь показал, что процесс овладения профессиональной деятельностью не является аддитивным в том смысле, что сначала формируются одни ее составляющие, а затем – другие. Деятельность как бы «закладывается вся целиком», но в неразвитой форме. При этом развитие любой из составляющих на каком-либо определенном этапе овладения деятельностью достигает лишь того уровня, который является для данного этапа достаточным (не максимальным). Иначе говоря, развитие каждой из составляющих подчиняется развитию системы в целом.

Концепция системогенеза деятельности выступает как единство системного, генетического и собственно психологического изучения деятельности. В ней формируется представление об идеальном объекте психологического анализа деятельности как системе – представление о структуре основных образующих деятельность с их многообразными взаимосвязями[[7]](#footnote-7).

Большое значение для психологического изучения профессиональной деятельности и психологической пригодности к ней имеют работы О.А. Конопкина по обоснованию механизмов осознанной регуляции профессиональной деятельности.

С позиции автора важнейшую роль в процессе саморегуляции профессиональной деятельности и достижении заданного уровня профпригодности выполняет принятая субъектом цель деятельности, которая отражает не только реальный или идеальный результат самого трудового процесса, но и нормативный уровень его достижения для конкретного субъекта. Этот уровень достижений является субъектной мерой, характеризующей уровень пригодности[[8]](#footnote-8).

Цель, являясь постоянно осознаваемым компонентом профессиональной деятельности, выступает в то же время и ключевым звеном саморегуляции.

Предложенная Г.М. Зараковским и В.И. Медведевым концепция психолого-физиологического содержания профессиональной деятельности определяет ее четырехкомпонентный состав[[9]](#footnote-9):

- интенциональный компонент - мотивы формирования цели деятельности;

- операциональный компонент - процесс преобразования информации и энергии, направленный через посредство орудия деятельности на ее предмет (внешний или внутренний – концептуальный);

- активационно- активация волевых усилий;

- базовый компонент - функциональные процессы, обеспечивающие жизнедеятельность организма, регуляцию его функций в соответствии с характером деятельности.

В последние два десятилетия исследования в области психологии профессиональной деятельности были направлены на изучение психологических механизмов регуляции деятельности, обоснование принципов и методов формирования профессиональной пригодности, поиск путей и способов психологического обеспечения работоспособности человека и т. д.

Одним из направлений развития психологической теории деятельности является изучение роли состояния психических и физиологических функций человека в обеспечении его профессиональной надежности и пригодности. Многочисленные исследования показали, что состояние функциональных систем организма, степень развития и особенности реактивности профессионально важных функций и качеств человека прямо или косвенно влияют на уровень его работоспособности[[10]](#footnote-10).

В исследованиях В.А. Бодрова, Ф.Д. Горбова, Н.Д. Заваловой и других обращается внимание на особенности нарушения профессиональной деятельности при совмещенном предъявлении задач обуславливаются степенью их приоритетности, модальностью сигналов, психологической структурой задач, пространственно-временными особенностями предъявления задач и другими факторами.

В психологических исследованиях значительно вырос интерес к вопросам о роли психического образа в регуляции профессиональной деятельности, об особенностях его формирования и развития, использования связанных с его функционированием феноменов в процессе формирования профессиональной пригодности. Основной вклад в развитие этой проблемы сделан известными отечественными психологами Н.Д. Заваловой, В.П. Зинченко, Б.Ф. Ломовым, ДА. Ошаниным, В.А. Пономаренко и другими[[11]](#footnote-11).

Итак, в системе анализа профессиональной деятельности выделяются конкретные направления исследования, определяющие особенности объективного и субъективно определения данного понятия.

При этом важно отметить, что происходит постоянное развитие направлений, затрагивающих специфику профессиональной деятельности, что детерминировано протекающие социальными процессами современного общества и требованиями к организации профессиональной деятельности.

**1.2. Особенности профессиональной деятельности психолога**

В рамках развития современного общества отдельное внимание уделяется проблеме профессиональной деятельности психолога. Вызванный интерес обусловлен тем, что происходит трансформация компонентов социума (культуры, элементов среды, социальных институтов и т.п.). С этой позиции важно определить особенности изменения профессиональной деятельности психолога, поскольку его деятельность отличается непосредственным взаимодействием с различными компонентами общества.

Основными актуальными особенностями современной среды, с позиции С.Т. Посоховой, В.И. Медведева, А.И. Захарова, Н.Г. Травникова, В.А. Ясвина и др. являются[[12]](#footnote-12):

- новизна;

 - высокий темп социальных и экономических изменений;

 - стремительная иррадиация изменений всех сфер жизни и деятельности человека;

 - информационная перегруженность.

Профессиональная деятельность психолога на сегодняшний день включает следующие особенности[[13]](#footnote-13):

1. Установка специалиста на постоянное личностное и профессиональное самосовершенствование.
2. Ориентация на гуманистическое отношение специалиста к себе и окружающим.
3. Формирование установки на обучение, переобучение, переподготовку и т.д.
4. Развитие важных в данной профессиональной деятельности качеств: интеллектуальных, коммуникативных, эмоционально-чувственных, мотивационно-волевых, духовно-нравственных.
5. Ориентация на доверительные отношения с клиентом на протяжении всего процесса взаимодействия.

Деятельность психолога также отражает следующие этапы профессионального роста[[14]](#footnote-14):

* Формирование необходимых теоретико-методических знаний, способствующих реализации деятельности специалиста.
* Накопление собственного жизненного опыта посредством его переживания, рефлексирования, принятия ответственности за осуществляемые действия и личностный рост.
* Постепенное развитие профессиональных качеств, как основы успешной профессиональной деятельности.
* Становление профессионального мастерства.

К специфическим особенностям профессиональной деятельности психолога относятся:

- многообразие коммуникативных связей;

- разнообразие контактов в общении и взаимодействии;

- необходимость принимать решения в сложившихся ситуациях;

- находить конструктивные пути выхода из конфликта;

- необходимость учета многомерности профессиональной деятельности и т.д.

Специфика профессиональной деятельности психолога базируется на этических принципах, отражающих содержательный аспект указанной деятельности[[15]](#footnote-15):

1. Принцип уважения. Психолог исходит из уважения личного достоинства, прав и свобод человека.
2. Принцип компетентности. Психолог должен стремиться обеспечивать и поддерживать высокий уровень компетентности в своей работе, а также признавать границы своей компетентности и своего опыта.
3. Принцип ответственности. Психолог должен помнить  о своих профессиональных и научных обязательствах перед своими клиентами, перед профессиональным сообществом и обществом в целом.
4. Принцип честности. Психолог должен стремиться содействовать открытости науки, обучения и практики в психологии.

Стоит отметить, что профессиональная деятельность психолога состоит из личностных и профессиональных качеств, при этом два данных вида качеств взаимосвязаны между собой. Профессиональная деятельность психолога в контексте личностных качеств может иметь один окрас, а с позиции профессиональных качеств – другой. Исходя из этого, определим, что личностные качества – основа развития профессиональной деятельности психолога и ее успешности.

Рассматривая личностные качества психолога, определим, что каждое из качеств имеет свою содержательную сторону, при этом они влияют на профессионализм психолога.

Основными личностными качества психолога являются[[16]](#footnote-16):

1. энтузиазм по отношению к работе и ее задачам;
2. прилежание – способности и наклонности к продолжительному и усидчивому труду;
3. дисциплинированность;
4. способность к критике и самокритике;
5. беспристрастие;
6. умение ладить с людьми.

Наиболее важными нравственными качествами психолога считаются[[17]](#footnote-17):

1. доброжелательность;
2. уважительное отношение к людям;
3. чуткость;
4. отзывчивость;
5. альтруистичность;
6. гуманность;
7. интеллигентность.

Большое знание для практического психолога имеют коммуникативные качества его личности: умение понимать других людей и психологически корректно воздействовать на них. Психолог должен уметь работать с людьми, разбираться в характерах, обладать не только психологическими знаниями, но и психологической интуицией.

Коммуникативными качествами психолога, важными для его профессиональной деятельности, можно считать привлекательность, общительность, тактичность, вежливость, умение слушать и понять другого человека.

Общее отношение к жизни и деятельности проявляется в таких значимых для психолога личностных качествах как: ответственность, организованность, оптимизм, открытость, любознательность, наблюдательность, самостоятельность суждений, креативность, гибкость поведения, способность к рефлексии своих переживаний[[18]](#footnote-18).

Для психолога важны такие эмоциональные проявления личности как непринужденность, естественность и искренность в общении, устойчивость к стрессу, эмоциональная стабильность, способность к сопереживанию.

К необходимым волевым качествам психолога относятся настойчивость, терпеливость, самообладание.

К числу необходимых личностных свойств психолога относят способность к эмпатии (сопереживанию), умение понять состояние клиента. Однако важно и умение сохранять некоторую дистанцию. При несоблюдении этого психогигиенического правила у психолога может возникнуть синдром сгорания и коммуникативной перегрузки[[19]](#footnote-19).

Профессиональному психологу важно иметь адекватную самооценку, понимать индивидуальные особенности своей личности, свои способности, сильные и слабые стороны характера. При этом полезно знать способы компенсации собственных личностных недостатков.

Представленные личностные качества психолога создают полную картину профессионала, который не только может реализовывать свои профессиональные обязанности, но и который ставит перед собой главную цель – оказание помощи клиенту и достижение исключительно положительного результата.

Немаловажное значение в системе профессиональной деятельности психолога имеют профессиональные компетенции, которые, как раз и составляют основу реализации функциональных обязанностей специалиста.

Отметим профессиональные компетенции психолога[[20]](#footnote-20):

* 1. Реализация стандарт­ных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном стату­се и развитии.
	2. Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситу­ации и контингенту клиентов.
	3. Описание структуры деятельности профессионала в рамках определенной сферы.
	4. Осуществление стандартных базовых процедур оказания психологической помощи индивиду, груп­пе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий.
	5. Выявление специфики психического функционирования человека с учетом особенностей воз­растных этапов, кризисов развития и факторов риска.
	6. Психологическая диагностика уровня раз­вития познавательной, мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способно­стей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в нор­ме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования чело­века.
	7. Прогнозирование изменений и динамики уровня развития и функционирования развития познавательной, мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, ха­рактера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях.

Таким образом, специфика профессиональной деятельности психолога определяется конкретными профессиональными компетенциями в тесной взаимосвязи с личностными и профессиональными качествами, а также особенности ориентации на этические принципы.

**1.3. Успешность профессиональной деятельности психолога-консультанта**

Немаловажное значение в системе исследования профессиональной деятельности психолога-консультанта уделяется особенностям успешности профессиональной деятельности.

Данная проблема отражена в исследованиях следующих авторов: К.А. Бабиянц, С.Л. Белых, А.Г. Ивашкин, Э.Е. Зеленина, П.Ш. Магомедов, A.M. Столяренко, Т.М. Хрусталева, Г.В. Суходольский и др.

Данная проблема хорошо исследована в психологии, при этом присутствует плат исследований, отражающий особенности профессионализации психологов-консультантов с позиции факторов успешности.

