

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
Кафедра управления физической культурой и спортом

ДОПУЩЕНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК
И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-рпед. наук
В.Н. Зув
2016 г.



МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ
АДМИНИСТРАТИВНОГО ПЕРСОНАЛА ХОККЕЙНОГО КЛУБА «РУБИН»

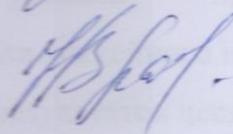
49.04.01 Физическая культура
Магистерская программа
«Менеджмент и экономика в сфере физической культуры и спорта»

Выполнил работу
Студент 2 курса
очной формы обучения



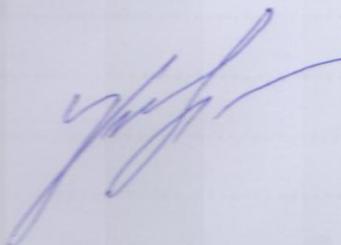
Александров
Дмитрий
Анатольевич

Научный руководитель
канд.пед.наук, доцент



Насонов
Владимир
Владимирович

Рецензент
Директор спортивного
Клуба ТюмГУ



Беккер
Михаил
Владимирович

Тюмень 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	2
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБУСЛОВЛЕННЫХ ДЕСТРУКЦИЙ ЛИЧНОСТИ	6
1.1. Исторический экскурс исследований профессиональных деструкций в отечественной и зарубежной психологии.....	6
1.2. Феноменология профессионально обусловленных деструкций.....	13
1.3. Факторы, влияющие на возникновение и развитие профессиональных деструкций.....	18
1.4. Эмоциональное «выгорание» как одна из форм профессиональных деструкций.....	25
1.5. Психотехнологии преодоления эмоционального «выгорания».....	32
Выводы по первой главе.....	42
ГЛАВА 2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	44
2.1. Программа эмпирического исследования.....	44
ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ ...	48
3.1. Сравнительный анализ результатов эмпирического исследования акцентуаций характера административного персонала хоккейного клуба....	48
3.2. Исследование уровня социальной фрустрированности административного персонала хоккейного клуба.....	49
3.3. Исследование уровней профессионального выгорания административного персонала хоккейного клуба.....	53
3.4. Сравнительный анализ результатов исследования.....	56
Выводы по третьей главе.....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	61
ЛИТЕРАТУРА	64
ПРИЛОЖЕНИЕ	68

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Трудовая деятельность многих профессий протекает в условиях некомфортных, требующих усиленного расхода внутренних резервов, высокой эмоциональной устойчивости. Наиболее характерным психическим состоянием, развивающимся под влиянием неблагоприятных и экстремальных условий жизнедеятельности, является состояние стресса, которое часто провоцируется выполняемой работой. При длительном и комбинированном воздействии комплекса факторов можно с большой долей вероятности ожидать появления ряда выраженных функциональных и психических сдвигов, ухудшение работоспособности, снижение качества работы и перегрузок.

Профессиональная деформация - это разрушение, изменение или деформация сложившейся психологической структуры личности в процессе профессионального труда. Нет развития без отрицания уже приобретенного. Возникновение и развитие профессиональных деформаций снижает продуктивность выполнения деятельности, негативно влияет на мотивацию и профессионально-педагогическую позицию. Административный персонал теряет интерес к своей работе, начинает акцентировать внимание на ее отрицательных моментах, предпочитает не выходить за рамки нормативно одобряемой деятельности.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» на спортивные клубы возложена задача развития, как спорта высших достижений, так и массового спорта, т.е. количество задач, стоящих перед спортивными клубами существенно возросло. Резкое возрастание количества задач, стоящих перед руководителями спортивных клубов, предъявляет повышенные требования к стрессоустойчивости и профессионально-личностным особенностям.

Степень разработанности изучаемой проблемы. Деструктивные изменения личности исследовались в психоаналитических теориях А. Адлера, З.

Фрейда, Э. Фромма, К. Юнга в качестве разрушительных тенденций ее развития и противопоставлялись созидательным. В отечественных психологических концепциях становления личности констатировались деструкции развития личности (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, В.С. Мерлин, Л.А. Регуш, А.В. Филипов).

В концепциях профессионального становления личности В.А. Бодрова, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, А.К. Марковой, Л.В. Митиной и др. признается разнонаправленность онтогенетических изменений личности в процессе выполнения профессиональной деятельности. При этом отмечается, что профессиональное развитие личности сопровождается личностными приобретениями и потерями, т.е. развитие - это не только рост, совершенствование, но и разрушение. Следовательно, профессиональные деформации объективно сопровождают профессиональное развитие личности.

Интерес к проблеме профессиональных деструкции личности и деятельности возрос в последние годы и был освещен в трудах В.С. Агавеляна, С.П. Безносова, С.А. Дружилова, А.К. Марковой, Н.С. Пряжникова, Е.И. Рогова и др. Стоит отметить, что работы названных авторов различаются значительным разнообразием подходов и концептуальных схем изучения. Особенность терминов «деструкция» и «деформация» заключается в том, что зачастую они используются как синонимы, что создает понятийную неоднозначность данных феноменов.

Объект исследования – профессиональные деструкции административного персонала хоккейного клуба.

Предмет исследования – акцентуации характера, уровни социальной фрустрированности, уровни эмоционального выгорания у административного персонала хоккейного клуба.

Цель исследования – изучить профессиональные деструкции у административного персонала хоккейного клуба «Рубин».

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих **задач**:

1) Анализ научно-методической литературы по вопросам профессиональной деструкции в зарубежной и отечественной психологии,

2) Выявить уровни социальной фрустрированности, уровни эмоционального выгорания у административного персонала хоккейного клуба «Рубин».

3) Установить значимые различия акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности и уровень эмоционального выгорания между исследуемыми группами.

4) Разработать практические рекомендации.

Гипотеза исследования: нами выдвигается предположение, что существуют значимые различия акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности и уровень эмоционального выгорания между сотрудниками административного персонала не имеющими «управленческого образования» (первая группа), сотрудниками, имеющими среднее «управленческое образование» (вторая группа) и сотрудниками имеющими высшее «управленческое образование» (третья группа).

Практическая значимость работы определяется возможностями применения результатов в практике профконсультации сотрудникам административного персонала хоккейных клубов в целях психологического сопровождения и психологической коррекции профессиональных деструкций.

Структура магистерской диссертации: работа состоит из введения, трех глав, выводов после каждой главы, заключения, списка использованной литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБУСЛОВЛЕННЫЕ ДЕСТРУКЦИИ ЛИЧНОСТИ

1.1. Исторический экскурс исследований профессиональных деструкций в отечественной и зарубежной психологии

Термин «профессиональные деструкции» появился в отечественной психологии не так давно, но занял особое место в исследованиях проблем профессионального становления и развития личности.

Долгие годы изучались взаимосвязь человека с профессией, через адаптацию личности к деятельности, удовлетворенность трудом и повышение его результативности. Для того чтобы повысить эффективность труда человека, сделать его надежным и безопасным, проводилось исследование факторов, которые препятствовали профессиональному развитию. Благодаря учету индивидуально-типологических свойств личности создавался специальный профотбор и выработка индивидуального стиля деятельности.

Профессиональное развитие, как подчеркивали психологи, так же сопровождается периодами регресса, кризиса, стагнации, дезадаптации, деформациями, а в отдельных случаях и профессиональной деградацией человека.

Геллерштейн С.Г., отечественный психотехник, впервые затронул проблему профессиональной деструкции в отечественной психологии. В 1926 году он писал о деформации «не только тела, но и психики работника», под воздействием его активной адаптации к специфическим требованиям профессии. Но деформацию автор понимал широко и идентифицировал ее с профессиональным развитием в общем смысле слова [12].

По мнению Геллерштейна С.Г., «... в отношении к профессиональной работе деформацию следует понимать шире: всякое изменение, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер, есть профессиональная деформация, если это изменение вызвано профессиональной работой» [12, с.132].

По мнению многих исследователей (Зеер Э.Ф., Безносова С.П., Грановская Р.М., Корнеева А.Н.) возраст, индивидуально-типологические особенности работников, под влиянием условий труда, развивают профессионально

нежелательные качества, которые негативно сказываются на плодотворности профессиональной деятельности [42, с.240].

Отсюда следует, что профессиональное развитие - это не только совершенствование (позитивное изменение), но и разрушение, возникновение негативных тенденций и выработка профессионально нежелательных качеств.

Следовательно, профессиональное развитие обязательно сопутствует возникновению профессиональных деструкций, которые отрицательно воздействуют на динамику развития, изменяют траекторию профессиональной жизни человека.

Снижение продуктивности выполнения деятельности, отрицательное влияние на мотивацию, влияет возникновение и развитие профессиональных деструкций. Наиболее ярко выражаются профессиональные деструкции в профессиональной сфере «человек - человек».

Климов Е.А. отмечал, что «... в исследованиях Кузьминой Н.В. установлено, что на стадии профессионализации по мере становления индивидуального стиля деятельности снижается уровень профессиональной активности личности, возникают условия для стагнации профессионального развития» [18, с. 157].

Образование профессиональной стагнации зависит от содержания и характера труда. Причиной профессиональной стагнации может стать монотонный, однообразный и жестко структурированный труд. Поэтому стагнация способствует образованию различных деформаций.

Понижение уровня его интеллекта, оказывает значительное воздействие на развитие деформаций специалиста. Благодаря исследованиям, стало известно, что с ростом стажа работы интеллект человека снижается.

Поэтому можно сделать вывод, что у каждого человека есть предел развития уровня образования и профессионализма. Его зависимость определяется с помощью социально-профессиональных установок, индивидуально-психологических особенностей, эмоционально-волевых характеристик.

Э.Ф. Зеер, под профессиональными деструкциями, понимает изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса [42, с.230].

В дополнении к данному определению нужно отметить, что профессиональные деструкции оказывают влияние не только на деятельность человека, но и на его повседневную жизнь, вне профессиональной деятельности. В качестве другого названия подобных нарушений. В психологии используется термин «профессиональные деформации», который является взаимозаменяемым для термина «профессиональные деструкции».

Маркова А.К. отмечала, что «... Зеер Э.Ф. и Сыманюк Э.Э. подробно описали кризисы профессионального становления личности, которые они разделили на нормативные (часто встречающиеся при переходе от одной стадии профессионализации к другой) и ненормативные — вызванные психотравмирующими факторами, неблагоприятными обстоятельствами» [23, с.367].

Зеер Э.Ф. и Сыманюк Э.Э. к нормативным кризисам отнесли:

- Кризис нереализованности (нереализованные цели и события, в оценке жизненного пути, вызывающие личные негативные эмоции).
- Кризис опустошенности (потеря актуальных связей, ведущих от прошлого и настоящего в будущее в процессе жизни).
- Кризис бесперспективности (отчаяние, потеря в сознании потенциальных связей событий, проектов, планов о будущем).

Возникновение и протекание типов кризисов очень индивидуально, их не стоит привязывать к хронологическому возрасту. Необходимо — вовремя их обнаружить и рационально из них выходить.

Психологи отмечают, что профессиональные деформации, чаще всего, формируются у представителей социономических профессий. У тех, кто постоянно взаимодействует с людьми: врачей, педагогов, работников сферы

обслуживания и правоохранительных органов, госслужащих, руководителей, предпринимателей и др.

Анализируя причины, препятствующие профессиональному развитию человека, Маркова А.К. указывает и на «возрастные изменения, связанные со старением, профессиональную усталость, монотонию, длительную психическую напряженность, обусловленную сложными условиями труда, а также кризисы профессионального развития»[23, с.368].

Маркова А.К. выделяет восемь основных признаков формирования профессиональных деструкций:

- 1) Отставание (замедление профессионального развития относительно возрастных и социальных норм).
- 2) Несформированность профессиональной деятельности (происходит «торможение» профессионального развития работника).
- 3) Дезинтеграция профессионального развития (нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты из-за распада профессионально сознания).
- 4) Низкая профессиональная мобильность (к ним относится сложность в приспособлении к новым условиям труда и дезадаптация).
- 5) Рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития.
- 6) Свертывание ранее имевшихся профессиональных данных (снижение профессиональных способностей, обессиливание профессионального мышления).
- 7) Искажение профессионального развития (изменение профиля личности в связи с приобретением, ранее отсутствующих, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального).
- 8) Появление деформаций личности, остановка в профессиональном развитии из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности [23, с. 258].

Вачков И.В., Гриншпун И.Б. и Пряжников Н.С. отмечают, что «профессионально-личностные деструкции проявляются, во-первых, в снижении эффективности труда. Во-вторых, в ухудшении взаимоотношений с окружающими, в-третьих, в ухудшении здоровья, и самое главное, что

подчеркивают авторы, – в формировании отрицательных личностных качеств и даже в распаде целостной личности работника» [8, с.464].

