

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

РУМ'ЯНЦЕВА ПОЛІНА ЮРІЇВНА

Допускається до захисту:

В. о. завідувача кафедри психології,

д. економ. н., канд. психол. н.

В.А. Оверчук

«___» _____ 20__ р.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ
ПРОГРАМІСТІВ**

Спеціальність 053 Психологія

Магістерська робота

Науковий керівник:

В.А. Оверчук, в.о. завідувача кафедри психології,

д. економ. н., канд. психол. н.

(підпис)

Оцінка: _____ / _____ / _____
(бали / за шкалою ЄKTS / за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця 2021

АНОТАЦІЯ

Рум'янцева П. Ю. Психологічні особливості професійної деформації програмістів. Спеціальність 053 «Психологія». Освітня програма «Психологічна реабілітація». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2021.

У магістерській роботі проаналізовано явище професійної деформації т, психічного та професійного вигорання, також визначено психологічні особливості професійної деформації програмістів.

Встановлено, що рівень професійної деформації спеціалістів залежить як від стажу роботи, так і від типу особистості, що характеризується наявними захисними механізмами.

Ключові слова: деформація, професійна деформація, програміст, психологічні особливості.

Рис. 8. Таб. 3. Бібліограф.: 62 найм.

SUMMARY

P. Rumiantseva Psychological features of professional deformation of programmers. Specialty 053 «Psychology». Educational program « Psychological rehabilitation». Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2021.

In the master's thesis the phenomenon of professional deformation, mental and professional burnout is analyzed, the psychological features of professional deformation of programmers are also determined.

It has been established that the level of professional deformation of specialists depends on both the length of service and the type of personality characterized by the available protective mechanisms.

Key words: deformation, professional deformation, programmer, psychological features. Fig. 8. Tabl. 3. Bibliography: 62 items.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРОГРАМІСТІВ.....	9
1.1 Феномен професійної деформації як соціально-психологічна дефініція.....	9
1.2 Особливості професійної діяльності програміста.....	18
1.3 Проблема визначення прояву професійної деформації програмістів...	25
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2 МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРОГРАМІСТІВ.....	36
2.1 Характеристика етапів та вибірки дослідження.....	36
2.2 Характеристика психодіагностичного інструментарію та методи статистичної обробки даних.....	37
2.3 Характеристика тренінгової програми з профілактики професійної деформації	40
Висновки до розділу 2.....	44
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРОГРАМІСТІВ.....	45
3.1 Результати дослідження рівня професійної деформації.....	45
3.2 Результати дослідження особливостей особистості програміста.....	57
Висновки до розділу 3.....	63
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ.....	68
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний темп життя значно прискорився за останні 20-30 років, тому вимагає від суспільства швидкість у прийнятті рішень та вирішенні задач. Люди мають швидко вчитись, набувати нових навиків та паралельно з цим одразу застосовувати їх на практиці, тому що система актуальних знань постійно удосконалюється. Саме тому зараз відбувається таке явище, як діджиталізація суспільства і відповідно змінюється вектор професійної діяльності суб'єктів. Частка професій пов'язаних зі сферою ІТ стрімко зростає, за прогнозами через 5 років відсоток людей, працюючих в цій сфері збільшиться на 25%.

Професія програміста пов'язана з постійним оперуванням абстрактними поняттями, створенням нових рішень та алгоритмів для вирішення задач. ІТ спеціалісти користуються аналітичним мисленням для ефективної роботи. Також паралельно з трудовою діяльністю програмісту потрібно постійно розвиватись та отримувати нову інформацію, саме тому робочий день триває всі 24 години. Людина такої спеціалізації схильна до швидкого професійного вигорання та, як наслідок до професійної деформації.