В рамках исследований С.Ю. Мухиной отдельное внимание уделяется успешности профессиональной деятельности психолога-консультанта с позиции личностных и когнитивных характеристик, которые выступают основой системы деятельности специалиста. При этом исследователь отдельное внимание уделяет личностным характеристикам, определяющим профессиональное развитие психолога-консультанта[[21]](#footnote-21).

В рамках исследованиях Е.С. Романовой отдельное внимание акцентировано на качества специалиста, которые препятствуют формированию успешности профессиональной деятельности психолога-консультанта[[22]](#footnote-22).

Среди таких качеств выделяются:

* агрессивность;
* эмоциональная неуравновешенность.

Также стоит обратить внимание на качествах, детерминирующих становление успешности профессиональной деятельности психолога-консультанта[[23]](#footnote-23):

* + 1. склонность к сопереживанию;
		2. стремление к самопознанию, саморазвитию;
		3. терпимость;
		4. уважение и интерес к другому человеку.

Проводя анализ исследований, посвященных успешности профессиональной деятельности психолога-консультанта, необходимо акцентировать внимание на условиях, обеспечивающих успешность[[24]](#footnote-24):

* индивидуально-психологические особенности и способности;
* профессиональные компетенции;
* морально-нравственные качества.

Исследуя профессиональную успешность психолога-консультанта, определим ее основные виды[[25]](#footnote-25):

1. специальная;
2. социальная;
3. инструментальная;
4. предметно-информационная;
5. личностная.

Также важно выделить параметры сформированности профессиональной успешности психолога-консультанта, а именно: самосознание, самопознание, самооценка, самоотношение, самопринятие, саморегулирование, самоэффективность, личностные стандарты и цели, рефлексия (А.А. Бодалев, А.В. Булгаков, А.А. Деркач, А.В. Евсеев, Ю.М. Жуков, А.К. Маркова и др.).

Исходя из этого, отмечается, что успешность профессиональной деятельности специалиста зависит от уровня сформированности представленных параметров на разных этапах профессионального развития.

Анализ литературы также позволил определить два универсальных критерия сформированности успешности профессиональной деятельности, а именно[[26]](#footnote-26):

* + - 1. продуктивность;
			2. удовлетворенность трудом.

Данные критерии представлены в исследовании О.В. Филатовой.

Отметим, что существует расширенный вариант критериев успешности профессиональной деятельности (И.В. Сыромятников, А.В. Булгаков, Л.М. Суркова). Представим его[[27]](#footnote-27):

1) Объективные критерии профессиональной успешности:

 1. Формальные критерии оценки профессиональной деятельности: наличие профильного образования, занимаемая должность, стаж работы, квалификация, соответствие профессиональным стандартам.

Представленные критерии формируются и постепенно развиваются на разных этапах профессионального развития психолога-консультанта.

1. Качественные характеристики деятельности: результативность, творческое своеобразие выполненной работы и индивидуального стиля деятельности (полезность, точность, искусность, чистота продукта (результата)).

2) Субъективные критерии профессиональной успешности:

1. Индивидуальные предпочтения. Критерии субъективной успешности у всех людей индивидуальны. Поэтому одинаково достигнутый результат оценивается одним человеком как успех, а другим как неудача (А.Н. Буров, Д.А. Дильман, П.В. Смолянский).

2. Качественная оценка собственного результата. Критерием успешности, по И.А. Кучерявенко, является особое эмоциональное состояние удовлетворенности от выполняемой психологом-консультантом профессиональной деятельности и степень «вхождения» его в профессию[[28]](#footnote-28).

Итак, представленный анализ позволил определить, что основными критериями успешности профессиональной деятельности психолога-консультанта являются:

* 1. Ориентированность специалиста на получение положительного результата в контексте профессиональной деятельности. При этом отдельное внимание уделяется процессу достижения результата работы специалиста, который должен включать необходимые методы работы с клиентами, имеющими актуальное значение.
	2. Ориентация специалиста на внешнюю оценку (оценка значимых других) и ориентации на внутреннюю оценку (самооценка).

Таким образом, успешность профессиональной деятельности психолога-консультанта непосредственно связана с объективными и субъективными факторами.

**Выводы по первой главе**

Исследование профессиональной деятельности в психологии позволило определить, что профессиональная деятельность представляет собой деятельность, которую специалист реализует в рамках своей специализации.

В системе психологических исследований уделяется внимание таким аспектам рассмотрения профессиональной деятельности, как:

- цели, мотивы, средства и условия профессиональной деятельности;

- психологическая категория личности специалиста в определенной сфере профессиональной деятельности;

- определение профессиональной пригодности специалиста и т.д.

Особенности профессиональной деятельности психолога непосредственно связаны с тем, что деятельности психолога отражает конкретные этапы профессионального роста, при этом специфика деятельности базируется на взаимосвязи личностных и профессиональных обязанностей специалиста.

При этом отмечается выделение конкретных качеств психолога, которые должны соответствовать принципам этической деятельности, что также является основой специфики психологической деятельности.

Успешность профессиональной деятельности психолога-консультанта подразделяется на следующие виды:

1) специальная;

2) социальная;

3) инструментальная;

4) предметно-информационная;

5) личностная.

Успешность профессиональной деятельности базируется на объективных и субъективных критериях.

**Глава 2. Исследование профессиональной деформации психологов в научных исследованиях**

**2.1. Изучение профессиональной деформации в отечественной и зарубежной психологии**

Труд на человека может оказывать как положительное, та и негативное влияние, одним из негативных последствий трудовой деятельности является формирование профессиональной деформации.

А. Адлер, Э.Ф. Зеер отмечают, что процесс освоения профессии происходит постепенно. На каждом этапе профессионального развития усиливаются профессионально значимые качества, но при этом может наблюдаться и искажение профессионально-личностных качеств, что и приводит к профессиональной деформации[[29]](#footnote-29).

В научной литературе существует множество подходов, позволяющих определить содержательные особенности профессиональной деформации.

Впервые представленный термин был введен П. Сорокиным. Он обозначает негативное влияние профессиональной деятельности на человека.

В дальнейшем специфику профессиональной деформации рассматривали следующие исследователи: С. Г. Геллерштейн, А. К. Маркова, Э. Ф. Зеер и т.д.

В широком смысле профессиональная деформация определяется как когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, что детерминировано объективными и субъективными факторами, способствующими становлению специфически-профессионального типа личности[[30]](#footnote-30).

Э.Ф. Зеер определяет профессиональную деформацию как трансформацию изменение структуры деятельности и самой личности, что отрицательно отражается на продуктивности профессиональной деятельности[[31]](#footnote-31).

С позиции А.В. Коваленко, рассматривается профессиональную деформацию как изменение качеств личности, что детерминировано реализацией профессиональной деятельности со стороны личности[[32]](#footnote-32).

В своих исследованиях Е.В. Руденский в системе профессиональной деформации выделяет два компонента[[33]](#footnote-33):

1. Изначальные склонности. Представленный компонент отражает черты характера, определяющие склонность личности к той или иной профессиональной деятельности.
2. Профессиональная деформация. Профессиональная деятельность развивает эти личностные особенности, очерчивает и рельефно выделяет их. Такая деформация начинается уже во время учебы, когда у студентов (или учащихся) разрушаются обыденные установки и стереотипы и формируется профессиональная картина мира.

Основным источником профессиональной деформации является профессиональная адаптация личности к специфике труда. В литературе указывается, что в большей степени профессиональная деформация присуща представителям тех специальностей, которые связаны с людьми, то есть специальностями «человек-человек».

Б. Г. Ананьев отметил возможность несовпадающего, противоречивого развития свойств личности и свойств субъекта деятельности, а также проанализировал условия, способствующие несовпадению свойств личности и свойств субъекта, профессионала, специалиста в их взаимодействии[[34]](#footnote-34).

Стоит обратить внимание, что профессиональная деформация представляет собой процесс проникновения «Я-профессионального» в «Я-личностное». Такой процесс выражается в том, что профессиональная деформация оказывает на влияние не только на профессиональные аспекты специалиста, но и на личностные качества.

Исследователь В.В. Бойко считает, что профессиональная деформация также формируется за счет проявления синдрома эмоционального выгорания у работников. Эмоциональное выгорание проявляется как приобретенный стереотип поведения. Это происходит тогда, когда отрицательные эмоции субъекту приходится подавлять, а психологическая разрядка отсрочена на неопределенный период времени[[35]](#footnote-35).

Следует подчеркнуть, что применительно к синдрому выгорания содержание понятия «деперсонализация» - нарушение восприятия: субъективное ощущение нереальности и отчуждения, измененности собственного «Я». Разные исследователи синдрома выгорания вкладывают различный смысл в термин «деперсонализация». В целом, деперсонализацию можно определить следующим образом: дегуманизация (обесценивание) межличностных отношений, негативизм, циничность по отношению к чувствам и переживаниям других людей. Для всех проявлений деперсонализации характерна утрата эмоционального компонента психических процессов: потеря чувств к близким, снижение эмпатии – отзывчивости, соучастия. В итоге синдром эмоционального выгорания и деперсонализация выступают факторами профессиональной деформации личности[[36]](#footnote-36).

Э.Ф Зеер отмечает, что профессиональная деформация имеет четыре уровня[[37]](#footnote-37):

1) Общепрофессиональная деформация. Данный уровень деформации охватывает как личностные, так и профессиональные качества специалиста, при этом отмечается, что деформация данных качеств непосредственно связана с ростом профессионального стажа работников.

2) Специальная профессиональная деформация. Любая профессия включает в себя несколько специальностей. И у каждой специальности имеется свой набор деформаций.

3) Деформации, которые обусловлены индивидуально-психологическими особенностями личности (темпераментом, способностями, характером) называются профессионально-типологическими и влияют на психологическую структуру деятельности. Как следствие складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

- деформации профессиональной направленности личности;

- деформации, появляющиеся на базе различных способностей;

- деформации, вызванные особенностями характера и др.

Эти деформации развиваются в различных профессиях и не имеют четкой профессиональной ориентации.

4)Индивидуализированные деформации. В процессе длительного исполнения профессиональной деятельности, психологического сращивания личности и профессии некоторые качества важные в профессии и те качества, которые в профессии нежелательны, усиленно развиваются, что приводит к появлению сверхкачеств, или акцентуаций.

Основными показателями профессиональной деформации являются[[38]](#footnote-38):

- проявление патологических аспектов в системе профессиональной деятельности (профессиональные ошибки, проступки и т.д.);

- профессиональные перемены в личности, которые не отвечают общепризнанным меркам профессиональной этики и не одобряются обществом.

Необходимо выделить степени устойчивости профессиональной деформации личности[[39]](#footnote-39):

* Временная – характеризуется нестабильным проявлением профессиональной деформации у специалиста (например, эпизодическое применение жаргона).
* Постоянная – длительное и стабильное проявление аспектов, относящихся к профессиональной деформации.

Акцентируем внимание на видах профессиональной деформации. Основная классификация видов предложена Е.И. Роговым[[40]](#footnote-40):

1.Общепрофессиональные деформации - обусловлены инвариантными особенностями используемых средств труда, предмета труда, профессиональных задач, установок, привычек, форм общения.

2. Типологические деформации, образованные слиянием личностных особенностей и особенностей функционального строения профессиональной деятельности.