Полякова О.Б. рассматривает профессионально-личностные деструкции как:

- Изменение личности при выполнении деятельности, а также изменения сложившейся структуры деятельности, негативно сказывающейся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса.
- Изменения, возникающие при многолетнем выполнении одной и той же профессиональной деятельности, негативно влияющие на ее продуктивность, порождающие профессионально нежелательные качества, изменяющие профессиональное поведение человека.
- Изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональных обязанностей [34, с.304].

Абрумova А.Г. и Юдчиц Ю.А. рассматривают два основных компонента профессиональной деформации личности в системе профессий «человек—человек». Ими являются синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания [33, с.286].

Хроническая усталость – это абсолютно специфический вид усталости, определенный, стабильным эмоциональным контактом, с большим количеством людей. Испытывая синдром хронической усталости, человек страдает не только от нервного или физического истощения, которое испытывает каждый из нас, а от «хронических стрессов нервной системы».

Синдром эмоционального выгорания – это опустошение еще до того как психические ресурсы работника успели естественным образом возместиться, а так же исчезновение или деформации эмоциональных переживаний, которые являются важной частью жизни.

Орел В.Е. отмечал деформации, проявляющиеся в мотивационной, познавательной сферах личности, на уровне ее характерологических качеств. [26]

В зарубежной психологии иначе рассматривался феномен профессиональных деструкций. Деструктивные изменения личности не являлись специальным предметом исследования зарубежных учёных. Г. Беккер, К.

Зейферт, И. Ландшир, К. Роджерс, Д. Сьюпер и др., в основном изучали профессиональное становление личности и обращали внимание на профессионально важные качества, на производительные психологические новообразования. В рамках становления «Я-концепции» специалиста, определялись психологические особенности профессионализации.

В связи с этим, зарубежные учёные активно изучали одно из важнейших проявлений профессиональной деструкции, а именно «синдром эмоционального выгорания».

Впервые этот термин был введен в 1974г. американским психологом Х.Дж. Фрейденбергом. Синдром эмоционального выгорания характеризуется состояние истощения и усталости у работника, который находится в постоянном общении с клиентом. К таким профессиям относят врачей, учителей, менеджеров и др. Проявление данного синдрома приводит к образованию агрессивности, пессимизма, тревожности и других разрушающих личность состояний и качеств.

Синдром сгорания в этом плане представляется как потеря контролирующей роли «Я - профессионального» и внедрение «Я - человеческого» в область профессиональной компетенции. Профессиональная деформация, напротив, представляется расширением господства «Я - профессионального» в область «Я - человеческого» [7].

Проанализировав теоретико-методологическую литературу, можно выделить следующие модели формирования синдрома эмоционального выгорания, которые рассматривались зарубежными учёными:

- 1) Однофакторная модель эмоционального выгорания.

Э. Пайнс рассматривали выгорание как состояние физического и эмоционального истощения, которое было вызвано длительным пребыванием в эмоционально тяжелых ситуациях. При данной модели истощение является главным фактором эмоционального выгорания, а остальные проявления дисгармонии переживаний и поведения считаются следствием. Следуя данной модели можно сделать вывод, что данное проявление профессионально деструкции может угрожать не только представителям социальных профессий.

2) Двухфакторная модель.

Авторами данной модели являлись Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма. Суть данной модели в том, что синдром эмоционального выгорания состоит из двухмерной конструкции, в которую входит эмоциональное истощение и деперсонализация. Первая составляющая (компонент), получившая название «аффективной», представляет собой сферу жалоб на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение. Вторая составляющая, проявляется в изменении отношений либо к пациентам, либо к себе. Её так же называют «установочной»

3) Трехфакторная модель.

Данную модель разработали Маслач К. и Джексон С.

Согласно данной модели, выгорание представляет собой трехмерный конструкт, составляющим которого является эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция личных достижений. Главной составляющей эмоционального выгорания в данной модели считается эмоциональное истощение. А проявляется оно в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении.

Деперсонализация, которая является второй составляющей, оказывать влияние на деформации в отношениях с другими людьми. Выразиться это может и как в зависимости от окружающих, и как усиления негативных чувств, циничных установок по отношению к пациентам, клиентам и т.п.

Редукцию личностных достижений относят к третьей составляющей эмоционального выгорания. Она выражается либо в негативном отношении к себе, занижению своих профессиональных успехов, либо в занижении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

4) Четырехфакторная модель.

В данной модели Мимз Л., Иваниски К., Шваб Р. считали, что один из элементов (эмоциональное истощение, деперсонализация или редуцированные

персональные достижения) разбивается на два отдельных фактора. Например, деперсонализация, связана с работой и с реципиентами соответственно и т.д.[46].

1.2. Феноменология профессионально обусловленных деструкций личности

Термин «деструкции» достаточно широко распространен в разных научных областях. А.А. Кубанова изучала его в медицине и рассматривала его с точки зрения нарушений в процессе функционирования какого-либо органа (деструкция кишечника). В своих работах В.В. Гуль и Е.В. Мокеева упоминали, что в химии и физике исследуются деструкция нефти, деструкция красителей деструкция полимеров. Из работ М. Хайдеггера известно, что о данном термине в социологии речь идет о разрушительных тенденциях в обществе, об уничтожении его социальной структур.

А. Адлер, З. Фрейд, Э. Фром и др., в своих исследованиях активно использовали понятие деструкций. Для них результатом разрушительных тенденций развития являются деструкции личности, они противопоставляются созидательными тенденциями развития.

К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, Л.А. Редуш, представители отечественной психологии, указывали на возможное разрушение структуры личности в процессе развития. Так как таким изменениям присваивался патологический характер, это автоматически сводило их в область патопсихологии и психиатрии. Именно поэтому предметом глубокого анализа деструктивные изменения личности так и не стали.

Из этого следует, деструкция является всегда разрушающим изменением какой либо структуры. К отрицательным изменениям личности в процессе развития, в психологии отводится термину «деструкция». Профессиональное развитие - это целостный процесс личности, таким образом правомерным будет являться наличие деструктивных изменений личности в этом процессе.

Проанализируем деструктивные изменения личности в процессе профессионального развития.

Труд положительно влияет на психику человека. Рассматривая же разные виды профессиональной деятельности можно сделать вывод, что существует большая группа профессий, длительное выполнение которых приводит к различным профессиональным заболеваниям разной степени тяжести. Так же имеются виды труда, которые нельзя отнести к вредным. Но стоит отметить, что условия и характер профессиональной деятельности оказывает травмирующее воздействие на психику.

Исследователями отмечено, что «...многолетнее выполнение и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости. Что приводит субъекта труда к возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности». [3] Из выше изложенного можно сделать вывод, что «...в процессе профессионализации во многих видах профессий происходит развитие профессиональных деструкций». [19]

А. Адлер утверждал, что процесс освоения профессии может происходить, либо конструктивным, либо деструктивным путем. Более глубокое изучение негативных компонентов профессионализации, приводящих личность на путь освоения профессии необходимо в связи с тем, что исследования деструктивного развития профессионала встречаются в отечественной и зарубежной науке и практике редко.

В работах многих психологов, таких как С.П. Безносков, Л.М. Митина, А.К. Маркова, А.Л. Свиницкий, упоминается о значительной части негативных новообразований, сопровождающих деструктивную профессионализацию, которую составляет группа изменений. Такой группой названы профессиональные деформации.

Процесс освоения личностью профессий обязательно будет сопутствовать изменениям в структуре субъекта деятельности. Если происходит усиление и интенсивное развитие качеств, способствующих успешности в деятельности, то такие изменения являются положительными. Но если происходит, подавление и

даже разрушение отдельных компонентов структуры личности, то данные изменения носят негативный характер.

Из этого следует, что группу этих негативных изменений следует отнести к профессионально обусловленным деструкциям.

«Профессиональные деструкции – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участками этого процесса».

А.К. Маркова выделила несколько тенденций развития профессиональных деструкций: отставание; несформированность профессиональной деятельности; дезинтеграция профессионального развития; низкая профессиональная мобильность; рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития; свертывание ранее имевшихся профессиональных данных; искажение профессионального развития, появление ранее отсутствовавших негативных качеств; прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности. [23]

Данные причины негативно влияют на профессиональное развитие личности, снижают адаптацию и продуктивную деятельность.

В.С. Мерлин в своей работе «Очерк интегрального исследования индивидуальности» (1986г.) писал, что «Профессионально обусловленные деструкции предполагают рассогласование структурных компонентов субъекта профессиональной деятельности. Полноценное функционирование личности связано с гармоничным сочетанием различных уровней личностной организации. В ходе онтогенетического развития человека постепенно устраняется рассогласование между индивидуальными свойствами различных уровней. Высшие личностные структуры начинают компенсировать нижележащие». Осуществление интеграции уровней происходит вследствие деятельности человека, который выбирает эффективные способы поведения, отвечающие его личностным особенностям и требованиям социума. Равноценной заменой может стать формирование приспособительных форм поведения на одном из уровней, что ведёт к деформации всей структуры.[24]

Из выше изложенного следует, что профессиональные деструкции нарушают единство личности, понижают ее адаптивность, устойчивость, негативно сказываются на производительности деятельности.

Типологию профессионально обусловленных деструкций так же можно охарактеризовать как структуру субъекта деятельности. Мотивация личности и профессиональная идентичность является главным компонентом подструктуры профессиональной направленности.

Постижение смысла выполняемой профессиональной деятельности обуславливает профессиональную идентичность, освещенной в работах Е.Г. Ефремова, Д. Марсиа, В.М. Просековой, М.Л. Регуш, Л.В. Шнейдера. Под профессиональной идентичностью понимали объективное и субъективное (т.е. данное в переживании) единство с профессиональной группой, делом, которое обуславливает преемственность профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов) личности. В.А. Ермолаева, Э.Ф. Зеер, Л.В. Шнейдер предложили в качестве обратного феномена, имеющего деструктивный характер, профессиональное отчуждение. Продолжительное выполнение профессиональной деятельности способствуют изменениям профессионально важных качеств, которые деформируются. Из работ С.П. Безносова, Р.М. Грановской, Л.Н. Корневой, Л.М. Митиной известно, что деформации развиваются под воздействием условий труда и возраста. Конфигурация личностного профиля персонала искажается профессиональными деформациями, тем самым оказывая негативное воздействие на продуктивности труда.

Рассматривая профессиональную некомпетентность нужно отметить, что осознаваемая педагогами на стадии профессиональной адаптации и первичной профессионализации некомпетентность, не может рассматриваться в качестве самостоятельного вида деструкции. Так как она объективно детерминирована и исчезает в процессе освоения педагогической деятельности.

Совершенствование ключевых компетенций и непрерывное профессиональное развитие личности не является постоянным следствием многолетнее выполнение профессиональной деятельности. Периоды

стабилизации, пусть временные, неизбежны. Эти периоды являются недолговременными на начальных стадиях профессионализации. На последующих стадиях профессионализации, у отдельных специалистов, период стабилизации может продолжаться достаточно долго: год и более. Э.Ф. Зеер, С.А. Дружилов, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина отмечают, что в таких случаях уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации, основным результатом которой становится консервация профессионального опыта.

Профессиональный опыт рассматривается, по мнению Ф.С. Исмагилова, К.К. Платонов, Ю.К. Стрелков, как структурная организация иерархии психических свойств, которые изнутри определяют знания, умения, навыки. Профессиональная компетентность является эффектом интеграции в профессиональном опыте знаний, привычек, умений. Следствием к быстрым темпам старения профессиональной компетентности специалиста приводит высокая динамика требований. Это обуславливает несоответствие между профессиональным опытом и требуемой профессиональной компетентностью. Профессиональный опыт в настоящее время устаревает быстрее, чем завершается жизнь специалиста в профессии. Консервация профессионального опыта происходит вследствие отсутствия у человека умения и готовности к его пересмотру в целях обеспечения максимального соответствия требованиям вакантной должности.

Обобщая вышеизложенное можно сделать вывод, что профессиональные деструкции эксплицированы в контекст профессионального развития личности. Деструктивные изменения субъекта деятельности приводят к изменениям профессионально направленности (выученная беспомощность и профессиональное отчуждение), консервации профессионального опыта и нарастанию профессиональной некомпетентности, к деформации профессионально важных качеств и свойств личности.

1.3. Факторы, влияющие на возникновение и развитие профессиональных деструкций

Рассматривая особенности развития личности нужно отметить, что ключевой проблемой является детерминация развития психического. В русле культурно-исторической концепции развития высших психических функций были разработаны вопросы об общественной детерминации развития сознания человека. В методологию отечественной психологии было введено положение о том, что сама природа человека является продуктом истории, определении деятельности как основного способа и условия развития личности. Принцип единства деятельности и общественное отношение в развитии личности, раскрытие роли общения в формировании и становлении сознания и личности индивида стали дополнениями уже к существующим положениям.