Професійна деформація полягає в набутті асоціальних якостей, а так як одна з основних задач ІТ спеціаліста – це спілкування та взаєморозуміння інших під час роботи у команді. Професійна деформація програмістів проявляється у тенденції пошуку помилок в різних життєвих ситуаціях, схильності до алгоритмізації життєвих та побутових процесів, службовий стиль спілкування переноситься у всі сфери життя, звужується коло спілкування, інтересів та потреб, відповідно відбувається зниження соціального навантаження та взаємодії. Також карантинні обмеження змусили більшу частину працівників працювати вдома, через що показники продуктивності та ефективної роботи в команді помітно знизились. Ще одна особливість спеціалістів сфери ІТ полягає у їхній монозадачності, так як особливість професійної діяльності формує навик концентруватись на одній задачі та повністю поглиблюватись у процес. Тому у програмістів відбувається конфлікт, стик двох реальностей: швидкий та

полізадачний темп життя та здатність концентруватись на вирішенні лише однієї задачі. Зараз відбувається процес становлення ІТ спеціалістів нового покоління, які ефективно виконують свою роботу та вміють відволікатись та концентруватись і на інших аспектах соціального життя, але і для цього процесу потрібен відповідний супровід та вирішення питань пов'язаних з професійною деформацією.

Напрямки роботи в ІТ розгалужуються та популяризуються серед суспільства, тому у зв'язку зі стрімким збільшенням кадрів виникає проблема модерації та підтримці всіх працівників. Існує тенденція приділення уваги психоемоційному стану нових співробітників, стаж яких не перевищує 1 року роботи, відповідно категорія працівників зі стажем від 3 років і більше не є у пріоритеті, хоча ця категорія є більш вразлива та схильна до вигорання та погіршення показників трудової діяльності. Пріоритетним є напрям створення превентивних заходів професійної деформації та покращення психоемоційного стану працівників зі стажем, а для цього нам потрібно дослідити найбільш вразливі психологічні аспекти особистості.

З огляду на вищеописане розуміємо актуальність дослідження психологічних особливостей професійної деформації програмістів. Дана проблематика є важливою в першу чергу з практичного боку, адже професія програміста виступає потенціалом розвитку суспільства та світу загалом, а через збільшення кількості спеціалістів потребує детальнішого дослідження особливостей професійної деформації та подальшої профілактики.

Об'єкт дослідження: професійна деформація.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійної деформації програмістів.

Мета дослідження: проаналізувати індивідуально-психологічні особливості, які формують професійну деформацію програмістів.

Для реалізації означеної мети вважаємо необхідним вирішення наступних завдань:

1. Розкрити поняття професійної деформації програмістів у сучасних наукових дослідженнях;
2. Проаналізувати психологічні особливості, як складові, що впливають на схильність до професійної деформації програмістів;
3. Розробити програму емпіричного дослідження психологічних особливостей професійної деформації програмістів;
4. Провести емпіричне дослідження психологічних особливостей професійної деформації програмістів, проаналізувати отримані результати, сформулювати загальні висновки.

Гіпотезу дослідження склали припущення, що у програмістів з різним стажем роботи буде спостерігатись різний рівень професійної деформації, а саме чим більший стаж роботи, тим вище рівень професійної деформації програмістів.

Методологічна основа дослідження: проблема професійної деформації висвітлюється у роботах таких науковців, як: С. Х. Асадулліна, С. П. Безносов, Ю. А. Верна, Е.Ф. Зейє, Е.Е. Зернат, К. П. Зінченко, А. Т Іваницький, А.А. Картузова, В. Я. Кікоть, З. Р. Кісіль, А. В. Коваленко, М. С. Корольчук, Г. Д. Ложкін, А. А. Лукіянчук, Б. Г. Мещерякова, А. В. Моцонелідзе, В. А. Семиченко, Є. Є. Симанюк, Л. А. Шиканов, Н. В. Циба та інші. Психологічне вигорання досліджували: І. А. Гуля, Л. Б. Кондрацкая, І. А. Мотсоназинце, Т. В. Мурашенко, І. М. Фіттер, В. П. Томчук, Г. В. Чуйко, та інші. Професійне вигорання досліджували: О. В. Андрієнко, С. В. Белан, А. Г. Бондарчук, А. С. Борисюк, Н. М. Додов, Дж. П. Дояльні, Е. Ф. Зейєр, Е. П. Єрмолаєв, Т. М. Ковалевська, Н. І. Кривоконь, Т. О. Луценко, В. А. Маг, Т. Б. Мурашенко, І. В. Шпекторенко, та інші.