3. Индивидуальные деформации, обусловленные в первую очередь личностной направленностью, а не выполняемой трудовой деятельностью человека.

А.К. Маркова на основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности, выделила следующие последствия профессиональных деформаций[[41]](#footnote-41):

* отставание в профессиональном развитии по сравнению с возрастными социальными нормами (запоздалое профессиональное самоопределение, несоответствующий выбор профессии);
* несформированность профессиональной деятельности, необходимых нравственных представлений, недостаточный профессионализм и квалификация и др.;
* упрощенность профессиональной деятельности, мотивационная недостаточность, слабая удовлетворенность трудом;
* ценностная дезориентация и потеря нравственных ориентиров в труде;
* рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития;
* ослабление профессиональных данных;
* утрата трудовых и профессиональных умений и навыков, профессионализма и квалификации, временная потеря трудоспособности, резкое снижение эффективности труда и удовлетворенности трудом;
* отклонение от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, проявления деформации личности (эмоциональное истощение, стремление манипулировать людьми, деформация профессионального сознания и др.);
* прекращение профессионального развития из-за профессионального заболевания, длительной или постоянной нетрудоспособности.

Итак, подводя итоги проведенного анализа, касающегося профессиональной деформации личности необходимо сделать следующие выводы:

1. Профессиональная деформация определяется как искажение профессиональной деятельности, что связано также с трансформацией личностных особенностей специалиста, выражающихся в изменениях поведения, мотивов деятельности и т.д.
2. Профессиональная деформация чаще всего свойственна профессиям из блока «человек-человек», поскольку именно данные профессии базируются на взаимодействии людей, приводящем к повышению уровня напряженности.

3. Выделяются определенные виды профессиональной деформации, которые затрагивают изменения специфики профессиональных и личностных качеств специалиста.

**2.2. Профессиональная деформация психологов и факторы ее возникновения**

Современная социально-экономическая ситуация резко обострила потребность в коренном реформировании всех социальных институтов общества, при этом существенно изменились требования к эффективности профессиональной деятельности специалистов.

Профессиональная деятельность неизбежно сопровождается изменениями в структуре личности специалиста, когда с одной стороны, происходит усиление и интенсивное развитие качеств, которые способствуют успешному осуществлению профессиональной деятельности, а, с другой, - изменение, подавление и даже разрушение структур, не участвующих в этом процессе.

Анализ научной литературы по проблеме профессиональной деформации психолога - консультанта позволяет выделить следующие характерные особенности этого феномена[[42]](#footnote-42):

- отставание, замедление профессионального развития. В работе психолога-консультанта данная особенность проявляется в том, что специалиста перестает заниматься саморазвитием, что приводит к формированию негативного отношения к собственной профессии;

- несформированность профессиональной деятельности – проявляется в стагнации профессионального роста на каком-либо этапе;

- распад профессионального сознания – чаще всего проявляется в не достижении целей и задач профессиональной деятельности;

- низкая профессиональная мобильность - неумение приспособиться к новым условиям труда, результатом чего является полная или частичная дезадаптация;

- рассогласованность отдельных звеньев профессионального труда, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает;

- ослабление ранее сформированных профессиональных качеств, снижение профессионального мышления;

- появление деформаций личности в связи с перегрузками, так как нормы нагрузки работы психолога еще очень плохо разработаны. У психолога это может проявляться в том, что из-за накопившихся проблем он постоянно проявляет негативные эмоциональные реакции по отношению к клиентам;

- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери работоспособности;

- фрагментарность развития личности психолога-консультанта, что отрицательно сказывается на профессиональном росте специалиста.

Профессия психолог предоставляет личности прекрасные возможности и для творческого напряжения, для решения действительно значимых личностных и общественных проблем, и для полноценного саморазвития и самореализации. Проблема лишь в том, чтобы увидеть эти возможности и воспользоваться ими.

Факторами, усиливающими влияние профессии на личность психолога, по мнению Зеер Э.Ф. являются:

- трансформация мотивации профессиональной деятельности;

- формирование стереотипных установок, влияющих на специфику профессиональной деятельности;

- повышение эмоционального напряжения;

- однообразие, монотонность профессиональной деятельности;

- стагнация профессионального роста;

- понижение уровня интеллекта специалиста;

- разные акцентуации характера личности, вплетающиеся в материю персональной манеры работы;

- возрастные перемены, сопряженные со старением.

Старение, как фактор профессиональной деформации необходимо проанализировать с различных аспектов.

1. Социальное старение вызывает:

- изменения трудовой мотивации;

- ослабление интеллектуальных процессов;

- изменение эмоциональной сферы;

- возникновение дезадаптационных форм поведения и др.

2. Нравственно-этическое старение:

- морализация жизненных установок;

- негативное отношение к различным социальным группам или субкультурам;

- противопоставление настоящего прошлому;

- преувеличение заслуг своего поколения и др.

3. Профессиональное старение:

- невосприятие нововведений;

- переоценка значения опыта своего поколения;

- трудности освоения новых средств труда;

- снижение темпа профессиональных функций и др.

Признаки профессиональной деформации психолога- консультанта[[43]](#footnote-43):

- Чувство превосходства и пренебрежительное отношение к клиентам.

- Цинизм и нигилизм.

- Раздражительность.

- Эмоциональное выгорание.

- Мизантропия.

На адекватность самодиагностики психолога влияет фактор его субъективной уверенности в своем понимании поведенческих и ментальных особенностей клиентов, людей вообще, а значит, и самого себя в том числе. Но как раз субъективность восприятия мешает осознать и принять тот факт, что некоторые черты и проявления, которые списываются на усталость и внешние факторы, могут означать необходимость работы над профессиональной деформацией. Подсознательно и сознательно психологам непросто принять факт собственной нестабильности, так как они привыкают думать о себе и своем состоянии в позитивном ключе.

Вторым проблемным фактором является отрицание проблем, особенно свойственное тем, кто полагает себя успешным и способным решать свои проблемы. Отрицание может продолжаться достаточно долго, в то время как деформации начинают играть всё большую роль в структуре личности. Блокировки размышлений и самонаблюдений становятся привычными, а затем врастают в сознание, и их корректировки требуют больших усилий[[44]](#footnote-44).

Не редкость и подмена решения знанием о способах решения. Психолог размышляет в том ключе, что он знает о проблеме, знает, как ее решать, но на этом останавливается, не предпринимая никаких действий для реальной психокоррекции.

Характерные проявления профессиональной деформации психолога-консультанта[[45]](#footnote-45):

1. Потеря интереса к работе, чувство неудовлетворенности, депрессия.
2. Отсутствие интереса к жизни, проблемы самовосприятия, потеря желаний и стремлений.
3. Проблемы в общении и социальной интеграции, ссоры с коллегами и друзьями, отказ от общения.
4. Сложности в личной и семейной жизни, негативизм по отношению к близким.
5. Проблемы со здоровьем, высокая утомляемость, хроническая усталость.

А.В. Логинова дает следующую характеристику деформаций психологов:

* Авторитарность специалиста находит проявление в централизации всего трудового процесса, единоличном осуществлении управленческих функций, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний.
* Демонстративность – проявляется в изменении эмоциональной окраски поведения, навязчивом желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя.
* Дидактичность - психолог стремится все объяснить сам, при этом личность клиентов не воспринимается объективно. Чаще всего происходит навязывание определенных норм, которые чужды клиент.
* Догматизм возникает как следствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессионально задач. У психолога появляется склонность к упрощению проблемы, применению уже известных приемов без учета всей сложности ситуации. Догматизм проявляется в игнорировании психологичексих теорий, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке и развивается с ростом стажа работы, сопровождаясь снижением общего интеллекта.
* Доминантность вызывается тем, что психолог выполняет властные функции. У него есть право требовать, наказывать, оценивать, контролировать. Чаще всего доминантность проявляется у холериков и флегматиков в удовлетворении потребности во власти, в подавлении других и самоутверждении за счет своих клиентов.
* Появлению консерватизма способствует то обстоятельство, что специалист постоянно репродуцирует один и тот же материал, использует определенные формы и методы работы.
* Агрессия выражается во враждебном отношении к окружающим.
* Ролевый экспансионизм выражается в полной погруженности в профессию.
* Информативное бездействие психолога выражается в уклонении улучшения умений работы с данными и увеличения собственной информативной компетентности (информативной культуры), прекращении собственного профессионального самообразования и самовоспитания после накопления определенного опыта.

Акцентируем внимание на факторах формирования и дальнейшего распространения профессиональной деформации личности[[46]](#footnote-46):

1. Мотив выбора профессии. Если личность выбирает профессию не из личного желания, то у нее может быстро снизиться желание реализовывать себя в системе выбранной профессии, что и будет впоследствии способствовать формированию профессиональной деформации.
2. Ожидание на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь. Данный фактор отражает тот момент, что специалист может иметь свое представление о специфике профессиональной деятельности, которое может не совпадать с фактическими ее особенностями.
3. Постоянное повторение действий в системе профессиональной деятельности также может постепенно привести к формированию профессиональной деформации. Также повторение профессиональных действий также приводит к становлению стереотипов профессиональных действий, приводящих к стагнации профессионального развития личности.
4. Формирование у специалиста психологической защиты. Такой подход к работе постепенно приводит к психической напряженности, отрицанию эмоций, деструкции ожиданий.
5. Постоянное эмоциональное напряжение личности. Данный фактор чаще всего непосредственно связан с ростом стажа профессиональной деятельности, что приводит к снижению фрустрационной толерантности специалиста.
6. Снижение уровня интеллектуального развития специалиста. Исследования показывают, что рост стажа профессиональной деятельности способствует снижению уровня интеллектуального развития. В данной концепции влияние оказывает и возраст специалиста.
7. Предел развития образованности и профессионализма так же обуславливает появление деформаций. Он зависит следующих условий[[47]](#footnote-47):
* социально-профессиональных установок;
* индивидуально-психологических особенностей;
* эмоционально-волевых характеристик.

Появление предела развития может стать психологическое насыщение профессиональной деятельностью, неудовлетворенность имиджем профессии, низкой зарплатой, отсутствием моральных стимулов.

1. Акцентуация личности специалиста. В процессе длительного выполнения одной и той же деятельности акцентуации характера профессионализируются, смешиваются с индивидуальным стилем деятельности и преобразуются в профессиональные деформации специалиста. У каждого акцентуированного специалиста свой набор деформаций, и они отчетливо проявляются в деятельности и профессиональном поведении. Другими словами, профессиональные акцентуации - это чрезмерное усиление некоторых черт характера, а также отдельных профессионально обусловленных свойств и качеств личности.
2. Возрастные изменения могут инициировать появление профессиональных деформаций. Специалисты выделяют следующие виды и признаки психологического старения человека:
* социально-психологическое старение – снижение уровня интеллектуального развития, трансформация мотивов профессиональной деятельности, снижение уровня адаптивных способностей и др.;
* нравственно-этическое старение – акцентирование на морализации, формирование негативных установок по отношению к отдельным социальным группам;
* профессиональное старение – отрицание нововведений в систему профессиональной деятельности, возникновение трудностей в освоении актуальных форм и методов работы специалиста.

Итак, специфика профессиональной деформации психологов-консультантов исследуется через конкретные факторы, условия, последствия.