Факторы, которые в своих работах выделили Л.И. Анцыферова, Н.С. Глуханюк, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.С. Пряжникова и др., способствуют возникновению кризисов профессионального становления, их можно условно разделить на три группы:

- Изменения ведущей деятельности
- Социальная ситуация развития
- Субъективность человека [2]

Изменения ведущей деятельности обусловлены несколькими факторами. К ним относятся: смена ведущей деятельности, Изменение и совершенствование способа выполнения деятельности, а так же стереотипизация деятельности.

Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.В. Запорожец, Д.Б. Эльконин, Б.Ф. Ломов и др. считали, что одним из наиболее изученных факторов является смена ведущей деятельности при переходе от одной стадии развития к другой. Смена ведущей деятельности происходит в процессе профессионального становления на стадиях оптации, профессиональной подготовки и профессиональной адаптации. [11]

Не вызывает сомнений то факт, что в зрелом возрасте психическое развитие происходит в рамках одной и той же деятельности. Поэтому изменение способов выполнения деятельности в рамках одной и той же деятельности является следующим фактором для рассмотрения. Условно выделяют две стадии

профессионализации, соответственно способы выполнения деятельности на них разные. На первичной стадии выделяют нормативно-одобряемый характер выполнения деятельности, а на вторичной профессионализации или мастерства – индивидуально-творческий.

Совершенствование способов выполнения профессиональной деятельности, внедрение новых образовательных программ, технологий, инноваций также иногда приводит к развитию кризисов профессионального становления.

Причиной формирования стереотипных способов выполнения деятельности, является процесс долговременного выполнения деятельности, который связан с функциональными обязанностями субъекта деятельности.

В работах С.П. Безносова, Р.М. Грановской, Э.Ф. Зеера В.Е. Орел, А.К. Марковой и др., достаточно широко освещено влияние профессиональных стереотипов на становление и развитие личности. Многие исследователи считают, что возникновение стереотипизации деятельности обусловлено влиянием содержания и особенностей деятельности субъекта труда. [4]

Рассматривая вторую группу факторов способствующих возникновению кризисов можно выделить несколько аспектов. Изменения социальной ситуации развития состоят из ухудшения социально экономической ситуации, неблагоприятных обстоятельств реализации профессиональных планов, случайных событий и т. д. Проанализируем эту группу факторов.

Л.И. Божович, Л.С. Выгодский и др. считали, что изменения социальной ситуации развития способствует развитию кризисных явлений.[10] Как было отмечено в работах Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова и А.К. Марковой, данное явление выражается на стадии профессиональной подготовки и профессиональной адаптации. Ухудшение социально-экономических условий жизнедеятельности следующий фактор, входящий во вторую группу. Данный фактор обусловлен ликвидацией предприятия, сокращением рабочих мест, неудовлетворительной заработной платой, переездом на другое место жительства и др. [18]

Социальная нестабильность, по мнению Б.А. Сосновского, влияет на «...ориентацию человека во времени (прошлое, настоящее, будущее), на развитие

самосознания, на уровень профессионализма, интеллектуальные возможности» тем самым увеличивая количество критических ситуаций в жизни. [39]

Условия для увеличения количества людей, которые переживают кризис утраты профессиональной деятельности, созданы через увеличение числа безработных. Данный кризис обусловлен невозможностью или неспособностью людей, потерявших работу, найти быстрый выход из сложившейся ситуации, а именно вынужденной потерей профессиональной активности.

Ограничение социально-профессионального окружения может стать фактором длительного кризисного явления из-за полной поглощенности профессиональной деятельностью. Нередко специалисты одержимые работой, которая является для них средством достижения признания и успеха, зачастую серьезно нарушают профессиональную этику, создают конфликтные ситуации, проявляют жестокость во взаимоотношениях.

Так же фактором кризисов профессионального становления являются случайные события и неблагоприятные обстоятельства в реализации профессиональных планов. Они порождают психическую напряженность, дискомфорт, создают ситуацию невозможности прежнего состояния, тем самым нарушают привычное течение профессиональной жизни.

Внутренние условия развития личности и активность, необходимая для саморазвития свойственны характеристикам субъективности человека. А это третья группа факторов, способствующая возникновению кризисов профессионального становления. К характеристикам субъективности человека относят:

- повышение социально-профессиональной активности
- неудовлетворенность потребностей личности
- снижение социально-профессиональной активности
- неготовность к профессиональному самоопределению
- стремление к саморазвитию и самореализации
- субъективное чувство остановки в развитии

- возрастные психофизические изменения

В развитии личности большое значение имеет активность самой личности. К субъективной активности человека относится система устойчиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентаций и т.п.

Изучение работ К.А. Абульхановой-Славской, А.И. Крупнова, А.В. Петровского показало, что наиболее важными признаками понятия «активность» являются количественные и качественные характеристики уровня интенсивности протекания процесса или взаимодействия, а так же потенциал возможностей человека и источник любого процесса или взаимодействия. [31]

Взрослая социально-профессиональная активность является одним из важных факторов, детерминирующих развитие кризисов профессионального становления.

При осуществлении определенного вида деятельности личность развивается, благодаря этому человек развивает деятельность. Но есть целый ряд профессий, который требует выполнение нормативной по строгим алгоритмическим установкам деятельности. В такой ситуации возникает сильнейший дискомфорт и неудовлетворенность своим положением на рабочем посту у людей обладающих высокой степенью активности. Такое состояние называют «утратой себя». Поэтому можно сделать вывод, что не каждая профессиональная деятельность позволяет себя развить. [17]

Неудовлетворенность собой, субъективное чувство останковки инициируют формирование кризисных явлений. Коренная ломка нормативно-одобряемой деятельности необходима в определенный момент, для дальнейшего эволюционного развития деятельности и формирования ее индивидуального стиля. Проявление сверхнормативной активности необходимо в такой ситуации для личности, чтобы совершить профессиональный поступок. Сверхнормативная профессиональная активность может проявиться в переходе на новый образовательно-квалификационный уровень, либо на качественно новый, инновационный уровень выполнения деятельности. [41]

Еще одним фактором кризисов профессионального становления, который проявляется на более поздних стадиях, является снижение социально профессиональной активности.

На стадии профессионализации по мере становления индивидуального стиля деятельности, из работ Н.В. Кузьминой стало известно, что происходит снижение уровня профессиональной активности личности, в связи с этим возникают условия для стагнации профессионального развития. [21] Такого рода результаты были получены и в исследованиях Л.В. Митиной. [25] Л.И. Анциферова, раскрывая факторы, детерминирующие кризис идентичности, выделяет профессиональную стагнацию. В своих исследованиях она пишет, что «человек, привыкший считать себя способным, нужным, специалистом широкого класса... обнаруживает, что он стал иным нетождественным себе». [2]

Кризисы профессионального становления зачастую связаны с возрастными психическими изменениями: ухудшением здоровья, ослаблением психических процессов, профессиональной усталостью, снижением работоспособности, интеллектуальной беспомощностью, синдромом «эмоционального выгорания». Рассмотрим одно из них.

Синдром «эмоционального выгорания» проявляется в социоэкономических видах труда, где работник взаимодействует с людьми в условиях навязанного общения.

Данный феномен включает в себя три составляющие: эмоциональная истощенность, деперсонализация (цинизм) и редукция профессиональных достижений (ощущение своей неуспешности). [27, с.133]

Существует классификация факторов, которая влияет на возникновение психического выгорания. Она состоит из индивидуальных и организаторских факторов.

К индивидуальным относят:

- Социально-демографические (возраст, пол, семейное положение, образование, стаж работы);

- Личностные особенности (выносливость, локус контроля, самооценка, тревожность, экстраверсия);
 - Профессиональная мотивация (ценностные ориентации, уровень притязаний);
 - Когнитивные процессы (способности, интеллект).
- К организаторским:
- Условия работы (рабочие перегрузки, дефицит времени, продолжительность рабочего дня);
 - Содержание труда (число клиентов, острота их проблем, глубина контакта с клиентом, частота принятия решений, обратная связь);
 - Социально-психологические (ролевой конфликт и ролевая амбивалентность, социальная поддержка). [42]

Из этого следует, да и множество исследователей подчеркивают, что фатальной неизбежности профессионального старения нет. Деформация профессионального профиля, отрицательное воздействие на достижение вершин профессионального мастерства, вызвано физическим и психологическим старением.

Теоретический анализ позволил определить сущность трех факторов, которые детерминируют профессиональное развитие и кризисы профессионального становления.

Из выше изложенного можно сделать вывод, что развитие профессионального становления детерминировано объективными и субъективными факторами. На начальных стадиях немаловажное значение в возникновении кризисов отведено объективным факторам. К ним относят смену ведущей деятельности, изменения социальной ситуации и социально-экономических условий жизнедеятельности, возрастные психологические изменения. Необходимо отметить, что внутренние условия, к которым относятся своеобразие психики индивидуума и его личный опыт, обуславливают объективные факторы. Следом за объективными факторами, в процесс профессионального становления вступают субъективные факторы. Это

происходит вследствие того, что в процессе развития личности, субъект все больше начинает развиваться самостоятельно, а все объективные обстоятельства преобразовывает в соответствии со своими личностными особенностями. К субъективным факторам, детерминирующим кризисы, относят: возрастание социально-профессиональной активности личности, неудовлетворенность потребностей в самоутверждении и самореализации, недовольство профессиональным статусом и собой, полная поглощенность деятельностью.

1.4. Эмоциональное «выгорание» как одна из форм профессиональных деструкций

К одним из основных компонентов профессиональной направленности можно отнести систему доминирующих мотивов. В широком смысле слова мотивы – это побуждения к деятельности, направляющие на активность субъекта, а в узком – «предмет потребности».

А.Н. Леонтьев в своей работе писал, что «...мотивы не «отделены» от сознания, кроме своей основной функции – функции побуждения, мотивы имеют ещё и функцию смыслообразования, которая важна для понимания внутреннего строения индивидуального сознания личности. Направленность поведения уровень активности личности в достижении какой-либо цели, обуславливают мотивы. [22]

Феномен «мотивации личности», имеет важное значение в понимании причин активности человека. В работах отечественных и зарубежных ученых, таких как Ж. Годфруа, К.К. Платонов, А. Маслоу, К. Левин, В.К. Виллюнас, данный феномен раскрывается по-разному. А именно, активность выполняет либо направляющую функцию, либо регулирующую. Общим же является то, что активность рассматривается в качестве главной характеристики мотивации. [32]

Мотивация к достижению раскрывается через профессиональную активность. Проявляется она в стремлении достижения определенного уровня, которого каждая личность обязательно хочет осуществить. Данная мотивация зачастую является более действенным фактором достижения успеха в учебной,

профессиональной и других видах деятельности, в сравнении с интеллектом. Чтобы добиться высоких результатов, необходимо проявлять целеустремленность, настойчивость, заинтересованность, индивида в совершаемой деятельности, а так же вера в свои способности.

В случаи, когда у индивида мотивация достижений находится на низком уровне, происходит снижение активности, возникают проблемы в достижении целей и их осуществлении. Подобные серии неудач приводят к возникновению выученной беспомощности.

Привычка жить, не оказывая сопротивления, не принимая ответственности на себя, и есть выученная беспомощность. Развитие негативного отношения к себе и миру, утрата контроля над происходящим, понижение производительности деятельности, а так же вследствие всего этого, разрушение возложенных надежд сфера профессиональных достижений, все это результат выученной беспомощности.

В профессиональной деятельности данная установка проявляется в снижении уровня профессиональной активности, отсутствии инициативы, избегании ситуаций, которые сопряжены с неудачей. Если же брать в качестве примера педагогическую деятельность, то в данном случаи, выученная беспомощность выражается через негативное отношение к инновациям, выполнение работы только в рамках нормативно заданной деятельности и отказе от выполнения воспитательной работы.

Проблемой выученной беспомощности занимались как отечественные, так и зарубежные психологи, такие как Н.А. Баткрин, Ф.С. Исмагилова, М. Селегман, Дж. Овермайр, Л. Абрамсон, Б. Вейнер и др.

М. Селегман, Дж. Овермайр в своих опытах установили главный фактор влияющий на возникновение данного феномена. Таким фактором стал предшествующий опыт влияния неподконтрольного для испытуемого неприятного воздействия. Последующие исследования выученной беспомощности способствовали выявлению двух других факторов определяющих данный феномен. Первый, возникновение у испытуемых уверенности в том, что

контроль над неприятным стимулом зависит только от случая, а второй, что доминирование у испытуемых внешнего локуса контроля. [49]

Основываясь на данных исследованиях, была составлена модель выученной беспомощности.