Методи дослідження. З метою перевірки висунутої гіпотези дослідження і вирішення поставлених завдань нами було використано загальнонаукові теоретичні методи (аналіз психологічної літератури по темі дослідження, системно-структурний метод, порівняльний метод, узагальнення теоретичних та емпіричних даних); емпіричні (анкетування, стандартизовані опитувальники); статистичні (метод описової та математичної статистики: критерій лінійної

кореляції К. Пірсона). У якості психодіагностичного інструментарію нами було використано: методику діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко, опитувальник вигорання Маслач, опитувальник «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М. В. Соколова), опитувальник психологічних захистів (Life Style Index), методику визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів (Олдхем-Морріс).

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі ТОВ «ЕКСАДЕЛ УКРАЇНА». Вибірку дослідження склали працівники компанії різних рівнів та напрямків. Загальна кількість досліджуваних 54 особи, середній вік яких становить 28 років.

Теоретична значущість роботи: полягає в тому, що висвітлено проблему професійної деформації програмістів, систематизовано та описано чинники, які зумовлюють професійну деформацію, а також окреслено вплив рівня психологічного та професійного вигорання на професійну деформацію.

Практична значущість роботи: полягає у тому, що отримані результати емпіричного дослідження можуть бути використані у роботі практичних психологів, корпоративних психологів та відділу кадрового забезпечення з метою виявлення групи ризику працівників сфери ІТ, своєчасної діагностики схильності до професійної деформації, а також при розробці тренінгових і психопрофілактичних програм, спрямованих на дослідження психологічних особливостей та попередження прояву тенденцій професійного та психологічного вигорання у середовищі професійної діяльності.

Апробація: Основні положення наукової роботи було представлено у вигляді:

1) Друкованих тез «Проблема визначення прояву професійної деформації програмістів» у збірнику, виданому за матеріалами Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку психології та соціальної роботи в сучасному суспільстві» (19 листопада 2021 року, м. Одеса).

2) Друкованих тез «Особливості професійної деформації програмістів» у збірнику, виданому за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції

«Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності» (19 листопада 2021 року, м. Вінниця).

3) Друкованих тез «Явище емоційного вигорання як складова професійної деформації програмістів» у збірнику, виданому за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Наукові дослідження та інновації в галузі суспільно-гуманітарних наук» (24 листопада 2021 року, м. Мелітополь).

Структура роботи: Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних посилань, який складається з 62 найменувань, додатків. Загальний обсяг роботи 117 сторінок, містить 8 рисунків і 3 таблиці.



РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРОГРАМІСТІВ

1.1 Феномен професійної деформації як соціально-психологічна дефініція

Безпосереднім продуктом, результатом професіоналізації особистості, може бути не лише досягнення професійної ідентичності, професійної компетентності та формування професійної готовності до здійснення професійної діяльності, а й професійна деформація особистості, створена С. П. Безносовим, постійно підкреслюється Ю. А. Верна, Е. Е. Зернат, А. Т. Іваницький, В. Я. Кікоть, З. Р. Кісіль, А. В. Коваленко, Г. Д. Ложкін, В. А. Семиченко, Є. Є. Симанюк, Л. А. Шиканов та інші. Це тому, що, як припускає Е. Ф. Зейер та Є. Є. Симанюк професійний розвиток полягає не тільки в розвитку та вдосконаленні особистості, а й у руйнуванні її попередньої структури, різного роду її професійному руйнуванні [8,9,11].