**Выводы по второй главе**

Профессиональная деформация представляет собой когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, что детерминировано объективными и субъективными факторами, способствующими становлению специфически-профессионального типа личности.

В психологической литературе выделяются определенные виды профессиональной деформации, при этом выделяются и факторы, способствующие проявлению данного симптома.

Последствиями профессиональной деформации являются:

* отставание в профессиональном развитии;
* несформированность профессиональной деятельности;
* упрощенность профессиональной деятельности, мотивационная недостаточность, слабая удовлетворенность трудом;
* ценностная дезориентация и потеря нравственных ориентиров в труде;
* рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития;
* ослабление профессиональных данных;
* утрата трудовых и профессиональных умений и навыков;
* отклонение от социальных и индивидуальных норм профессионального развития;
* прекращение профессионального развития.

Профессиональная деформация психологов выражается в проявлении следующих признаков:

- Чувство превосходства и пренебрежительное отношение к клиентам.

- Цинизм и нигилизм.

- Раздражительность.

- Эмоциональное выгорание

- Мизантропия.

Факторами, влияющими на формирование профессиональной деформации у психологов-консультантов, являются:

1. Мотив выбора профессии.
2. Ожидание на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь.
3. Постоянное повторение действий в системе профессиональной деятельности.
4. Формирование у специалиста психологической защиты.
5. Постоянное эмоциональное напряжение личности.
6. Снижение уровня интеллектуального развития специалиста.
7. Предел развития образованности и профессионализма.
8. Психологическое насыщение профессиональной деятельностью.
9. Акцентуация личности специалиста.
10. Возрастные изменения.

# Глава 3. Эмпирическое изучение профессиональной деформации психологов-консультантов

# 3.1. Организация и методы исследования

В основе данной работы лежат следующие методологические принципы психологии:

1. Принцип единства сознания и деятельности. Данный принцип вытекает из общенаучного принципа системности. Он сформулирован С.Л. Рубинштейном, А.Н. Леонтьевым и Л.С. Выготским и констатирует взаимосвязь и взаимообусловленность сознания и деятельности: сознание, с одной стороны, формируется, с другой – проявляется в деятельности. Деятельность человека обуславливает формирование его сознания, его психических связей, процессов и свойств, а эти последние, осуществляя регуляцию человеческой деятельности, являются условием ее адекватного выполнения.
2. Принцип социально-психологического детерминизма. Принцип психологического детерминизма сформулирован С.Л. Рубинштейном и А.Н. Леонтьевым. Принцип социально-психологического детерминизма предполагает причинно-следственную связь между психологическими явлениями и внешними социально-психологическими воздействиями, преломленными через психику человека.
3. Принцип соотношения индивидуального и общественного при исследовании социально-психологических явлений. При анализе любого социально-психологического явления необходимо учитывать, что человек строит свое поведение на одном из следующих уровней, связанных между собой обратной зависимостью:
	1. Индивидуальный уровень, человек как существо уникальное и не зависящее от других;
	2. Социальный уровень, человек как представитель сообщества.

Исследование проводилось в несколько этапов:

1. Поисково-теоретический - осуществлялось теоретическое изучение проблемы профессиональных деформаций, обосновывалась актуальность избранной проблемы. Разрабатывалась общая концепция исследования, определялись цель, объект, предмет, гипотеза, задачи исследования и основные этапы опытно-экспериментальной работы, общая методология, теоретическая основа и конкретные методы каждого из этапов.

2. Экспериментальный – на этом этапе происходил подбор методик направленных на изучение профессиональных деформаций. Осуществлялась диагностика склонности к профессиональным деформациям. Производился анализ экспериментальной документации.

3. Обобщающий – проводился анализ и систематизация результатов экспериментальной работы, обобщались полученные данные.

**Выборка исследования:** психологи-консультанты с различным уровнем стажа профессиональной деятельности.

В исследовании принимало участие 20 человек. Испытуемые были поделены на две группы:

1. 10 психологов-консультантов со стажем менее 5 лет. Из общего числа испытуемых в исследовании принимало участие 4 мужчины и 6 женщин.
2. 10 психологов-консультантов со стажем более 5 лет. В общее число вошли 2 мужчины и 8 женщин.

Возраст испытуемых составил 23-48 лет. Уровень социального и материального положения участников исследования примерно одинаковый.

**Цель исследования** – определить различия профессиональной деформации психологов-консультантов с разным стажем профессиональной деятельности.

**Задачи:**

1. Подобрать и модифицировать в соответствии с требованиями экспериментальной работы методики обследования профессиональной деформации.
2. Организовать и провести диагностическое обследование профессиональной деформации.
3. Провести сравнительный и корреляционный анализ профессиональной деформации психологов-консультантов с разным стажем профессиональной деятельности.

**Гипотеза:** существуют значимые различия у психолого-консультантов с разным стажем профессиональной деятельности в рамках показателей профессиональной деформации.

**Методы:**

1. Изучение и анализ научно-теоретической и методической литературы.

2. Обобщение научных и методических данных.

3. Диагностика уровня профессиональной деформации.

4. Анализ, сравнение и обобщение полученных данных.

5. Математическая и статистическая обработка данных исследования.

**База исследования:**

В исследовании мы использовали следующие **методики:**

1. Методика выявления профессиональной деформации работников помогающих профессий (Е.П. Ильин).

Цель – определение уровня профессиональной деформации.

Ход исследования: испытуемым предлагался тест, состоящий из 33 вопросов. Необходимо было ответить на каждый вопрос, поставив напротив него знак «+» или «-».

1. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко).

Цель – определение уровня эмоционального выгорания.

Ход исследования: в рамках реализации методики респондентам также был предложен тест, состоящий из 29 вопросов. Необходимо было ответить на каждый вопрос либо «да», либо «нет».

1. Методика определения уровня рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева).

Цель – выявление уровня рефлексивности.

Ход исследования: испытуемым предлагается ответить на несколько утверждений методики. В бланке ответов напротив номера утверждения поставить цифру, соответствующую варианту ответа:

1 – абсолютно неверно;

2 – неверно;

3 – скорее неверно;

4 – не знаю;

5 – скорее верно;

6 – верно;

7 – совершенно верно.

1. Диагностика уровня эмпатических способностей (В.В. Бойко)

Цель – оценить умение сопереживать и понимать мысли и чувства другого.

Ход исследования: в рамках проведения диагностики испытуемым предлагается 36 утверждений, на которые необходимо ответь: «Да» или «Нет».

1. Диагностика коммуникативной толерантности В.В. Бойко.

Цель – определить уровень толерантности испытуемых в процессе коммуникации.

Ход исследования: испытуемым необходимо ответить на 45 вопросов с помощью применения следующих цифровых значений: 0 баллов - неверно; 1 балл - верно в некоторой степени; 2 балла - верно в значительной степени; 3 балла - верно в высшей степени.

Проверка выборок на соответствие нормальному распределению производилась в программе IBM© SPSSStatisticsversion 21, с помощью одновыборочного критерия Колмогорова-Смирнова.

В ходе исследования была выполнена оценка достоверности различий посредством T-критерия Стьюдента.

Все статистические расчеты осуществлялись с использованием программы IBM© SPSSStatisticsversion 21.

# 3.2. Результаты диагностики профессиональной деформации психологов-консультантов

# Представим и проанализируем полученные данные по каждой методике.

1. Методика выявления профессиональной деформации работников помогающих профессий (Е.П. Ильин).

**Таблица 1**

**Общие данные по методике - выявление профессиональной деформации работников помогающих профессий (Е.П. Ильин)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер испытуемого** | **Баллы** | **Уровень** |
| **Стаж менее 5 лет** |
| 1 | 8 | низкий |
| 2 | 4 | низкий |
| 3 | 2 | низкий |
| 4 | 8 | низкий |
| 5 | 10 | низкий |
| 6 | 3 | низкий |
| 7 | 2 | низкий |
| 8 | 6 | низкий |
| 9 | 7 | низкий |
| 10 | 8 | низкий |
| **Стаж более 5 лет** |
| 1 | 12 | низкий |
| 2 | 8 | низкий |
| 3 | 18 | низкий |
| 4 | 12 | низкий |
| 5 | 26 | высокий |
| 6 | 11 | низкий |
| 7 | 28 | высокий |
| 8 | 29 | высокий |
| 9 | 10 | низкий |
| 10 | 6 | низкий |

**Диаграмма 1**

**Уровень профессиональной деформации психологов-консультантов со стажем профессиональной деятельности менее 5 лет и более 5 лет**

Анализируя данные из диаграммы 1, стоит отметить, что психологи-консультанты со стажем профессиональной деятельности менее 5 лет не имеют склонности к проявлению профессиональной деформации – 100%.

При этом у психологов-консультантов со стажем профессиональной деятельности более 5 лет отмечается наличие испытуемых с сильно выраженной профессиональной деформацией – 30%, а 70% не имеют проявления профессиональной деформации.

Стоит определить, что в сравнении особенностей профессиональной деформации у психологов со стажем более 5 лет проявляется тенденция к данной профессиональной проблеме.

1. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко).

**Таблица 2**

**Общие данные по методике - диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер испытуемого** | **Баллы** | **Уровень** |
| **Стаж менее 5 лет** |
| 1 | 4 | не сложившийся симптом |
| 2 | 6 | не сложившийся симптом |
| 3 | 8 | не сложившийся симптом |
| 4 | 10 | складывающийся симптом |
| 5 | 8 | не сложившийся симптом |
| 6 | 5 | не сложившийся симптом |
| 7 | 6 | не сложившийся симптом |
| 8 | 10 | складывающийся симптом |
| 9 | 12 | складывающийся симптом |
| 10 | 6 | не сложившийся симптом |
| **Стаж более 5 лет** |
| 1 | 8 | не сложившийся симптом |
| 2 | 9 | не сложившийся симптом |
| 3 | 18 | сложившийся |
| 4 | 8 | не сложившийся симптом |
| 5 | 16 | сложившийся |
| 6 | 10 | складывающийся симптом |
| 7 | 12 | складывающийся симптом |
| 8 | 16 | сложившийся |
| 9 | 18 | сложившийся |
| 10 | 12 | складывающийся симптом |

**Диаграмма 2**

**Уровень эмоционального выгорания психологов-консультантов со стажем профессиональной деятельности менее 5 лет и более 5 лет**

По данным диаграммы 2 можно определить следующие особенности проявления эмоционального выгорания психологов-консультантов со стажем профессиональной деятельности менее 5 лет и более 5 лет:

1. У психологов-консультантов со стажем менее 5 лет:

- 70% опрошенных имеют не сложившийся синдром эмоционального выгорания;

- 30% респондентов склонны к формированию и дальнейшем развитию синдрома эмоционального выгорания;

- отсутствуют психологи-консультанты с сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания.

2. У психологов-консультантов со стажем более 5 лет:

- у 30% респондентов отмечается как наличие несформировавшегося синдрома эмоционального выгорания, так и у такого же числа испытуемых можно отметить склонность к формированию данного синдрома;

- 40% психологов-консультантов уже имеют сформировавшийся синдром профессионального выгорания, что может выступать фактором дальнейшей профессиональной деформации.