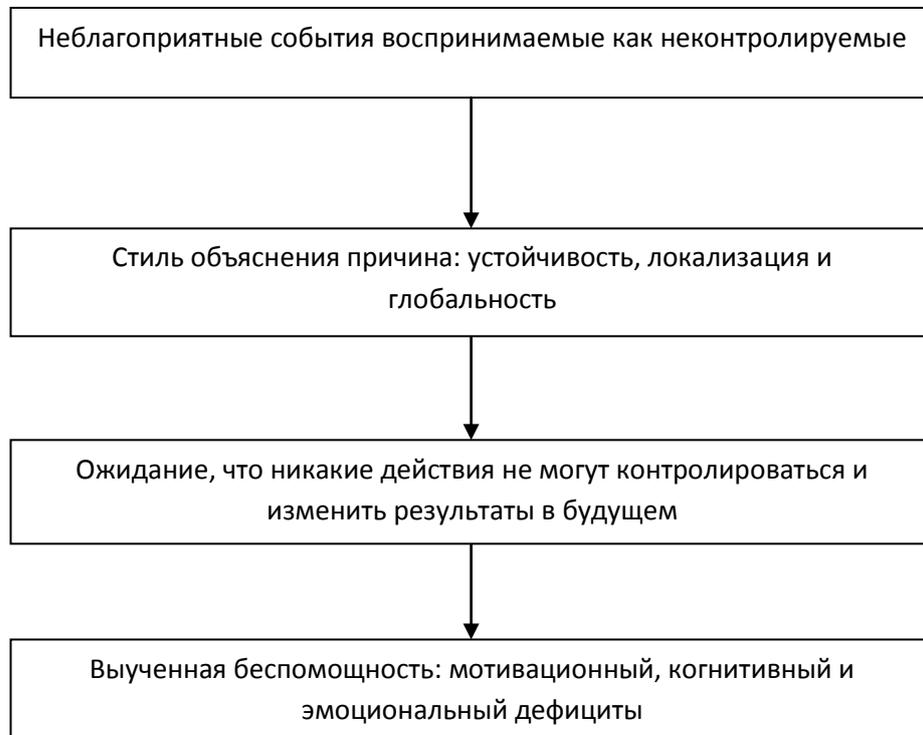


Схема 1. Модель выученной беспомощности

Торможение попыток активного вмешательства в ситуацию относят к мотивационному дефициту. Тогда как трудности последующего научения тому, что в аналогичных ситуациях может оказаться вполне эффективным, присваивают когнитивным дефицитам. А к эмоциональным дефицитам – возникающие из-за бесплодности собственных действий подавленные состояния. [15]

Люди, которые привычно называют негативные события внутренними, стабильными и глобальными причинами, а хорошие – внешними, непостоянными и частными причинами, наиболее склонны к появлению состояния беспомощности.

Содействие или препятствие осуществления деятельности, реализуются через такие системы контроля как ориентация на деятельность и ориентация на состояние. Ориентация на действие способствует постоянному «выталкиванию»

субъекта в деятельность, тогда как в случаи ориентации на состояние происходит торможение мыслительных процессов, которые относятся к прошлому, настоящему или будущему положению субъекта.

Беспомощности проходит, как и всякое психическое состояние, сама собой, лишь только стоит измениться ситуации. Преодоление данного состояния происходит через механизмы бессознательной и сознательной саморегуляции.

Определенное поведение и состояние стойкой депрессии реализовывается выученной беспомощностью у людей, которые:

- Объясняют свои неудачи собственными недостатками, а успехи – случайными стечениями обстоятельств или действиями других людей;
- Предполагают, что их неудачи возможны не только для конкретно сложившейся ситуации, но и для любых других жизненных ситуаций, которые произойдут, будут происходить;
- Думают, что они не способны выполнить предложенные задания или преодолеть жизненные трудности, тогда как для любого другого человека эти трудности вполне разрешимы.

Пассивность, грусть, тревога, враждебность, дефицит, пониженный аппетит, снижение самооценки, снижение иммунитета: всё это относят к симптомам выученной беспомощности.

У педагогов такое состояние выражено через отсутствие интереса к работе, равнодушие к успехам учащихся, безразличие к тому, что происходит в образовательном учреждении и т.д. Безынициативность и апатию, а так же возникновение профессиональной бездуховности является результатом профессиональной позиции непричастности.

Таким образом, выученная беспомощность – следствие деструкции профессиональной направленности, которая определяет отношение к профессии, потребность к профессиональной деятельности и готовность к ней.

Рассматривая следующий компонент профессиональной направленности, которым является профессиональная идентичность, отдельно стоит рассмотреть

профессиональную идентификацию, которая является основой для формирования профессиональной идентичности.

Понятие «профессиональная идентификация» означает «..процесс самоотождествления и отождествления себя с другими представителями профессиональной среды (реальными и идеальными) на основании устоявшейся эмоциональной связи, обеспечивающий стабилизацию профессиональной деятельности и профессиональное развитие. Результатом данного процесса является профессиональная идентичность личности. Она относится к одной из главных составляющих «образа Я» и ее развитие содействует достижениям в сфере личной идентичности и «Я-концепции».[1]

Попросту говоря, процесс поиска смысла в выполняемой деятельности и называется профессиональной идентификацией.

Так же необходимо отметить, что результат процесса профессионального самоопределения, самоорганизации, самоактуализации, который проявляется в осознании себя представителем профессии и профессионального сообщества, а так же определенную степень отождествления и дифференциации себя с делом и окружающими, принято называть профессиональной идентичностью.

Так как состояние идентичности связано с проблемой самоосознания себя в мире объектов в целом, оно затрагивает глубокие личностные структуры.

Следует отметить, что данное состояние работника обеспечивает его устойчивым самописанием, которое ведет к наивысшему уровню социализации и адаптации.

В.Г. Абдурашилов, Е.П. Ермолаева, Ж. Зайнобиддинов, Н.В. Кузьмина, В.Ф. Сафин, Л.Б. Шнейдер и др. занимались проблемой профессиональной идентичности в педагогическом процессе.

Профессиональная идентификация, согласно работам Л.Б. Шнейдера, есть объективное и субъективное (т.е. данное в переживании) единство с профессиональной группой, делом, которое обуславливает преемственность профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов) личности. [48] Обратным процессом принято считать профессиональное отчуждение, которое

связано с объективным и субъективным подтверждением профессиональных характеристик личности. Принятие человеком ответственности за нахождение смысла деятельности и реализацию ценностей выделяют как основной критерий данных состояний. Без принятия ответственности профессиональная идентификация и профессиональное отчуждение являются вынужденными, тогда как принятие ответственности – произвольными. Благодаря идентификации – отчуждению, которая обеспечивает профессиональную социализацию и соответствующие развитию экзистенциально-смысловой и операционально-технической сфер личности, присвоение структуры профессиональной идентичности осуществляется в динамическом аспекте. Персонализация в профессиональном обществе является основой для динамического аспекта идентификации – отчуждения.

Потерю человеком чувства собственной субъективности со значимыми для него другими, а так же самим собой (когда речь идет об особом случаи – самоотчуждении человека), называют отчуждением. Потеря профессиональной идентичности в профессиональной деятельности приводит к особой личностной позиции, которая характеризуется непричастностью и ментальной непринадлежностью к принятой обществом для этой профессиональной деятельности особой морали. Так же такая потеря ломает социально значимые профессиональные структуры и отношения, приводит к профессиональному отчуждению. Профессия для такого человека является не способом благоприятного, приемлемого существования в определенной деятельности, а только средством достижения вне профессиональных личных целей. У такого человека нет чувства ответственности за происходящее в организации, он не идентифицирует себя с той деятельностью, которую он выполняет, ему не свойственно разделять организационные ценности. Ложь как неосознанное искажение фактов, заведомая ложь, замкнутость, закрытость в отношениях с коллегами, цинизм, преувеличение своих заслуг, такие поведенческие признаки характерны для профессиональной отчужденности. Данные критерии делают

человека функционально непригодным к выполнению профессиональной деятельности.

Составными компонентами структуры профессионального отчуждения принято считать такие психологические механизмы как:

- Подмена оценок и понятий;
- Самообман: на уровне эмоций более приятное для самолюбия заблуждение воспринимается как действительный факт;
- Самовнушение: целенаправленное ментальное приукрашивание действительности, приводящее к извращению сознания, неприспособленного принять правду, считающего ее ложью, покушением на самое святое;
- Безальтернативность: одномерность, узость мышления, прямолинейность аргументации при доказывании своей позиции, неучет множества других факторов;
- Элитарность: элитарное самосознание, сложившееся в прежние годы, усиленное впоследствии чувством несправедливости и мешающее обретению новой профессиональной идентичности;
- Закрытость: глухота к оппонентам, неприятные критики, нескритичность сознания, неспособность оценивать с других позиций, отрицание всего, что не совпадает с собственной точкой зрения, как лично враждебного.

[13]

Профессиональная идентичность может привести не только к профессиональному отчуждению, а так же к трудоголизму и тотальной погруженности в работу. Симптомами невротичности педагога-трудоголика можно считать: длительное пребывание, более десяти часов в сутки, на работе; отречение от полноценной личной жизни; установка приоритетов перед профессиональной идентичностью и т.д. В этом случаи работа становится неадекватной навязчивой психозащитой.

1.5. Психотехнологии преодоления профессионального «выгорания»

В течение последних трех десятилетий проблема сохранения психического здоровья педагогов в образовательном учреждении стала особенно острой. Повышаются требования со стороны общества к личности педагога, его роли в образовательном процессе. Такая ситуация потенциально содержит в себе увеличение нервно-психического напряжения человека, что приводит к возникновению невротических расстройств, психосоматических заболеваний. Каждая профессия, так или иначе, влияет на здоровье человека. Воспитывать детей – дело сложное: постоянные стрессы, необходимость сдерживать собственные чувства при общении с детьми и родителями, – все это влияет на психику, а в конечном итоге, и на физическое состояние педагога.

Профессиональный труд воспитателя отличает высокая эмоциональная загруженность и, как следствие этого, с увеличением стажа педагоги испытывают «педагогический кризис», «истощение», «выгорание».

Под эмоциональным выгоранием В.В. Бойко понимает «выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия».

На сегодняшний день проведенные в разных странах исследования показывают, что одной из «групп риска» являются педагоги.

Среди причин, влияющих на возникновение синдрома у воспитателей, исследователи ставят на одно из первых мест высокую ответственность за жизнь и здоровье воспитанников. Поскольку педагоги стремятся делать все хорошо, недостаток времени приводит их к эмоциональной и физической перегрузке.

Синдром «эмоциональное выгорание» определяется как дезадаптированность к рабочему месту из-за чрезмерной нагрузки и неадекватных межличностных отношений. Эмоциональному «выгоранию» подвержены, те, кто работает страстно, с особым интересом.

Анализ теоретических эмпирических исследований позволил выделить факторы, инициирующие эмоциональное «выгорание»:

1. Объективные, связанные с профессиональной деятельностью (неблагоприятный психологический климат в педагогическом коллективе, отсутствие перспектив профессионального роста и др.).

2. Субъективные - индивидуальные особенности личности (высокий уровень нейротизма, неуравновешенность нервно-психических процессов, рассогласование в ценностной сфере и др.)

Синдром эмоционального «выгорания» включает в себя три составляющие, выделенные К. Маслач:

- эмоциональную истощенность;
- деперсонализацию (цинизм);
- редуцирование профессиональных достижений.

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В социально – педагогической сфере деперсонализация предполагает бесчувственное, негуманное отношение к воспитанникам. Общение с детьми становится формальным. Возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Редукция профессиональных достижений — это возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха своего труда.

Существует особый перечень технологий преодоления «выгорания» на разных стадиях профессионального становления. К этому перечню относят:

- стадию профессиональной подготовки, в которой основной задачей является формирование обобщенных полифункциональных умений у студентов педагогических заведений. Благодаря этому происходит развитие профессионально личностного потенциала и предупреждение деструктивных изменений личности в профессиональной деятельности;

- стадию профессиональной адаптации. Акцент, в данном случае, делается на содействие успешному овладению профессией через реализацию актуальных и потенциальных возможностей;
- стадию первичной профессионализации. К ней относят содействие конструктивному профессиональному развитию, что предполагает построение смыслового профессионального будущего.
- стадию вторичной профессионализации. Данной стадии характерно, что преодоление профессиональных деструкций реализуется за счет снижения субъективной значимости имеющегося профессионального опыта.
- стадию профессионального мастерства. На этой стадии осуществляется развитие временной перспективы путем уплотнения психологически значимых профессиональных событий и ситуаций. [46]

Известно, что профилактика и коррекция профессионально обусловленного эмоционального «выгорания» просто не возможна без самого работающего индивида. Благодаря осознанию противоречий профессионального развития человек может выявить ресурсы и определить стратегии преодоления профессионального «выгорания».