Сравнивая показатели проявления синдрома эмоционального выгорания у представленных групп опрошенных, выделим, что показатели эмоционального выгорания значительно выше у психологов-консультантов со стажем более 5 лет.

1. Методика определения уровня рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева).

**Таблица 3**

**Общие данные по методике - определение уровня рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер испытуемого** | **Баллы** | **Уровень** |
| **Стаж менее 5 лет** |
| 1 | 152 | высокий |
| 2 | 164 | высокий |
| 3 | 115 | средний |
| 4 | 132 | средний |
| 5 | 128 | средний |
| 6 | 128 | средний |
| 7 | 155 | высокий |
| 8 | 131 | средний |
| 9 | 158 | высокий |
| 10 | 80 | низкий |
| **Стаж более 5 лет** |
| 1 | 114 | средний |
| 2 | 77 | низкий |
| 3 | 166 | высокий |
| 4 | 82 | низкий |
| 5 | 152 | высокий |
| 6 | 110 | низкий |
| 7 | 120 | средний |
| 8 | 78 | низкий |
| 9 | 170 | высокий |
| 10 | 62 | низкий |

**Диаграмма 3**

**Уровень рефлексивности психологов-консультантов со стажем профессиональной деятельности менее 5 лет и более 5 лет**

В рамках диаграммы 3 представлены особенности уровня рефлексивности психологов-консультантов со стажем профессиональной деятельности менее 5 лет и более 5 лет. Анализ полученных данных позволил определить, что психологи со стажем менее 5 лет имеют средний показатель рефлексивности – 50% – такие респонденты акцентируют внимание на анализе собственной профессиональной деятельности, но данный анализ не приводит к разработке системы коррекции проблемных аспектов. Также нами было определено, что 40% опрошенных психологов со стажем менее 5 лет имеют высокий показатель рефлексивности. Такие специалисты склонены обращаться к анализу своей деятельности и поступков других людей, выяснять причины и следствия своих действий как в прошлом, так в настоящем и в будущем. Им свойственно обдумывать свою деятельность в мельчайших деталях, тщательно планировать и прогнозировать все возможные последствия.

Также стоит отметить, что 10% опрошенных психологов-консультантов не ориентируются на проведение анализа собственной профессиональной деятельности, что указывает на низкий показатель рефлексивности.

Рассматривая особенности рефлексивности психолгов-консультантов со стажем более 5 лет, нами было определено следующее:

- 30% опрошенных имеют высокий показатель рефлексивности – специалисты детально анализируют специфику профессиональной деятельности, при этом ориентируются на улучшение ее показателей;

- 20% склонны к анализу профессиональной деятельности, но чаще всего этот процесс не приводит к повышению качества профессиональной деятельности;

- 50% специалистов имеют низкий показатель рефлексивности - специалистам сложно поставить себя на место другого и регулировать собственное поведение.

По итогам сравнительного анализа стоит отметить, что показатели рефлексивности двух представленных групп респондентов разняться, но нет значительных различий.

1. Методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко.

**Таблица 4**

**Общие данные по методике - диагностика уровня эмпатических способностей В. В. Бойко**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер испытуемого** | **Баллы** | **Уровень** |
| **Стаж менее 5 лет** |
| 1 | 32 | высокий |
| 2 | 32 | высокий |
| 3 | 28 | средний |
| 4 | 28 | средний |
| 5 | 31 | высокий |
| 6 | 29 | средний |
| 7 | 30 | высокий |
| 8 | 26 | средний |
| 9 | 30 | высокий |
| 10 | 34 | высокий |
| **Стаж более 5 лет** |
| 1 | 22 | средний |
| 2 | 22 | средний |
| 3 | 12 | низкий |
| 4 | 30 | высокий |
| 5 | 10 | низкий |
| 6 | 24 | средний |
| 7 | 8 | низкий |
| 8 | 30 | высокий |
| 9 | 12 | низкий |
| 10 | 24 | средний |

**Диаграмма 4**

**Уровень эмпатических способностей психологов-консультантов со стажем профессиональной деятельности менее 5 лет и более 5 лет**

Из данных диаграммы 4 видно, что существуют различия в контексте эмпатических способностей психологов-консультантов со стажем профессиональной деятельности менее 5 лет и более 5 лет.

Специалисты со стажем менее 5 лет отличаются высоким уровнем эмпатических способностей – 60%. Специалисты в большей степени способны создавать эмоциональную открытость, легко сближаться с клиентами, располагать к себе. При этом данный уровень эмпатических способностей свойственен для 20% психологов со стажем более 5 лет.

Средний показатель эмпатических способностей одинаково выражен у исследуемых групп респондентов – 40%.

Что касается проявления низкого уровня представленного показателя, сто стоит отметить, что данный уровень выявлен только у психологов-консультантов со стажем более 5 лет – 40%. Специалисты не всегда могут расположить к себе, найти нужный подход к клиенту, что также определяет склонность специалистов к проявлению профессиональной деформации.

1. Диагностика коммуникативной толерантности В.В. Бойко.

**Таблица 5**

**Общие данные по методике - диагностика коммуникативной толерантности** **В.В. Бойко**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Номер испытуемого** | **Баллы** | **Уровень** |
| **Стаж менее 5 лет** |
| 1 | 19 | высокий  |
| 2 | 66 | средний |
| 3 | 23 | высокий |
| 4 | 32 | высокий |
| 5 | 45 | высокий |
| 6 | 32 | высокий |
| 7 | 21 | высокий |
| 8 | 72 | средний |
| 9 | 52 | средний |
| 10 | 50 | средний |
| **Стаж более 5 лет** |
| 1 | 46 | средний |
| 2 | 12 | высокий |
| 3 | 61 | средний |
| 4 | 72 | средний |
| 5 | 28 | высокий |
| 6 | 72 | средний |
| 7 | 66 | средний |
| 8 | 32 | высокий |
| 9 | 45 | средний |
| 10 | 48 | средний |

**Диаграмма 5**

**Уровень коммуникативной толерантности психологов-консультантов со стажем профессиональной деятельности менее 5 лет и более 5 лет**

Исследуя особенности коммуникативной толерантности, следует отметить, что в исследуемых группах специалистов полностью отсутствуют респонденты с низким уровнем коммуникативной толерантности.

При этом высокий уровень данного показателя преобладает у психологов со стажем менее 5 лет – 60%, а средний показатель встречается чаще всего у психологов со стажем более 5 лет – 70% (Диаграмма 5).

Для более детального анализа данных мы использовали T-критерий Стьюдента.

**Таблица 6**

**Сравнительный анализ по методике «Выявление профессиональной деформации работников помогающих профессий (Е.П. Ильин)»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Менее 5 лет** | **Более 5 лет** | **t-Stud** | **p** |
| **M** | **σ** | **M** | **σ** |
| 5.80 | 2.86 | 16.00 | 8.65 | 3.36 | p≤0,05 |

По данной таблице можно сказать, что были выявлены значимые различия по методике «Выявление профессиональной деформации работников помогающих профессий (Е.П. Ильин)» между психологами-консультантами со стажем менее и более 5 лет профессиональной деятельности. Это говорит о том, что психологи-консультанты со стажем более 5 лет имеют проблемы в системе профессиональной деятельности, что сказывается на трансформации профессиональных и личностных качеств.

**Таблица 7**

**Сравнительный анализ по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Менее 5 лет** | **Более 5 лет** | **t-Stud** | **p** |
| **M** | **σ** | **M** | **σ** |
| 7.50 | 2.55 | 12.70 | 4.00 | 3.29 | p≤0,05 |

По методике «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)» также присутствуют значимые различия у двух анализируемых групп специалистов.

Особенности эмоционального выгорания значительно выше у специалистов со стажем более 5 лет. Именно поэтому ранее мы определили, что у данной группы респондентов отмечается проявление профессиональной деформации, поскольку синдром эмоционального выгорания рассматривается как один из факторов формирования и развития представленной проблемы исследования (Таблица 7).

**Таблица 8**

**Сравнительный анализ по методике «Определение уровня рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева)»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Менее 5 лет** | **Более 5 лет** | **t-Stud** | **p** |
| **M** | **σ** | **M** | **σ** |
| 134.30 | 24.95 | 113.10 | 39.05 | 1.37  | p≤0,05 |

# Исходя из данных таблицы 8, определим отсутствие значимых различий у двух групп психологов с разным стажем профессиональной деятельности в контексте уровня рефлексивности.

Специалисты ориентированы на реализацию рефлексивности, то есть склонны к анализу профессиональной деятельности с целью последующей коррекции проблемных моментов.

**Таблица 9**

**Сравнительный анализ по методике «Диагностика уровня эмпатических способностей В. В. Бойко»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Менее 5 лет** | **Более 5 лет** | **t-Stud** | **p** |
| **M** | **σ** | **M** | **σ** |
| 30.00 | 2.36 | 19.40 | 8.22 | 3.72 | p≤0,05 |

По данной методике между психологами-консультантами со стажем профессиональной деятельности менее и более 5 лет выявлены значимые различия. Это свидетельствует о том, что специалисты со стажем более 5 лет имеют меньшую степень сопереживания другим людям (Таблица 9).

**Таблица 10**

**Сравнительный анализ по методике «Диагностика коммуникативной толерантности В.В. Бойко»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Менее 5 лет** | **Более 5 лет** | **t-Stud** | **p** |
| **M** | **σ** | **M** | **σ** |
| 41.20 | 18.78 | 48.20 | 20.03 | 0.76 (не) | p≤0,05 |

# По данной методике различий не выявлено. Специалисты с разным стажем профессиональной деятельности имеют практически равный показатель коммуникативной толерантности (Таблица 10).

Итак, по итогам проведенного анализа нами было выявлено:

1. Были выявлены значимые различия по методике «КОС» между студентами, обучающимися по специальности «Сестринское дело» и направлению «Психология». Это говорит о том, что студенты, обучающиеся по специальности «Сестринское дело» не стремятся к общению. А больше любят проводить время наедине с самим собой, они хуже управляют и контактируют с людьми.
2. Между студентами, обучающимися по специальности «Сестринское дело» и направлению «Психология» выявлены значимые различия. Это говорит о том, что лица, обучающиеся по специальности «Сестринское дело» меньше сопереживают эмоциональному состоянию другого человека.
3. Между студентами, обучающимися по специальности «Сестринское дело» и направлению «Психология» выявлены значимые различия. Это свидетельствует о том, что лица, обучающиеся по специальности «Сестринское дело» имеют меньшую степень сопереживания другим людям.
4. Между студентами, обучающимися по специальности «Сестринское дело» и направлению «Психология» были выявлены различия по шкалам «Шизотимия – аффектотимия», «Эмоциональная нестабильность - эмоциональная стабильность», «Реализм – чувствительность. Это говорит о том, что студенты, обучающиеся по специальности «Сестринское дело» более скрытны, замкнуты, эмоционально неустойчивы.

По результатам проведенного исследования было определено следующее:

- уровень профессиональной деформации выше у психологов-консультантов со стажем более 5 лет – 30%;

- проявление синдрома эмоционального выгорания выше у психологов со стажем более 5 лет – 40%;

- уровень рефлексивности не имеет отличий у психологов- консультантов с разным стажем профессиональной деятельности;

- уровень эмпатичексих способностей выше у психологов со стажем менее 5 лет – 60%;

- уровень коммуникативной толерантности у психологов-консультантов с разным стажем профессиональной деятельности не имеет существенных различий.