Продуктивное развитие личности, которое обеспечивается с помощью взаиморазвития личности и деятельности, называют психологическим содействием. Оно оказывает поддержку и помощь личности при различных неблагоприятных социально-профессиональных ситуациях.

В психологическом содействии нуждаются те педагоги, которые переживают профессиональные кризисы, предрасположены к деструктивным изменениям, а так же имеют ограниченные способности.

Целью психологического содействия является полноценно реализовать личностно-профессиональный потенциал человека и удовлетворить потребности субъекта труда в развитии и саморазвитии. Главным считается помочь человеку реализовать себя в социально-профессиональной сфере.

К функциям психологического содействия можно отнести информационно-аналитическое сопровождение отдельных этапов профессионального

становления, прогнозирование и проектирование сценариев отдельных этапов профессионального становления, а так же оказание психологической поддержки личности в преодолении проблем вызванных профессиональной деятельностью, профессиональная реабилитация, профилактика развития профессиональных деформаций и коррекция социально-профессионального и психологического профиля личности.

Технологические приемы психологического содействия: 1) диагностика временного поля личности и способностей к прогнозированию и целеполаганию; 2) техника самофутурирования (мысли о желаемом будущем); 3) обучение приемам целеполагания и прогнозирования.

Стоит отметить, что диагностики существа возникшей проблемы, информации о проблеме и путях её решения, консультации на этапе принятия решения и выработки плана решения проблемы и реализация этого плана, все это единство функций и является психологическим содействием.

Из этого следует, что данное содействие направлено на помощь личности в стадиях профессионализации, реализовать себя, через индивидуальный стиль деятельности, тем самым обеспечить удовлетворенность трудом. Так же помочь работникам профессионально самоактуализироваться, а тем, кто переживает проблемы помочь в их преодолении.

Рассматривая психологические технологии необходимо отметить, что они являются некой совокупностью различных приемов, способов, упражнений, а так же техник взаимодействия субъектов деятельности, которые направлены на развитие индивидуальности. К психологическим технологиям относят различные тренинги развития и коррекции личности, групповые дискуссии и др. [6]

К основным задачам и методам психотехнологии относят многообразные виды психологической поддержки. К таким видам относят психологическую профилактику. К ее особенностям относят содействие полноценному социально-профессиональному развитию личности, предупреждение всевозможных кризисов, личностных и межличностных конфликтов. И в том числе выработку рекомендаций по совершенствованию социально-профессиональных условий

самореализация личности, учитывая формирующиеся социально-экономические отношения.

Психологическая профилактика направлена на создания условий для предотвращения ситуаций, конфликтов, которые могут вызвать психологическое напряжение, стрессы и травмы.

Еще одним видом психотехнологии является психологическое консультирование.

Достижения эмоциональной устойчивости, которая способствует непрерывному личностному и профессиональному росту и саморазвитию, формирование адекватной самооценки и способность адаптироваться к реальным жизненным условиям, преодоление кризисных ситуаций, оказание помощи личности в ее самопознании, все это результат профессионального консультирования.

Главный смысл данного консультирования состоит в том, чтобы помочь человеку осознать кризисную профессиональную ситуацию и найти самому выход из нее. Основной формой консультирования является беседа.

Следующий вид психотехнологий – это психологическая коррекция.

Психологическая коррекция подразумевает активное психолого-педагогическое воздействие, которое сосредоточено на ликвидации отклонений в личностном и профессиональном развитии, а так же на гармоничное взаимодействие с собой и в межличностных отношениях.

Проведение психологической коррекции зависит от того были ли в ходе консультации выявлены отклонения от функциональной нормы в профессиональном поведении личности.

К психокоррекциям профессионально обусловленного «выгорания» относят две формы. А именно тренинг профилактики и коррекции профессионально обусловленного «выгорания» и коучинг.

Программа тренинга профилактики и коррекции профессионально обусловленного «выгорания» направлена на изменения имеющихся у личности, а

так же на изменения стратегий, которые способствуют развитию «выгорания» в профессиональной деятельности.

«Коучинг – это индивидуальная тренировка человека для достижения значимых для него целей, повышенная эффективность планирования, мобилизации внутреннего потенциала, развития необходимых способностей и навыков, освоения передовых стратегий получения результата.» [23]

Помощь личности раскрыть собственный план преодоления профессиональных трудностей за счет выделения временных и энергетических ресурсов есть главная задача коучинга.

Изменение технологий профессионального образования является следствием преодоления профессионально обусловленных «выгорания». В настоящее время реализуемые технологии направлены на формирование знаний, умений, навыков. Но не стоит забывать что успешность профессионального развития зависит и от наличия полифункциональных умений и метапрофессиональных качеств личности. Данные качества способствуют развитию профессиональной мобильности, гибкости, способности быстро перестраивать способы выполнения деятельности.

Таким образом, целью профессионального образования является обеспечение саморазвития, самообучения, самовоспитания, а так же овладение компетенциями, метапрофессиональными качествами.

Упорядоченная совокупность действий, операций и процедур, которые направлены на развитие личности, которые так же образуют интегральное единство форм и методов обучения при взаимодействии обучаемых и педагогов в процессе развития индивидуального стиля деятельности, называют развивающей образовательной технологии.

Развивающие технологии включают в себя организационно-деятельностные игры, метод проектов, направляющие тесты, а так же мониторинг профессионального развития педагогов.

Деловые и плановые игры являются составными компонентами организационно-деятельностных игр. Игра определяется как некая разновидность

непродуктивной деятельности, в которой главным мотивом является сам процесс, а не ее результат. [44]

Задачей деловой игры является реализовать различные психолого-педагогические принципы, такие как: имитационное моделирование конкретных условий и динамики производства, игровое моделирование содержания и форм профессиональной деятельности, совместной деятельности, диалогического общения.

Последовательное, поэтапное проигрывание, а так же переработка единых типичных ситуаций имеющих тенденцию изменяться и благодаря которым осуществляются выводы по решению комплексной организационной проблемы, называют плановой игрой. Данный вид игр отличается большим сходством с реальными ситуациями.

Ещё одной развивающей технологией является метод проектов. Для него характерна система обучения, в основе которой лежит приобретение умений, навыков, знаний учащимися, а так же овладение компетенциями, мектапрофессиональными качествами, выполнение постепенно усложняющихся знаний – проектов.

Главная ценность данного метода заключается в использовании самостоятельном проектировочной деятельности учащихся как основного средства их профессионального развития, а так же в профилактике деструктивных тенденций профессионального развития в процессе самостоятельной проектировочной деятельности.

Следующая развивающая технология называется когнитивное инструктирование. Осуществление такой технологии происходит через направляющие тесты, особенность которых заключается в ориентации на действенное усвоение знаний, а так же формирование компетенций.

Последней технологией, которая способствует профилактике развития профессионально обусловленного «выгорания» является мониторинг профессионального развития педагога. Данная технология необходима для определения уровня выраженности мета профессиональных качеств.

Проектируется профессионально обусловленная структура личности, которая устанавливается в зависимости от характера профессий, на основе этой структуры через метод экспертной оценки определяется 7–9 наиболее значимых метапрофессиональных качеств.

Обобщая выше изложенное можно сделать следующий вывод, что содержание работы по данной проблеме находит отражение в основных видах деятельности:

1. Диагностическое направление – проведение индивидуальной и групповой диагностики на выявление симптомов эмоционального «выгорания» с использованием следующих методик:

- методика определения психического выгорания А.А. Рукавишникова;
- методика диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой);

2. Коррекционное направление – коррекция симптомов эмоционального «выгорания» с помощью ролевых и деловых игр с включением релаксационных упражнений «Снятие напряжения в 12 точках», «Я в лучах солнца» и др.

3. Профилактическое направление — реализация превентивных программ-тренингов, ориентированных на предупреждение возникновения и развития эмоционального «выгорания» (с использованием элементов самодиагностики, дыхательной гимнастики, арт терапии). Например, тренинг толерантности (терпимости к раздражающим факторам). Одним из направлений работы по профилактике эмоционального «выгорания» является овладение методами психической саморегуляции.

4. Просветительское направление – знакомство с данной проблемой посредством курса лекционных занятий следующей тематики: «История возникновения понятия «эмоциональное выгорание»», «Определение и характерные признаки синдрома «эмоциональное выгорание». На информационном стенде целесообразно разместить методические рекомендации с характерной для этого направления тематикой (упражнения на снятие усталости и пр.).

Выводы по первой главе

Подводя итоги необходимо отметить следующие факты, что все изменения, которые происходят с человеком в процессе его профессиональной деятельности, связаны с появлением в особенностях его работы и личности определённых профессиональных новообразований. Такие изменения могут привести как конструктивно, так и к деструктивно на профессиональную деятельность и развитие человека, а тем же на его повседневную жизнь в целом.

Благодаря конструктивным новообразованиям повышается уровень профессиональной идентичности, эффективности деятельности, что положительно влияет на успешное профессиональное развитие человека. Такие изменения принято называть умениями, навыками, знаниями, мотивами и т.д. А в противоположное воздействие на профессиональную деятельность оказывают деструктивные новообразования. Они снижают и разрушают эффективность и идентичность деятельности тем самым затрудняя профессиональное развитие личности. И такие изменения психического состояния человека называют деструкциями.

Впервые проблема профессиональных деструкций затронута в 1926 г. отечественным психотехником С.Г. Геллерштейном. Он считал, что любое негативно сказывающееся психическое изменение в организме человека можно назвать деформацией, если оно было вызвано работой.

Как известно деструкции формируются на соматическом и психическом уровнях. В первом случае, деструкции относят к профессиональным заболеваниям и активно исследуют в медицине. Во втором же случае, происходит затрагивание личности и профессиональной деятельности.

Возникновение таких изменений в деятельной сфере ведет к нарушениям в контроле планировании регуляции и отражении ситуации. Искажение, гиперразвитие и разрушение профессионально важных и профессионально значимых качеств личности, результат личностных деструкций. Проявление данных деформаций происходит на уровне качеств личности, сюда же относят мотивационные, когнитивные уровни развития.

Существует несколько способов преодоления профессиональных деструкций. Таких как: оптимизация деятельности, формирование надситуативных форм регуляции деятельности и профессиональной деятельности в целом. Для коррекции соматических деструкций существуют специальные медицинские мероприятия. А так же специальные системы тренингов, которые служат для профилактики и коррекции психических деструкций, уже успели найти своё широкое применение на практике отечественной науки.

Одной из ярко выраженных форм профессиональной деформации личности принято считать психическое (эмоциональное) выгорание, последствия которого являются разновидностью профессиональных деструкций.

Углубление и представление о психологическом содержании профессиональной деструкции и создание эффективных средств по профилактике и коррекции возможно благодаря изучению психического выгорания с позиции данного феномена.

ГЛАВА 2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1. Программа эмпирического исследования

Цель исследования – изучить профессиональные деструкции у административного персонала хоккейного клуба «Рубин».

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих **задач**:

1) Анализ научно-методической литературы по вопросам профессиональной деструкции в зарубежной и отечественной психологии,

2) Выявить уровни социальной фрустрированности, уровни эмоционального выгорания у административного персонала хоккейного клуба «Рубин».

3) Установить значимые различия акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности и уровень эмоционального выгорания между исследуемыми группами.

4) Разработать практические рекомендации.

Объект исследования – профессиональные деструкции административного персонала хоккейного клуба.

Предмет исследования – акцентуации характера, уровни социальной фрустрированности, уровни эмоционального выгорания у административного персонала хоккейного клуба.

Гипотеза исследования: нами выдвигается предположение, что существуют значимые различия акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности и уровень эмоционального выгорания между сотрудниками административного персонала не имеющими «управленческого образования» (первая группа), сотрудниками, имеющими среднее «управленческое образование» (вторая группа) и сотрудниками имеющими высшее «управленческое образование» (третья группа).

Методы и методики, используемые для проведения эмпирического исследования:

1. Методика «Определения акцентуаций характера» К. Леонгарда. Методика состоит из 88 вопросов. Оценивание уровня акцентуированного выражения личности производится по ключевой таблице. Максимальный показатель по каждому виду акцентуации равен 24 баллам. Признаком акцентуации считается показатель, превышающий 12 баллов. Если ни одно свойство не превышает показателя 12 баллов, можно подсчитать средний показатель по всем свойствам и обратить внимание на те свойства, показатель которого выше этого среднего. [35]

2. Методика «Диагностики уровня социальной фрустрированности» Л. И. Вассермана. Методика состоит из 20 вопросов. По каждому пункту определяется показатель уровня фрустрированности. Он может варьироваться от 0 до 4 баллов. Каждому варианту ответа присваиваются баллы: полностью удовлетворен – 0, скорее удовлетворен – 1, затрудняюсь ответить – 2, скорее неудовлетворен – 3, не удовлетворен полностью – 4. Выводы об уровне социальной фрустрированности делаются с учетом величины балла (среднего балла) по каждому пункту. Чем больше балл, тем выше уровень социальной фрустрированности:

3,5–4 балла: очень высокий уровень фрустрированности;

3,0–3,4: повышенный уровень фрустрированности;

2,5–2,9: умеренный уровень фрустрированности;

2,0–2,4; неопределенный уровень фрустрированности;

1,5–1,9: пониженный уровень фрустрированности;

0,5–1,4: очень низкий уровень;

0–0,5: отсутствие (почти отсутствие) фрустрированности. [35]

3. Опросник "Профессиональное (эмоциональное) выгорание" был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики "эмоционального истощения", "деперсонализации" и "профессиональных достижений". Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. [9]

О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам "эмоционального истощения" и "деперсонализации" и низкие – по

шкале "профессиональная эффективность" (редукция персональных достижений). Соответственно, чем ниже человек оценивает свои возможности и достижения, меньше удовлетворен самореализацией в профессиональной сфере, тем больше выражен синдром выгорания.

Диагностируя выгорание, следует учитывать конкретные значения субшкал (факторов), которые имеют возрастные и гендерные особенности.

Методы обработки данных

Расчеты проводились с помощью программы SPSS 17,0 for Windows.

Математическая обработка эмпирических данных была осуществлена посредством описательных статистик, который позволил выявить ряд общих закономерностей.

Далее, для выявления различий в уровнях выраженности исследуемых качеств, нами был применен непараметрический критерий для сравнения трех выборок (H – Краскела-Уоллиса) основной задачей которого является выявление различий в уровне исследуемого признака.

Описание базы исследования: административно-управленческий персонал хоккейного клуба «Рубин» г. Тюмень. В возрасте от 25 до 50 лет в кол-ве 26 человек, разделенные на три группы по уровням образования. 1 группа – без «управленческого образования», 2 группа – с средне - специальным «управленческим образованием», 3 группа – с высшим «управленческим образованием».

Основные этапы исследования:

Первый этап: исследование акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности, а так же уровня эмоционального выгорания у административного персонала хоккейного клуба. Март-апрель, 2016.

Второй этап: обработка полученных результатов с помощью математико-статистических методов. Апрель-май, 2016.

Третий этап: анализ и интерпретация данных исследования, подведение итогов. Май-июнь, 2016.

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

3.1. Сравнительный анализ результатов эмпирического исследования акцентуаций характера административного персонала хоккейного клуба

В исследовании принимали участие административный персонал хоккейного клуба «Рубин» г. Тюмени в возрасте от 25 до 50 лет в кол-ве 26 человек.

Исследование акцентуации характера проводилось по методике «Определения акцентуаций характера» К. Леонгарда.

Данная методика позволяет получить связь акцентуаций и типов темперамента. По определению К. Леонгарда, акцентуация означает чрезмерную выраженность отдельных черт характера и их сочетаний, пограничную с психопатиями. Однако от последних акцентуации отличаются тем, что отсутствует однозначная определенность их проявления во всех без исключения ситуациях взаимодействия человека с миром: поведение человека остается переменным как в пространстве (взаимодействия), так и во времени. Таким образом, акцентуации характера не ограничивают возможностей социальной адаптации человека, хотя и определенным образом «окрашивают» его поведение.

[35]

Данные акцентуации характера отражены в рисунке 1.

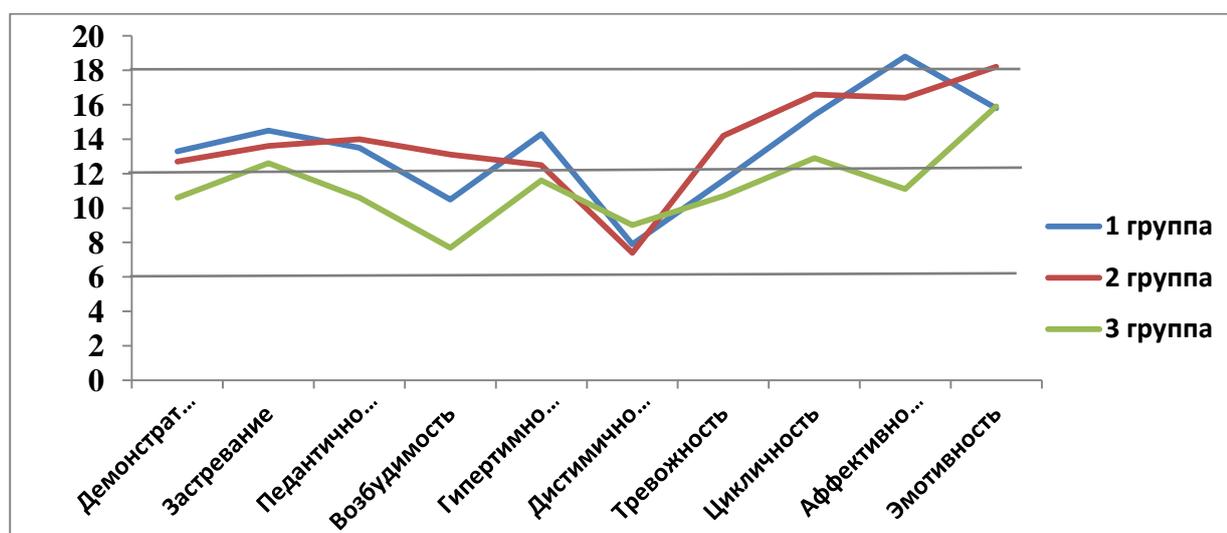


Рис. 1. Распределение средних значений акцентуаций характера по трем группам

Проанализировав полученные результаты по данной методике (Рис. 1), было выявлено, что для каждой из групп испытуемых характерно своё проявление типов акцентуаций характера.

В первой группе ярко выражен эмотивный (15,8), аффективный (18,8), циклотимичный (15,4) тип.

Для второй группы характерен циклотимичный (16,8), эмотивный (18,2), аффективный (16,4), тревожный (14,2) тип акцентуаций.

Для третьей же группы свойственен эмотивный (15,9), циклотимичный (12,9) тип. Сходными типами акцентуации характера для всех групп стали эмотивный и циклотимичный типы.

— Тревожный тип. Представителям данного типа свойственны низкая контактность, минорное настроение, пугливость, неуверенность в себе, обидчивость. У взрослых представителей данного типа выражено чувство долга и ответственности, высокие моральные и этические требования. Для них характерны робость, покорность, неумение отстоять свою позицию в споре.

— Эмотивный тип. Характеризуется чувствительностью и глубокими реакциями в области тонких эмоций. Для таких людей характерны эмоциональность, чувствительность, сопереживание людям, отзывчивость, мягкосердечность, впечатлительность. Редко вступают в конфликты, обиды носят в себе, не выплескивая наружу. Данному типу свойственны обостренное чувство долга, исполнительность.

– Аффективно-экзальтированный тип. Свойствен широкий диапазон эмоциональных состояний. Экзальтация (восторженно-возбужденное состояние) проявляется в бурной реакции, сменяемости направлений активности, высокой впечатлительности, сильной привязанности к друзьям и пр. Искреннее и глубокое переживание чужих проблем усиливает психическую реакцию людей этого типа акцентуации.

– Циклотимичный тип. Характеризуется сменой гипертимных и дистимных состояний. Им свойственны частые периодические смены настроения, а также зависимость от внешних событий. Радостные события вызывают у них картины

гипертимии: жажда деятельности, повышенная говорливость, скачка идей; подавленность, замедленность реакций и мышления, так же часто меняется их манера общения с окружающими людьми. У лабильных циклоидов фазы смены настроения обычно короче, чем у типичных циклоидов. «Плохие» дни отмечаются более насыщенными дурным настроением, чем вялостью. В период подъема выражены желания иметь друзей, быть в компании. Настроение влияет на самооценку.

Резюмируя вышеизложенные результаты исследования можно сделать вывод о том, что для трёх групп управленцев свойственны циклоидный и эмотивный тип акцентуации. Что характеризует их как работников эмоциональных, чувствительных, способных сопереживать людям, отзывчивых, мягкосердечных. Они редко вступают в конфликты, обиды носят в себе, в них присутствует обостренное чувство долга, а так же исполнительность. Им свойственна периодическая смена настроения, а также зависимость от внешних событий.

3.2. Исследование уровня социальной фрустрированности административного персонала хоккейного клуба

Исследование проводилось по методике «Диагностика уровня социальной фрустрированности» Л. И. Вассермана. Эта методика направлена на исследование и диагностику уровней социальной фрустрированности.

В ней имеются следующие уровни:

3,5–4 балла: очень высокий уровень фрустрированности;

3,0–3,4: повышенный уровень фрустрированности;

2,5–2,9: умеренный уровень фрустрированности;

2,0–2,4; неопределенный уровень фрустрированности;

1,5–1,9: пониженный уровень фрустрированности;

0,5–1,4: очень низкий уровень;

0–0,5: отсутствие (почти отсутствие) фрустрированности. [35]

Данные этих шкал отражены в рисунке 2.

Проанализировав данные средних значений по данной методике, можно сделать следующие выводы:

В первой группе испытуемых, к которым относятся административный персонал не имеющие «управленческого образования», характерен «пониженный» уровень социальной фрустрированности (1,7). Из данных значений можно сделать вывод, что испытуемые не испытывают интенсивных негативных переживаний, связанных с невозможностью удовлетворения социальных потребностей.

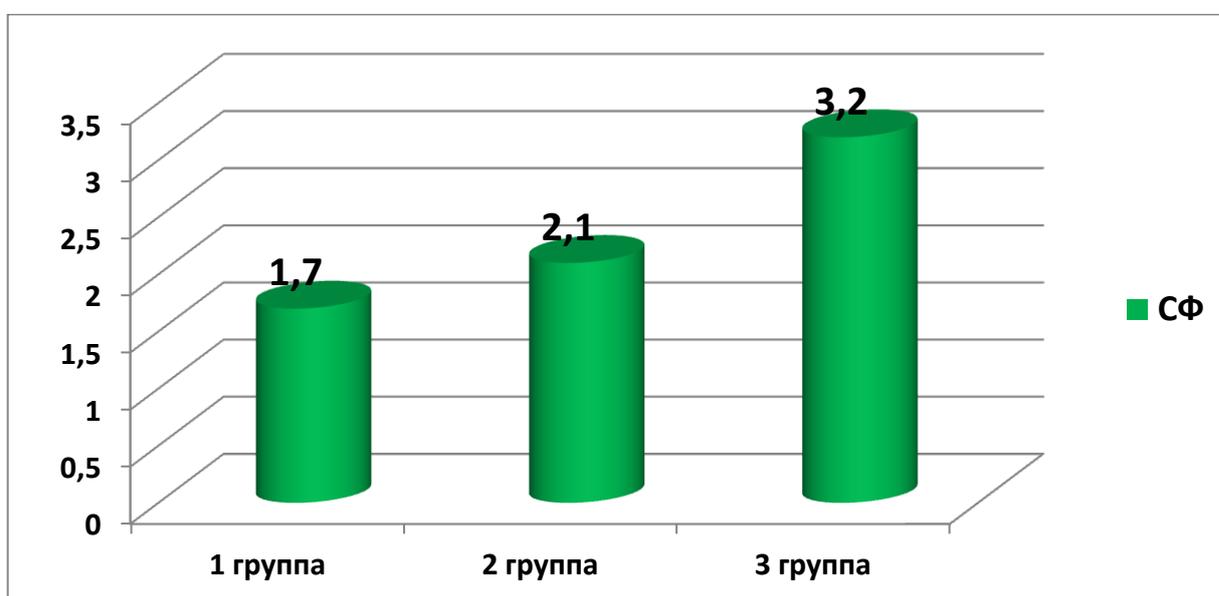


Рис. 2. Распределение средних значений уровня социальной фрустрированности по трем группам

Где: СФ – социальная фрустрированность

Рассмотрев вторую группу, к которым относится административный персонал имеющие средне-специальное «управленческое образование», был выявлен «неопределенный уровень» социальной фрустрированности (2,1). Вследствие чего мы можем сделать вывод о том, что озабоченности в невозможности реализации личностью своих актуальных социальных потребностей у испытуемых нет.

Анализируя результаты по третьей группе, административный персонал которой имеют высшее «управленческое образование», выявлено, что социальная

фрустрированность находится на повышенном уровне (3,2). Из этого следует, что работники имеющие высшее образование обеспокоены реализацией и удовлетворением своих социальных потребностей.