Исследование показало, что:

1. Психологи-консультанты со стажем более 5 лет имеют проблемы в системе профессиональной деятельности, что сказывается на трансформации профессиональных и личностных качеств.

2. Особенности эмоционального выгорания значительно выше у специалистов со стажем более 5 лет.

3. Отсутствуют значимые различия у двух групп психологов с разным стажем профессиональной деятельности в контексте уровня рефлексивности.

4. Специалисты со стажем более 5 лет имеют меньшую степень сопереживания другим людям.

5. Специалисты с разным стажем профессиональной деятельности имеют практически равный показатель коммуникативной толерантности.

# 3.3. Рекомендации по психологической профилактике профессиональной деформации психологов-консультантов

Профилактика профессиональной деформации психологов-консультантов представляет собой систему мер, способствующую восстановлению психического состояния специалистов с акцентом на подержание профессионального уровня, а также на развитие личностных качеств, необходимых для реализации профессиональной деятельности психологов.

В целом система мер содействует личностному и профессиональному росту психологов-консультантов, нацелена на активизацию их способностей к саморазвитию, на формирование стрессоустойчивости и навыков саморегуляции.

Профилактика профессиональной деформации должна быть направлена на следующие направления работы с психологами:

- содействие личностному и профессиональному росту психологов-консультантов; 

- определение основных проблем профессионального и личностного развития специалистов с последующей их коррекцией;

 - оказание помощи психологам-консультантам, у которых возникают трудности в общении, профессиональной деятельности; 

- повышение уровня самоактуализации;

- предупреждение профессиональных деструкций;

- поддержка психологов-консультантов при решении профессиональных проблем, конфликтов, кризисов.

Система работы должна строиться в нескольких направлениях:

- изменение условий труда;

- осознание, осмысление психологом-консультантов всего происходящего с ним;

- погружение специалиста на ограниченное время в благоприятную среду с целью регуляции его психического состояния.

Большая роль в борьбе с профессиональной деформацией принадлежит, прежде всего, самому специалисту. Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, он не только сможет предотвратить возникновение данной проблемы, но и достичь снижения степени его выраженности.

1) Определение краткосрочных и долгосрочных целей. Специалисту необходимо правильно и объективно оценивать свою профессиональную деятельность, при этом иметь четкую позицию относительно реализации трудовых обязательств, что и кроется в постановке целей работы.

2) Использование «тайм-аутов». Отдых для психологов-консультантов необходим, поскольку позволяет проанализировать особенности своей профессиональной деятельности, определить трудные моменты, тем самым формировать умение анализировать свое поведение, корректировать его, а также восстанавливать свои силы.

3) Овладение умениями и навыками саморегуляции. Формирование саморегуляции необходимо также для коррекции профессионального поведения с целью предотвращения развития факторов, влияющих на формирование профессиональной деформации у специалистов.

Саморегуляция позволяет решить проблемы, связанные с воздействием на профессиональную деятельность психологов-консультантов.

4) Профессиональное развитие и самосовершенствование. Одним из способов предотвращения развития профессиональной деформации является обмен профессиональной информацией с представителями других служб. Вообще, сотрудничество дает ощущение более широкого мира, чем тот, который существует внутри отдельного коллектива.

5) Эмоциональное общение. Специалисту необходимо также анализировать особенности своего эмоционального состояния.

В процессе работы по профилактике профессиональной деформации у психологов-консультантов необходимо ориентироваться на следующие методы работы:

1. Проведение просветительской работы. В рамках просветительской работы необходимо акцентировать внимание на формирование значимости работы психолога-консультанта, формировании объективной позиции по отношению к собственной профессиональной деятельности.

Также просветительская работа должна строиться с учетом культурных и конфессиональных ценностей психологов-консультантов с ориентиром на приобщение к пониманию важности собственной специализации и последующей профессиональной деятельности.

Необходимо, чтобы специалисты принимали активное участие в процессе просветительской работы, то есть важно использовать активные методы работы.

Если традиционные методы способствует тому, что специалист выступает посредником между изучаемым материалом и психологами-консультантами, то при использовании активных методов обучения специалист только направляет их на возможность реализации самостоятельности и активности в процесс получения знаний, умений и навыков.

Активные методы обучения базируются на равноправном взаимодействии специалиста и клиентов (психологов-консультантов). Активные методы направлены на привлечение к самостоятельной познавательной деятельности, формированию личностного интереса к решению каких-либо познавательных задач.

Основными методами активного обучения выступают:

• использование кейс-технологий;

• проведение видеоконференций;

• круглый стол;

• мозговой штурм;

 • дебаты;

• фокус-группа;

• деловые и ролевые игры;

 • case-study (анализ конкретных практических ситуаций);

 • учебные групповые дискуссии и т.д.

1. В рамках предотвращения профессиональной деформации важно реализовывать взаимодействие со специалистами в области медицины, валеологии, социальной сферы, а также представителей общественных организаций, занимающихся практической деятельностью.

Такой подход позволит психологам-консультантам осознать особенности правильного и объективного поведения в рамках практической деятельности, данный метод работы будет способствовать формированию ценности профессионального поведения и ее значимости.

1. Тренинговые методы. Данный вид занятий положительно отражается на формировании коммуникации и эмпатии. В процессе тренинговых занятий происходит становление необходимых компетенций, способствующих повлиять на принятии роли профессиональной деятельности.
2. Такой метод как ролевая игра можно использовать для моделирования реальных жизненных ситуаций связанных с профессиональной деятельностью, как форму имитационного метода. Ролевая игра направлена на развитие у психологов-консультантов умений анализировать конкретные жизненные ситуации.
3. Немаловажное значение имеет применение метода «мозгового штурма». Данный метод способствует разрешению тех ситуаций, которые должны решаться в кратчайшие сроки. Основной тематикой данного метода могут являться:

- «Психолог-консультант и его роль»;

- «Проблема профессиональной деятельности психолога-консультанта»;

- «Современный профессионал в области психологии и медицины» и т.д.

1. Метод проектов, - заключается в стимулировании интереса субъекта в контексте самостоятельного решения поставленной проблемы.
2. Эссе. Применение эссе при организации самостоятельной работы психологов-консультантов будет способствовать более четкому и грамотному формулированию ими мыслей относительно проблемы профессиональной деформации.

Использование эссе обеспечивает:

- активизацию потенциальных возможностей специалистов для их самореализации и творческого роста;

- развитие творческого мышления, индивидуальных способностей, научной интуиции, глубины мышления, воображения и творческой фантазии, преодоление инерции мышления и стереотипов;

- формирование исследовательских умений и навыков;

- становление творческого подхода к восприятию знаний и их творческого применения.

Основными занятиями можно считать:

**Занятие 1. Проектная работа на тему: «Как я вижу свое профессиональное развитие»**

Цель – определить представления специалистов относительно образа профессионального будущего.

Ход работы: участники проектной работы должны составить проект, отражающий следующие аспекты:

- понятие и сущность собственной специальности;

- современное состояние образа специалиста;

- собственное представление роли специалиста и его личностных особенностях;

- специфика профессиональной деятельности.

**Занятие 2. Применение фокус-группы на тему: «Проблемы и ценности профессиональной деятельности»**

Вопросы для проведения фокус-группы:

1. Что для вас значит ваша профессия?
2. Какова ценность вашей профессии?
3. Какие проблемы профессиональной деятельности?
4. Как вы представляете себя в профессионала собственной специализации?

**Занятие 3. Тренинг «Проблемы профессионализма»**

**Цель:** сформировать правильное представление о профессиональной деятельности

**Инструкция:** Ведущий: «Опишите, пожалуйста, как вы представляете себе свое профессиональное становление».

**Занятие 4. Тренинг «Именно сегодня»**

**Цель:** формирование позитивного отношения к профессиональной деятельности.

Инструкция: в ходе проведения упражнения психолог дает примерную установку на, какие положительные черты и поведение должны иметь специалисты представленного профиля.

**Занятие 5. Беседа о проблемах эмпатии и коммуникативности в профессиональной деятельности**

**Цель:** определить проблемные аспекты профессиональной детальности и закрепить установку на объективное восприятие собственной профессии

Инструкция: беседа со специалистами проводится в свободной форме, при этом психолог акцентирует внимание на следующих вопросах:

- Все ли специалисты имеют проблемы с коммуникацией и эмпатией? Почему?

- Есть ли проблемы у вас? Как решить их?

- Почему эти проблемы возникают?

- Как вы видите себя в роли специалиста данной профессии?

# Выводы по третьей главе

Цель исследования – определить различия профессиональной деформации психологов-консультантов с разным стажем профессиональной деятельности.

Методиками исследования выступили:

1. Методика выявления профессиональной деформации работников помогающих профессий (Е.П. Ильин).

Цель – определение уровня профессиональной деформации.

1. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко).

Цель – определение уровня эмоционального выгорания.

1. Методика определения уровня рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева).

Цель – выявление уровня рефлексивности.

1. Диагностика уровня эмпатических способностей (В.В. Бойко)

Цель – оценить умение сопереживать и понимать мысли и чувства другого.

1. Диагностика коммуникативной толерантности В.В. Бойко.

Цель – определить уровень толерантности испытуемых в процессе коммуникации.

По результатам проведенного исследования было определено следующее:

- уровень профессиональной деформации выше у психологов-консультантов со стажем более 5 лет – 30%;

- проявление синдрома эмоционального выгорания выше у психологов со стажем более 5 лет – 40%;

- уровень рефлексивности не имеет отличий у психологов- консультантов с разным стажем профессиональной деятельности;

- уровень эмпатичексих способностей выше у психологов со стажем менее 5 лет – 60%;

- уровень коммуникативной толерантности у психологов-консультантов с разным стажем профессиональной деятельности не имеет существенных различий.

Статистический анализ позволил также определить, что:

1. Психологи-консультанты со стажем более 5 лет имеют проблемы в системе профессиональной деятельности, что сказывается на трансформации профессиональных и личностных качеств.
2. Особенности эмоционального выгорания значительно выше у специалистов со стажем более 5 лет.
3. Отсутствуют значимые различия у двух групп психологов с разным стажем профессиональной деятельности в контексте уровня рефлексивности.
4. Специалисты со стажем более 5 лет имеют меньшую степень сопереживания другим людям.
5. Специалисты с разным стажем профессиональной деятельности имеют практически равный показатель коммуникативной толерантности.

По итогам исследования были разработаны рекомендации, направленные на профилактику профессиональной деформации психологов-консультантов.

# Заключение

Анализ литературы по проблеме исследования показал, что профессиональная деятельность представляет собой деятельность, которую специалист реализует в рамках своей специализации.

В системе психологических исследований уделяется внимание таким аспектам рассмотрения профессиональной деятельности, как:

- цели, мотивы, средства и условия профессиональной деятельности;

- психологическая категория личности специалиста в определенной сфере профессиональной деятельности;

- определение профессиональной пригодности специалиста и т.д.

Профессиональная деятельность психолога включает следующие особенности:

1) Установка специалиста на постоянное личностное и профессиональное самосовершенствование.

2) Ориентация на гуманистическое отношение специалиста к себе и окружающим.

3) Формирование установки на обучение, переобучение, переподготовку и т.д.

4) Развитие важных в данной профессиональной деятельности качеств.

5) Ориентация на доверительные отношения с клиентом на протяжении всего процесса взаимодействия.

К специфическим особенностям профессиональной деятельности психолога относятся:

- многообразие коммуникативных связей;

- разнообразие контактов в общении и взаимодействии;

- необходимость принимать решения в сложившихся ситуациях;

- находить конструктивные пути выхода из конфликта;

- необходимость учета многомерности профессиональной деятельности и т.д.

Успешность профессиональной деятельности базируется на объективных и субъективных критериях.

Профессиональная деформация представляет собой когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, что детерминировано объективными и субъективными факторами, способствующими становлению специфически-профессионального типа личности.

Профессиональная деформация имеет четыре уровня:

1) Общепрофессиональная деформация.

2) Специальная профессиональная деформация.

3) Деформации, которые обусловлены индивидуально-психологическими особенностями личности

4) Индивидуализированные деформации.

Характерные проявления профессиональной деформации психолога-консультанта:

1. Потеря интереса к работе, чувство неудовлетворенности, депрессия.

2. Отсутствие интереса к жизни, проблемы самовосприятия, потеря желаний и стремлений.

3. Проблемы в общении и социальной интеграции, ссоры с коллегами и друзьями, отказ от общения.

4. Сложности в личной и семейной жизни, негативизм по отношению к близким.

5. Проблемы со здоровьем, высокая утомляемость, хроническая усталость.

Последствиями профессиональной деформации являются:

* отставание в профессиональном развитии;
* несформированность профессиональной деятельности;
* упрощенность профессиональной деятельности, мотивационная недостаточность, слабая удовлетворенность трудом;
* ценностная дезориентация и потеря нравственных ориентиров в труде;
* рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития;
* ослабление профессиональных данных;
* утрата трудовых и профессиональных умений и навыков;
* отклонение от социальных и индивидуальных норм профессионального развития;
* прекращение профессионального развития.

Факторами, влияющими на формирование профессиональной деформации у психологов-консультантов, являются:

1. Мотив выбора профессии.
2. Ожидание на стадии вхождения в самостоятельную профессиональную жизнь.
3. Постоянное повторение действий в системе профессиональной деятельности.
4. Формирование у специалиста психологической защиты.
5. Постоянное эмоциональное напряжение личности.
6. Снижение уровня интеллектуального развития специалиста.
7. Предел развития образованности и профессионализма.
8. Психологическое насыщение профессиональной деятельностью.
9. Акцентуация личности специалиста.
10. Возрастные изменения.

В третьей части работы представлено исследование, направленное на определение различий профессиональной деформации психологов-консультантов с разным стажем профессиональной деятельности.

По результатам проведенного исследования было определено следующее:

- уровень профессиональной деформации выше у психологов-консультантов со стажем более 5 лет – 30%;

- проявление синдрома эмоционального выгорания выше у психологов со стажем более 5 лет – 40%;

- уровень рефлексивности не имеет отличий у психологов- консультантов с разным стажем профессиональной деятельности;

- уровень эмпатичексих способностей выше у психологов со стажем менее 5 лет – 60%;

- уровень коммуникативной толерантности у психологов-консультантов с разным стажем профессиональной деятельности не имеет существенных различий.

Статистический анализ позволил также определить, что:

1. Психологи-консультанты со стажем более 5 лет имеют проблемы в системе профессиональной деятельности, что сказывается на трансформации профессиональных и личностных качеств.
2. Особенности эмоционального выгорания значительно выше у специалистов со стажем более 5 лет.
3. Отсутствуют значимые различия у двух групп психологов с разным стажем профессиональной деятельности в контексте уровня рефлексивности.
4. Специалисты со стажем более 5 лет имеют меньшую степень сопереживания другим людям.
5. Специалисты с разным стажем профессиональной деятельности имеют практически равный показатель коммуникативной толерантности.

По итогам исследования были разработаны рекомендации, направленные на профилактику профессиональной деформации психологов-консультантов.

# Список использованной литературы

1. Абдалина Л. В. Потенциал личности как фактор самореализации // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности: в 2-х ч. / под ред. Э. П. Комаровой. Воронеж, 2015. 126 с.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. 282 с.
3. Басова А. Г. Понятие профессиональной деформации в отечественной и зарубежной психологии // Молодой ученый. 2016. №8. С. 254-256.
4. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности. СПб. : Речь, 2004. 242 с.
5. Битянова Н.Р. Психология личностного роста: практическое пособие по проведению тренинга личностного роста психологов, педагогов, социальных работников. М.: МПА, 2005. 63 с.
6. Блинов Л.В. Социально-профессиональная компетентность личности - продукт профессионального взаимодействия // Педагогическое образование и наука. 2014. №4. С. 52-56.
7. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. М.: Альфа, 2006. 459 с.
8. Болучевская В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий. Монография. Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2014. 264 с.
9. Вассерман Л. И., Щелкова О. Ю. Медицинская психодиагностика: Теория, практика и обучение. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 736 с.
10. Гаврилова Т.П. Понятие эмоционального выгорания в психологии // Вопросы психологии. 1975. №2. С. 147–158.
11. Горянина В.А. Психология общения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений . М.: Академия, 2002. 86 с.
12. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности. – 2014. №6. С. 143–156.
13. [Громкова](http://www.ozon.ru/context/detail/id/1308798/#persons#persons) М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: [Юнити-Дана](http://www.ozon.ru/context/detail/id/857300/), 2013. 416 с.
14. Гуревич П. С. Психология. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 320 с.
15. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2014. 752 с.
16. Доценко О.Н Эмоциональная направленность представителей социономических профессий с различным уровнем выгорания // О.Н. Доценко: Авторе- ферат…канд. психол. наук: 19.00.03 Москва, 2008. 28 с.
17. Дружилов С.А. Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности // Объединенный научный журнал. 2014. № 22. С. 44-45.
18. Елеференко И. О. Эмпатия как основание коммуникации // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2014. № 4. С. 116–124.
19. Ермолаева Ю.Н. Профессиональная социализация молодых работников // Фундаментальные исследования. 2013. № 9-1. С. 37-41.
20. Жиляева М.С. Психологическая структура компетентности будущих специалистов социальной сферы (теоретический анализ) // Миры культур и культура мира. Сборник материалов третьей Всероссийской научно-практической конференции «Практическая этнопсихология: актуальные проблемы и перспективы развития». 2014. № 4. С. 38-41.
21. Жукова А. С., Фильчакова Ю. В. Изучение факторов, влияющих на выбор профессии // Юный ученый. 2017. №2.2. С. 41-43.
22. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., 2003. 336 с.
23. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.
24. Исаев В.П. Психологические особенности будущей профессиональной деятельности специалистов социономического профиля // Мир науки, культуры, образования. 2013. №4 (41). С. 204.
25. Каломин И.Д. Особенности профессий «человек-человек» // Мир знаний. 2014. № 8. С. 90-94.
26. Караванова Л.Ж. Психология. М.:Дашков и К, 2017. 264 с.
27. Климов Е.А. Некоторые психологические проблемы подготовки молодежи к труду и выбору профессии // Вопросы психологии. 1985. № 4. С. 130-134.
28. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 400 с.
29. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Евгений Александрович Климов. М.: Издательский центр «Академия», 2005. 304 с.
30. Кордубан И.Л., Лазаренко Л.А. Психологическая характеристика феноменов успех и успешность // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». 2014. № 5. С. 94- 119.
31. Кричевский Р.Л. Психология малой группы. СПб: Питер, 20014. 210 с.
32. Кучерявенко И.А. Психологические условия успешности деятельности практического психолога: Дис. ... канд. психол. наук. Белгород, 2003. 177 с.
33. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: 2005. 352 с.
34. Лето Я. В. Понятия «общение» и «коммуникация» в психологии // Молодой ученый. 2016. №12. С. 770-772.
35. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 2001. 444 с.
36. Мальцева Т.В. Психология. М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. 275 с.
37. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионального значимых качеств: Автореф. дис. … докт. психол. наук. – Л.: ЛГУ, 1982.
38. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва, 2008. 308 с.
39. Мацумото Д. Психология и культура. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 416 с.
40. Моисеев А. А. Особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников в системе «человек-человек»: сущность и структура // Психологические науки: теория и практика: материалы III Междунар. науч. конф. 2015. № 6. С. 3-6.
41. Моторина С.В. Основные компоненты готовности специалистов к профессиональной деятельности // Вопросы педагогического образования. 2015. № 16. С.181-189.
42. Мухина B.C. Феноменология развития и бытия личности. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2006. 640 с.
43. Немов Р. С. Психология. М.: ВЛАДОС, 2003. 640 с.
44. Овчарова Е.В. Социально-психологическая компетентность будущих социальных психологов и технологии её формирования в вузе. Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2008. 173 с.
45. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 1. С. 90-101.
46. Первин Л., Джон О. Психология личности: Теории и исследования. М.: Аспект Пресс, 2001. 607 с.
47. Полякова О.Б. Подходы к пониманию и структуре профессиональных деформаций в отечественной и зарубежной психологии // Человеческий капитал. 2013. № 5-6 (53-54). С. 81-88
48. Полякова О.Б. Профессиональная образовательная среда на защите будущих специалистов от профессиональных деформаций // Мир психологии. 2013. № 4. С. 120-131.
49. Полякова О.Б. Феномен профессиональных деформаций личности как объект психологического познания // Человеческий капитал. 2013. № 9 (57). С. 94-100.
50. Полякова О.Б. Категория и структура профессиональных деформаций // Национальный психологический журнал. 2014. №1 (11). С. 23-26.
51. Романова Е.С. Психология профессионального становления личности: Дисс. психол. наук. Москва, 1992. 178 с.
52. Романова Е. С., Гребенников Л. Р. Механизмы психологической защиты: генезис, функционирование, диагностика.Мытищи: Издательство «Талант», 1996. 144 с.
53. Романов Е.С. Психодиагностика. СПб.: Питер, 2007. 400 с.
54. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2004. 224 с.
55. Сорокоумова С.Н. Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий Исаев // Педагогическое образование в России. 2013. №4. С. 186–190.
56. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2015. 479 с.
57. Филатова О.В. Контроль (самоконтроль) и оценка (самооценка) как детерминанты эффективности профессиональной деятельности. Психология XXI столетия. Ярославль: МАПН, 2008. 262 с.
58. Шадриков В.Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности. М.: «Наука», 1982. 185 с.
59. Шрейбер Т.В. Индикаторы успешности профессионального становления будущего специалиста. Ярославль: МАПН, 2008. 331 с.
60. Эннс Е. А. Психологическая характеристика помогающих профессий // Современная психология: материалы Междунар. науч. конф. 2012. №4. С. 92-93.
61. Андреева О.В. Особенности профессиональной деятельности и психологического состояния представителей социономических профессий [Электрон- ный ресурс]. – Режим доступа: http://conference.osu.ru/assets/files/ conf\_reports/conf11/151.
62. Социономические профессии («Человек – Человек») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rabota-enisey.ru/atlas/human-human
63. Сунцова Я.С. Особенности мотивационной сферы студентов, обучающихся на социономические профессии [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://www.rusnauka.com/10\_DN\_2012/Pedagogica/2\_107252.doc.htm
64. Шингаев С.М. Профессиональное здоровье представителей социономических профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psyhodic.ru/arc.php?page=3891>.