Обобщая выше изложенное, следует, что из трех групп самый высокий уровень фрустрированности преобладает в 3-ей группе. Можно сделать вывод, что люди, получившие высшее образование в меньшей степени удовлетворены своим социальным положением, так как считают, что в денной сфере (занимая должность управленца) не могут реализовать себя в полной мере.

3.2. Исследование уровней профессионального выгорания административного персонала хоккейного клуба

Исследование проводилось с помощью опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» Н. Водопьяновой, Е. Старченковой. Методика предназначена для диагностики «эмоционального истощения», «деперсонализации» и «профессиональных достижений». Тест содержит 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности.

О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие оценки по субшкалам «эмоционального истощения» и «деперсонализации» и низкие – по шкале «профессиональная эффективность» (редукция персональных достижений).

[9]

Данные этих шкал отражены в рисунке 3.

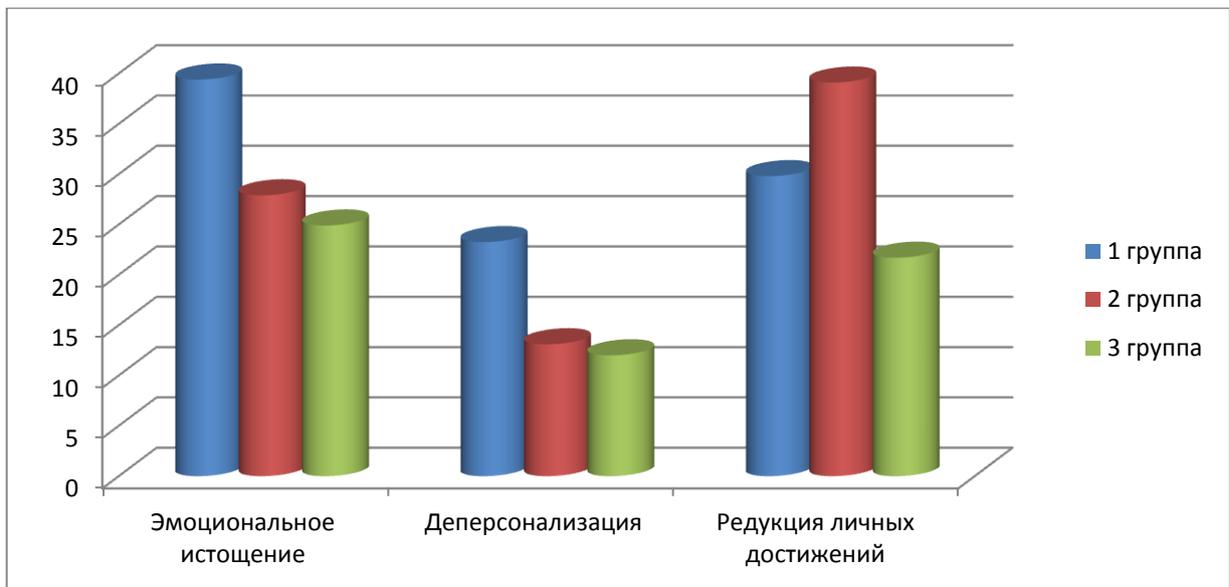


Рис. 3. Распределение средних значений уровней профессионального выгорания по трем группам

Проведенный анализ результатов привел к следующим выводам:

Первая группа испытуемых по субшкалам «эмоциональное истощение» (39,4) и «деперсонализация» (23,3) имеет высокий уровень выраженности профессионального выгорания, это может привести к снижению эмоционального состояния, равнодушию или эмоциональной перенасыщению, их социальные контакты могут ограничиться работой, а так же привести к скудным отношениям на работе и дома. Редукция личных достижений (29,8) имеет достаточно низкие значения. Из чего следует, что испытуемые первой группы склонны к рутине, нежели творческому подходу, им свойственно падение интереса к новым теориям и идеям в работе, большее предпочтение отдают стандартным шаблонам, они расположены к формальному выполнению работы.

Вторая группа испытуемых по субшкалам «эмоциональное истощение» (27,9) и «деперсонализация» (13,1) можно определить как уровень выше среднего в выраженности профессионального выгорания. Тем самым полагаясь на данные результаты, мы делаем вывод, что испытуемым второй группы не свойственно преуменьшение собственного достоинства и ограничение своих возможностей, обязанностей по отношению к другим. Характеризуя уровень редукции личных достижений (39,1), который равен уровню выше среднего, стоит отметить, что

такие показатели говорят о том, что испытуемые высоко оценивают свои возможности и эффективность, тем самым они больше творчески включены в достижение результата.

Третья группа по субшкалам «эмоциональное истощение» (29,4) и «деперсонализация» (12) имеют средний уровень выраженности профессионального выгорания. Полученные данные характеризуют испытуемых, как людей склонных к эмоциональным срывам, усталости, снижению работоспособности, возникновении физического недомогания, в тоже время низкая социальная активность ярко не проявляется в деформации отношений с другими людьми. Анализируя редукцию личных достижений (21,7) нами отмечен её низкий уровень. Из чего следует, что испытуемые данной группы не видят перспектив в своей профессиональной деятельности, у них снижено чувство удовлетворение работой, а так же утрачивается вера в свои профессиональные возможности.

Сумма представленных субшкал позволяет выявить уровень выраженности профессиональной деформации (рисунок 4).

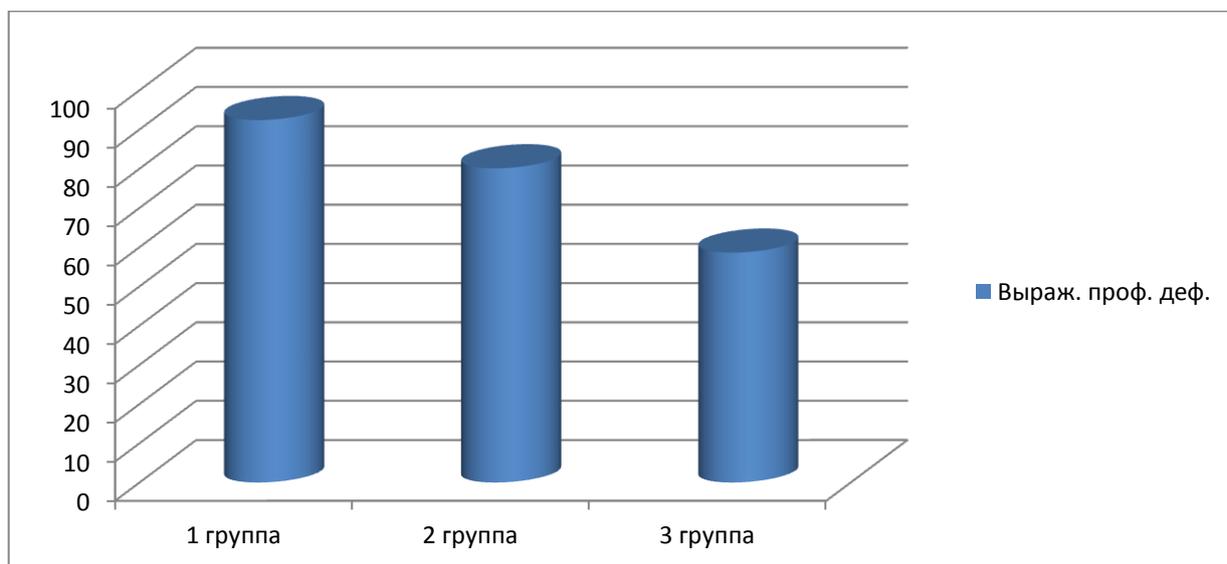


Рис. 4. Распределение средних значений уровня выраженности профессиональной деформации по трем группам

Где: Выраж. проф. деф. – выраженность профессиональной деформации

Нами были получены следующие результаты: первая группа (92,4), вторая группа (80,1), 3 группа (58,6). Благодаря полученным результатам мы выявили, что первая группа, к которой относятся люди без «управленческого образования», имеет самый высокий уровень выраженности профессиональной деформации. А третья группа, куда входят люди с высшим «управленческим образованием», имеет самый низкий уровень выраженности профессиональной деформации. Из чего можно выдвинуть предположение о том, что уровень образования влияет на уровень выраженности профессиональной деформации. Специалисты с высшим образованием в наибольшей степени подготовлены к преодолению различных профессиональных кризисов, и как следствие профессионального выгорания.

Сравнительный анализ результатов исследования

Исследование значимых различий акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности, а так же уровней эмоционального выгорания у административного персонала хоккейного клуба проводилось нами посредством применения непараметрического критерия Краскела-Уоллиса.

Результаты анализа уровня социальной фрустрированности выявили различие $H=12,025$ при $p \leq 0,002$. Согласно полученным результатам испытуемые, у которых высшее «управленческое образование», а именно 3 группа, имеют самый высокий уровень социальной фрустрированности. Следовательно, управленцы 3-ей группы обеспокоены реализацией и удовлетворением своих социальных потребностей.

Результаты анализа акцентуаций характера выявили различия лишь у аффективного типа, где $H=14,395$ при $p \leq 0,000$. Согласно полученным данным сравнительного анализа различий, самые высокие показатели аффективности имеют испытуемые, у которых нет «управленческого образования». Из этого следует, что 1-ой группе свойствен широкий диапазон эмоциональных состояний. Проявляется он в бурной реакции, сменяемости направлений активности, высокой впечатлительности. А так же стоит отметить, что искреннее и глубокое

переживание чужих проблем усиливает психическую реакцию людей этого типа акцентуации.

Анализ уровня эмоционального выгорания выявил результаты различий по следующим критериям: эмоциональное истощение, где $N=11,041$ при $p \leq 0,004$; деперсонализация, где $N=15,436$ при $p \leq 0,000$; редукция высших достижений, где $N=18,819$ при $p \leq 0,000$; выраженность профессиональной деформации, что является совокупностью факторов эмоционального истощения, деперсонализации, а так же редукции профессиональной деформации, где $N=17,060$ при $p \leq 0,000$. Согласно полученным результатам сравнительного анализа различий самый высокий уровень эмоционального истощения, деперсонализации и как следствие выраженность профессиональной деформации у 1 группы, сотрудники которой не имеют «управленческого образования». Из чего следует, что представителям данной группы свойственно снижение эмоционального состояния, возникновение перепадов настроения от равнодушного состояния до эмоционального перенасыщения, их социальные контакты могут ограничиться работой, а так же привести к скудным отношениям на работе и дома. Рассматривая данные сравнительного анализа различий уровня редукции личных достижений, сотрудники с средне-специальным «управленческим образованием» (2 группа) имеют самые высокие показатели, в сравнении с двумя другими группами. Что характеризует их как людей высоко оценивающих свои возможности и эффективность, из чего следует вывод, что они больше творчески включены в достижение результата.

Таким образом, гипотеза эмпирического исследования, что существуют значимые различия акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности и уровень эмоционального выгорания между сотрудниками не имеющими «управленческое образование» (первая группа), сотрудниками, имеющими среднее «управленческое образование» (вторая группа) и сотрудниками, имеющими высшее «управленческое образование» (третья группа), подтвердилась.

Выводы по третьей главе

В результате эмпирического исследования нам удалось достигнуть поставленной цели и решить задачи исследования.

Проведя эмпирическое исследование по методике «Определения акцентуаций характера» К. Леонгарда, методике «Диагностики уровня социальной фрустрированности» Л. И. Вассермана и опроснику «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» под ред. Н. Водопьяновой, можно сделать следующие выводы.

Для каждой из групп испытуемых характерно своё проявление типов акцентуаций характера. В первой группе ярко выражен эмотивный, аффективный, циклотимичный тип. Для второй группы характерен циклотимичный, эмотивный, аффективный, тревожный тип акцентуаций. Для третьей же группы наиболее сильно выражен эмотивный, циклотимичный тип. Сходными типами акцентуации характера для всех групп стали эмотивный и циклотимичный типы.

Уровень социальной фрустрированности у управленцев в 1 группе имеет «пониженный» уровень социальной фрустрированности, во 2 группе – «неопределенный уровень», а в 3 группе – повышенный уровень социальной фрустрированности. Из трех групп самый высокий уровень фрустрированности преобладает в 3-ей группе.

Уровни эмоционального выгорания представленные эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией личных достижений проявились следующим образом: 1 группа по субшкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» имеет высокий уровень выраженности профессионального выгорания. Тогда как 2 группа по тем же субшкалам имеет уровень выше среднего, а 3 группа имеют средний уровень выраженности профессионального выгорания. Редукция личных достижений в 1 группе имеет средний уровень, во 2 группе – уровень выше среднего, а в 3 группе отмечен низкий уровень. Сумма представленных субшкал позволяет выявить уровень выраженности

профессиональной деформации. Таким образом, самый высокий уровень выраженности профессиональной деформации у первой группы, а самый низкий у 3 группы.