Приложение 1

Методика выявления профессиональной деформации работников помогающих профессий (Е.П. Ильин)

Методики выявления профессиональной деформации работников помогающих профессий

Данная методика является авторской модификацией опросников, имеющихся в психологической литературе, и предназначена для педагогов с большим стажем преподавания.

Инструкция. Внимательно прочитайте каждое утверждение. Если вы согласны с высказыванием, то напротив цифры поставьте «+» («да»), если не согласны, то «-» («нет»). Спасибо за сотрудничество.

Начисляется по одному баллу за ответ «да» по пунктам 1–4, 6-14, 16, 18–23, 27–33 и за ответ «нет» по пунктам 5, 15, 17, 24 и 25. Подсчитывается общая сумма набранных баллов; если она меньше 12 баллов, то профессиональная деформация выражена слабо, если 23 балла и больше — деформация выражена сильно.

Приложение 2

Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть одному, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

* 9 и менее баллов – не сложившийся симптом,
* 10-15 баллов – складывающийся симптом,
* 16 и более – сложившийся.

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

Приложение 3

Методика определения уровня рефлексивности (А.В. Карпов, В.В. Пономарева)

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долгое время думаю о ней, хочется с кем-нибудь ее обсудить.
2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.
3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.
7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо не доволен мною.
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.
10. Для меня важно в деталях представлять ход предстоящей работы.
11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил плана.
12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
13. Я довольно легко принимаю решения относительно дорогой покупки.
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.
15. Я беспокоюсь о своем будущем.
16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.
17. Порой я принимаю необдуманные решения.
18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.
20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.
21. У меня бывают конфликты оттого, что я порой не могу предугадать, какого поведения от меня ожидают окружающие.
22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним разговор.
23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.
24. Прежде, чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, в каких словах это лучше сделать, чтобы его не обидеть.
25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.
26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.
27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

Приложение 4

Методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко

1. У меня есть привычка внимательно изучать лица и поведение людей, чтобы понять их характер, наклонности, способности.

2. Если окружающие проявляют признаки нервозности, я обычно остаюсь спокойным.

3. Я больше верю доводам своего рассудка, чем интуиции.

 4. Я считаю вполне уместным для себя интересоваться домашними проблемами сослуживцев.

5. Я могу легко войти в доверие к человеку, если потребуется.

 6. Обычно я с первой же встречи угадываю «родственную душу» в новом человеке.

7. Я из любопытства обычно завожу разговор о жизни, работе, политике со случайными попутчиками в поезде, самолете.

8. Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем- то угнетены.

9. Моя интуиция — более надежное средство понимания окружающих, чем знания или опыт.

10. Проявлять любопытство к внутреннему миру другой личности — бестактно.

11. Часто своими словами я обижаю близких мне людей, не замечая того.

12. Я легко могу представить себя каким-либо животным, ощутить его повадки и состояния.

13. Я редко рассуждаю о причинах поступков людей, которые имеют ко мне непосредственное отношение.

14. Я редко принимаю близко к сердцу проблемы своих друзей.

15. Обычно за несколько дней я чувствую: что-то должно случиться с близким мне человеком, и ожидания оправдываются.

16. В общении с деловыми партнерами обычно стараюсь избегать разговоров о личном.

17. Иногда близкие упрекают меня в черствости, невнимании к ним.

18. Мне легко удается копировать интонацию, мимику людей, подражая им.

19. Мой любопытный взгляд часто смущает новых партнеров.

20. Чужой смех обычно заражает меня.

21. Часто, действуя наугад, я, тем не менее, нахожу пра­вильный подход к человеку.

22. Плакать от счастья глупо.

23. Я способен полностью слиться с любимым челове­ком, как бы растворившись в нем.

Приложение 5

Диагностика коммуникативной толерантности В.В. Бойко

Чем больше баллов по конкретному признаку, тем менее вы терпимы к людям в данном аспекте отношений с ними. Напротив, чем меньше ваши оценки по тому или иному поведенческому признаку, тем выше уровень общей коммуникативной толерантности по данному аспекту отношений с партнерами. Разумеется, полученные данные позволяют подметить лишь основные тенденции, свойственные вашим взаимодействием с партнерами. В непосредственном, живом общении личность проявляется ярче и многообразнее.

1. Громкова М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: Юнити-Дана, 2013. С. 78 [↑](#footnote-ref-1)
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., 2003. С.96 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 2001. С. 53 [↑](#footnote-ref-3)
4. Там же, С. 112 [↑](#footnote-ref-4)
5. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва, 2008. С. 144 [↑](#footnote-ref-5)
6. Шадриков В.Д. Проблема системогенеза профессиональной деятельности. М.: «Наука», 1982. С. 34 [↑](#footnote-ref-6)
7. Андреева О.В. Особенности профессиональной деятельности и психологического состояния представителей социономических профессий [Электрон- ный ресурс]. – Режим доступа: http://conference.osu.ru/assets/files/ conf\_reports/conf11/151. [↑](#footnote-ref-7)
8. Гуревич П. С. Психология. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. С. 151 [↑](#footnote-ref-8)
9. Ермолаева Ю.Н. Профессиональная социализация молодых работников // Фундаментальные исследования. 2013. № 9-1. С. 38-39 [↑](#footnote-ref-9)
10. Каломин И.Д. Особенности профессий «человек-человек» // Мир знаний. 2014. № 8. С. 92 [↑](#footnote-ref-10)
11. Караванова Л.Ж. Психология. М.:Дашков и К, 2017. С. 110 [↑](#footnote-ref-11)
12. Битянова Н.Р. Психология личностного роста: практическое пособие по проведению тренинга личностного роста психологов, педагогов, социальных работников. М.: МПА, 2005. С. 19-21 [↑](#footnote-ref-12)
13. Шрейбер Т.В. Индикаторы успешности профессионального становления будущего специалиста. Ярославль: МАПН, 2008. С. 134 [↑](#footnote-ref-13)
14. Эннс Е. А. Психологическая характеристика помогающих профессий // Современная психология: материалы Междунар. науч. конф. 2012. №4. С. 92 [↑](#footnote-ref-14)
15. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2015. С. 124-127 [↑](#footnote-ref-15)
16. Романова Е.С. Психология профессионального становления личности: Дисс. психол. наук. Москва, 1992. 178 с. [↑](#footnote-ref-16)
17. Моторина С.В. Основные компоненты готовности специалистов к профессиональной деятельности // Вопросы педагогического образования. 2015. № 16. С.184 [↑](#footnote-ref-17)
18. Горянина В.А. Психология общения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений . М.: Академия, 2002. С. 44 [↑](#footnote-ref-18)
19. Горянина В.А. Психология общения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений . М.: Академия, 2002. С. 12 [↑](#footnote-ref-19)
20. Доценко О.Н Эмоциональная направленность представителей социономических профессий с различным уровнем выгорания // О.Н. Доценко: Авторе- ферат…канд. психол. наук: 19.00.03 Москва, 2008. 28 с. [↑](#footnote-ref-20)
21. Мухина B.C. Феноменология развития и бытия личности. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2006. С. 117 [↑](#footnote-ref-21)
22. Романова Е. С., Гребенников Л. Р. Механизмы психологической защиты: генезис, функционирование, диагностика.Мытищи: Издательство «Талант», 1996. С. 88 [↑](#footnote-ref-22)
23. Романов Е.С. Психодиагностика. СПб.: Питер, 2007. С. 38-39 [↑](#footnote-ref-23)
24. Блинов Л.В. Социально-профессиональная компетентность личности - продукт профессионального взаимодействия // Педагогическое образование и наука. 2014. №4. С. 54 [↑](#footnote-ref-24)
25. Филатова О.В. Контроль (самоконтроль) и оценка (самооценка) как детерминанты эффективности профессиональной деятельности. Психология XXI столетия. Ярославль: МАПН, 2008. С. 89 [↑](#footnote-ref-25)
26. Болучевская В.В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий. Монография. Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2014. С. 221 [↑](#footnote-ref-26)
27. Филатова О.В. Контроль (самоконтроль) и оценка (самооценка) как детерминанты эффективности профессиональной деятельности. Психология XXI столетия. Ярославль: МАПН, 2008. С. 81-82 [↑](#footnote-ref-27)
28. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2014. С.87 [↑](#footnote-ref-28)
29. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. С. 66 [↑](#footnote-ref-29)
30. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Евгений Александрович Климов. М.: Издательский центр «Академия», 2005. С. 72 [↑](#footnote-ref-30)
31. Кордубан И.Л., Лазаренко Л.А. Психологическая характеристика феноменов успех и успешность // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». 2014. № 5. С. 101 [↑](#footnote-ref-31)
32. Мальцева Т.В. Психология. М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. С. 92 [↑](#footnote-ref-32)
33. Сорокоумова С.Н. Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий Исаев // Педагогическое образование в России. 2013. №4. С. 188 [↑](#footnote-ref-33)
34. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. С. 102 [↑](#footnote-ref-34)
35. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. М.: Альфа, 2006. С. 133 [↑](#footnote-ref-35)
36. Гаврилова Т.П. Понятие эмоционального выгорания в психологии // Вопросы психологии. 1975. №2. С. 152 [↑](#footnote-ref-36)
37. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., 2003. С. 96 [↑](#footnote-ref-37)
38. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности. СПб. : Речь, 2004. С. 52 [↑](#footnote-ref-38)
39. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. 2-е изд. - СПб.: Питер, 2004. С. 172 [↑](#footnote-ref-39)
40. Полякова О.Б. Подходы к пониманию и структуре профессиональных деформаций в отечественной и зарубежной психологии // Человеческий капитал. 2013. № 5-6 (53-54). С. 84 [↑](#footnote-ref-40)
41. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва, 2008. С. 91 [↑](#footnote-ref-41)
42. Моисеев А. А. Особенности мотивации профессиональной деятельности сотрудников в системе «человек-человек»: сущность и структура // Психологические науки: теория и практика: материалы III Междунар. науч. конф. 2015. № 6. С. 4 [↑](#footnote-ref-42)
43. Полякова О.Б. Категория и структура профессиональных деформаций // Национальный психологический журнал. 2014. №1 (11). С. 24 [↑](#footnote-ref-43)
44. Шингаев С.М. Профессиональное здоровье представителей социономических профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.psyhodic.ru/arc.php?page=3891. [↑](#footnote-ref-44)
45. Абдалина Л. В. Потенциал личности как фактор самореализации // Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности: в 2-х ч. / под ред. Э. П. Комаровой. Воронеж, 2015. С. 87-89 [↑](#footnote-ref-45)
46. Гришина Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности. – 2014. №6. С. 152 [↑](#footnote-ref-46)
47. Жукова А. С., Фильчакова Ю. В. Изучение факторов, влияющих на выбор профессии // Юный ученый. 2017. №2.2. С. 42 [↑](#footnote-ref-47)