Исследование значимых различий акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности, а так же уровня эмоционального выгорания у управленцев проводилось нами посредством применения непараметрического критерия Краскела-Уоллиса.

Так были выявлены значимые различия по шкалам: уровень социальной фрустрированности. Согласно полученным результатам испытуемые, у которых высшее «управленческое образование», а именно 3 группа, имеют самый высокий уровень социальной фрустрированности.

По акцентуациям характера выявлены различия по аффективному типу. Так самые высокие показатели аффективности имеют испытуемые, у которых нет «управленческого образования». Из этого следует, что 1-ой группе свойствен широкий диапазон эмоциональных состояний.

По уровню эмоционального выгорания были выявлены различия по следующим критериям: эмоциональное истощение, где $H=11,041$ при $p \leq 0,004$; деперсонализация, где $H=15,436$ при $p \leq 0,000$; редукция высших достижений, где $H=18,819$ при $p \leq 0,000$; выраженность профессиональной деформации, где $H=17,060$ при $p \leq 0,000$. Согласно полученным результатам сравнительного анализа различий самый высокий уровень эмоционального истощения, деперсонализации и как следствие выраженность профессиональной деформации у 1 группы, сотрудники которой не имеют «управленческого образования». Рассматривая данные сравнительного анализа различий уровня редукции личных достижений, сотрудники с средне-специальным «управленческим образованием» (2 группа) имеют самые высокие показатели, в сравнении с двумя другими группами.

Таким образом, гипотеза эмпирического исследования, что существуют значимые различия акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности и уровень эмоционального выгорания между сотрудниками

не имеющими «управленческое образование» (первая группа), сотрудниками, имеющими среднее «управленческое образование» (вторая группа) и сотрудниками, имеющими высшее «управленческое образование» (третья группа), подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Благодаря теоретико-методологическому анализу нами было определено, что процессы профессионального становления личности, профессионализации субъекта деятельности и личностно-профессионального развития профессионала, являются основными формами профессионального развития.

Выделяют психофизиологические, психологические, социально-профессиональные и социально-экономические факторы профессионального развития. Воздействие этих факторов на профессиональное развитие может сказываться по-разному. В одних случаях они отрицательно сказываются на профессиональном развитии. Из-за них может происходить дезорганизация профессионального сознания, дезадаптация и образование деформаций. В других же случаях, наоборот, происходит продуктивное стимулирование развития личности.

К психологическим детерминантам, которые способствуют развитию профессионально обусловленных деструкций, причисляют конфликты профессионального самоопределения, кризисы профессионального становления и стратегии преодолевающего поведения.

Переживание того или иного кризиса вызывает перестройку психологической структуры личности, изменение социально-профессиональной направленности. Кризисы, порождая психическую напряженность, тем самым стимулируют профессиональное развитие личности. У тех кто не способен справиться с профессиональными кризисами, перейти на новый уровень профессионального развития, порождается разбалансированность в структуре субъекта деятельности, что в последствии может привести к возникновению профессионально обусловленных деструкций.

К профессиональным деструкциям относят профессиональные деформации (эмоциональное выгорание и дезадаптация), выученную беспомощность, профессиональную отчужденность.

Развитие профессиональных деформаций происходит в процессе длительной эксплуатации профессиональных качеств личности, и характеризуются изменением уровня их выраженности.

Некомпетентность субъекта труда обусловлена недостаточным уровнем профессиональной компетентности, а так же консервацией профессионального опыта.

К особенностям выученной беспомощности относят отказ от активных профессиональных действий, безразличие и профессиональную пассивность. А к профессиональному отчуждению – потерю идентичности с профессиональной ролью. Замедление темпа профессионального развития, снижение продуктивности деятельности и удовлетворенности ею является результатом воздействия профессионально обусловленных деструкций. В результате чего возникновение технологий профилактики и коррекции деструктивной профессионализации становится актуальной. Такими технологиями принято считать психопрофилактику, психологическое консультирование, психологический тренинг и коучинг.

Диссертационное исследование было направленно на изучение профессиональных деструкций у административного персонала хоккейного клуба.

В результате эмпирического исследования нам удалось достигнуть поставленной цели и решить задачи исследования.

Для каждой из групп испытуемых характерно своё проявление типов акцентуаций характера. В первой группе ярко выражен эмотивный, аффективный, циклотимичный тип. Для второй группы характерен циклотимичный, эмотивный, аффективный, тревожный тип акцентуаций. Для третьей же группы наиболее сильно выражен эмотивный, циклотимичный тип. Сходными типами акцентуации характера для всех групп стали эмотивный и циклотимичный типы.

Уровень социальной фрустрированности у управленцев в 1 группе имеет «пониженный» уровень социальной фрустрированности, во 2 группе – «неопределенный уровень», а в 3 группе – повышенный уровень социальной

фрустрированности. Из трех групп самый высокий уровень фрустрированности преобладает в 3-ей группе.

Уровни эмоционального выгорания представленные эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией личных достижений проявились следующим образом: 1 группа по субшкалам «эмоциональное истощение» и «деперсонализация» имеет высокий уровень выраженности профессионального выгорания. Тогда как 2 группа по тем же субшкалам имеет уровень выше среднего, а 3 группа имеют средний уровень выраженности профессионального выгорания. Редукция личных достижений в 1 группе имеет средний уровень, во 2 группе – уровень выше среднего, а в 3 группе отмечен низкий уровень. Сумма представленных субшкал позволяет выявить уровень выраженности профессиональной деформации. Таким образом, самый высокий уровень выраженности профессиональной деформации у первой группы, а самый низкий у 3 группы.

Исследование значимых различий акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности, а так же уровня эмоционального выгорания у сотрудников проводилось нами посредством применения непараметрического критерия Краскела-Уоллиса.

Так были выявлены значимые различия по шкалам: уровень социальной фрустрированности, по акцентуациям характера выявлены различия по аффективному типу, по уровню эмоционального выгорания.

Таким образом, гипотеза эмпирического исследования, что существуют значимые различия акцентуаций характера, уровня социальной фрустрированности и уровень эмоционального выгорания между сотрудниками не имеющими «управленческое образование» (первая группа), сотрудниками, имеющими среднее «управленческое образование» (вторая группа) и сотрудниками, имеющими высшее «управленческое образование» (третья группа), подтвердилась.

ЛИТЕРАТУРА

1. Базарова Т. С. Синдром «Эмоционального сгорания» как фактор профессионального риска в социальной работе //Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. – №. 5.
2. Безносов С. П. Профессиональные деформации личности //Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2012. – Т. 55. – №. 3.
3. Богданова Г. В. Профессиональные деструкции безработных // Молодой ученый. — 2013. — №10. — С. 499-501.
4. Болдырева Т. А. Деформации личности: попытка систематизации современных психологических подходов в русле концепции индивидуальности //Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – №. 2 (163).
5. Бухтоярова Е. Н., Савельева А. Г. СИНДРОМ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЛИЧНОСТИ //СОВРЕМЕННАЯ НАУКА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД. – 2014. – С. 258.
6. Водопьянова Н. Е., Никифоров Г. С. Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания //Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика. – 2013. – №. 2.
7. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С., Наследов А. Д. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социономических профессий //Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Социология. – 2013. – №. 4.
8. Волков А. А., Назаров И. Н., Усачева И. А. Особенности проявления негативных признаков профессиональной деформации личности //Фундаментальные исследования. – 2015. – №. 2-23.
9. Выготский Л.С. Собрание сочинений. В 6-ти томах. \ Под ред. Эльконина Д.Б. М., Педагогика, 2012. Том 4, -432 с.
10. Вяткин Б. А. Индивидуальность человека как предмет интегрального исследования1 //ИНТЕГРАТИВНАЯ ПЕРСПЕКТИВА В ГУМАНИТАРНЫХ НАУКАХ 1'2015. – 2015. – С. 36.

11. Дикая Л. Г. Профессиональное выгорание и безопасность труда в социально-ориентированных профессиях //Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2015. – №. 3. – С. 47.
12. Ефимов А. А. Профессиональная деформация личности сотрудника ОВД //Мир науки, культуры, образования. – 2015. – №. 1 (50).
13. Ермолаев О. Математическая статистика для психологов. Учебник. – Litres, 2015.
14. Иванова Е. М. Формирование психологической готовности студентов-психологов к профессиональному становлению //Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2013. – №. 1.
15. Клевцова Н. А. Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности специалиста //Территория науки. – 2015. – №. 5.
16. Комлева С.С. Феномен профессиональной деструкции у представителей педагогических профессий // IV Международный молодежный психолого-социальный конгресс для студентов, аспирантов и молодых ученых: материалы конгресса 16-17- мая 2014 года. – СПб.: СПбГИПСР, 2014. – С. 178-181.
17. Коновалова Н. В. Влияние мотивации на становление конкурентоспособной личности //Новое слово в науке и практике: гипотезы и апробация результатов исследований. – 2014. – №. 13.
18. Корытова Г. С. Профессиональная деформация личности в педагогической деятельности //Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2014. – №. 1 (142).
19. Куликов Л. В. Психология личности в трудах отечественных психологов. Хрестоматия. 2-е изд. – " Издательский дом"" Питер""", 2016.
20. Леонтьев Д. А. Личностное изменение человеческого развития //Вопросы психологии. – 2013. – №. 3. – С. 67-80.
21. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – Directmedia, 2013.

22. Мазилев В. А. Методологические проблемы исследования индивидуальности в психологии // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – Т. 2. – С. 208-218.

23. Мищенко Л. В. Индивидуальность подростков в рамках системного исследования с позиций пола и gender. – Directmedia, 2015.

24. Молчанова О., Болотова А. Психология развития и возрастная психология. Учебное пособие. – Litres, 2015.

25. ОЛЬХОВСКАЯ Е. Б., САПЕГИНА Т. А. ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ СРЕДСТВАМИ ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ // СИБИРСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ. – 2015. – №. 2. – С. 134-138.

26. Олпорт Г. Становление личности. Избранные труды. – Litres, 2015.

27. Орлов А. Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики // Вопросы статистики. – 2015. – №. 11. – С. 43-57.

28. Павлова Л. С. Динамика развития профессиональной деформации личности учителя [Текст] / Л. С. Павлова // Актуальные проблемы развития современного общества: Материалы международной научно-практической конференции. – в 2-х частях – ч.2 / Отв. ред. Л. А. Тягунова. – Саратов: Издательство ЦПМ; Академия Бизнеса, 2010.

29. Павлова Л. С. Психологические детерминанты профессиональной деформации личности учителя [Текст] / Л. С. Павлова // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: Материалы XVIII Международной научно-практической конференции / Под общей ред. С. С. Чернова. – Новосибирск: Издательство НГТУ, 2011.

30. Павлова Л. С. Факторы риска возникновения профессиональной деформации личности учителя в контексте профессиональной деятельности. [Текст] / Л. С. Павлова // Традиции и новации в профессиональной подготовке и деятельности педагога: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2011. – Вып. 10.

31. Поварёнков Ю. П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности субъекта труда //Вестник Костромского государственного университета им. НА Некрасова. Серия Гуманитарные науки: Педагогика. Психология. Социальная работа. Акмеология. Ювенология. Социокинетика. – 2014. – Т. 20. – №. 3.
32. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления и реализации личности как отрасль психологической науки //Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия№ 1. Психологические и педагогические науки. – 2014. – №. 1.
33. Полякова О. Б. Профессиональная образовательная среда на защите будущих специалистов от профессиональных деформаций //Мир психологии. – 2013. – №. 4. – С. 120-131.
34. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара.: «БАХРАХ-М», 2011.-157с.
35. Савина Т.А. Профилактика профессионально-личностных деструкций//Электронный журнал «Вестник МОУ» – 2013. – №3
36. Тхоржевская Л. В., Болдырева Т. А., Болдырев А. В. Прогнозирование профессиональных деструкций личности сотрудников пенитенциарной системы на этапе первичной профессиональной подготовки //Вестник Оренбургского государственного университета. – 2013. – №. 2. – С. 243-247.
37. Чутко Л. С., Козина Н. В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты //М.: Медпресс информ. – 2014.
38. Шакурова А. В. Организационная культура образовательного учреждения (ОУ) как социально-психологический регулятор и инструмент формирования профессиональной идентичности учителей и трудовой мотивации выпускников школы //Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. – 2013. – №. 6-1.
39. Шевченко А.А. Профессиональная деформация смысложизненных ориентаций личности в структуре профессиональных деструкций//Международный научно-исследовательский журнал. 2011.

40. Zeer E. F., Зеер Э. Ф. Психология прогнозирования профессионального будущего личности //Личность в профессионально-образовательном пространстве. – 2014. – №. 13. – С. 49-59.