Сьогодні порушена проблема широко обговорюється в психологічній літературі, розглядаються окремі випадки професійної деформації особистості (емоційне вигорання – В. Бойко, К. Глухов, І. А. Гуля, Л. Б. Кондрацкая, І. А. Мотсоназинце, Т. В. Мурашенко, І. М. Фіттер, В. П. Томчук, Г. В. Чуйко і інші; професійне вигорання – А. С. Борисюк, Н. І. Кривоконь та інші; професійна байдужість – Е. Ф. Зейер, Н. М. Додов; професійна індіферентність – Дж. П. Дояльні, Е. П. Єрмолаєв; професійні акцентуації характеру особистості – Є. І. Махлик; професійний нейротизм – Ю. Р. Гетруйє, В. Р. Костиль та інші; агресивність – Е. В. Тополов та інші), особливості кожної професії та деформації різних спеціалістів (О. В. Андрієнко, С. В. Белан, А. Г. Бондарчук, Т. М. Ковалевська, Т. О. Луценко, В. А. Маг, Т. Б. Мурашенко, І. В. Шпекторенко та багато інших), у тому числі - психологи (Ч. Л. Бозаджиєв, Н. Е. Купер, Р. І. Гаврилюк) В. Н. Петрова Д. Трунов, І. М. Горжевська, Н. В. Циба, Й. Стельцер та інші) [16].

Спочатку розглянемо теоретико-методологічні уявлення про професійну деформацію особистості, викладені в наукових дискурсах. Навіть побіжний аналіз досліджень у сфері професійної деформації дозволяє визначити наявність принаймні трьох усталених конотацій цього поняття:

- 1) професійна деформація як відчуження від себе на користь професії;
- 2) професійна деформація як спотворення професійної ролі через невідповідність у здійсненні професійної діяльності;
- 3) професійна деформація як будь-яка (у тому числі позитивна) особистісна зміна, пов'язана з набуттям і заняттям професією.

Професійне деформаційне відчуження Я на користь заняття є предметом теоретико-емпіричних досліджень С. Х. Асадулліної, К. П. Зінченко, А. А. Картузової, М. С. Корольчук, А. А. Лукіянчук, Б. Г. Мещерякова, А. В. Моцонелідзе, А. Семиченко, Д. Трунов, І. Горжевський, Н. В. Циби та інші. Так, у словнику Бориса Григоровича Мещерякова та Віктора Павловича Зінченка професійні деформації особистості визначаються як когнітивні викривлення. Згідно з позицією Д. Трунова, професійна деформація особистості є феноменом вторгнення Я в Я-людину [15]. А. А. Картузова, завдяки концептуальному розмежуванню поняття «деформація» сусідніх («аберація», «аномалія», «вигорання», «відхилення», «деградація», «дефект», «зловживання», «застій», «перетворення» і т.п.), пропонує розуміти професійну деформацію особистості, як зміну особистих якостей, під впливом довгострокової професійної діяльності за рахунок чого відбувається пов'язане з регресією спотворень [22].

З повагою до сказаного Н. В. Циба доречно порівнює, що професійні деформації – «це ознака, яку професійна діяльність нав'язує людям» [22, с. 145]. У цьому випадку безпосередній прояв професійної деформації, пише С. Х. Асадулліна – це професійна поведінка в непрофесійній ситуації [2]. І. Хоржевська переконана, що професійні деформації особистості є не лише психосоціальним, а й психоемоційним проявом. З цією тезою погоджується В. А. Семіченко, який вважає, що професійна деформація впливає на когнітивну,

емоційну, вольову та мотиваційну сфери особистості [19]. Розвиваючи такі ідеї, В. А. Магда виділяє 4 блоки в структурі професійної деформації:

- емоційно-вольовий;
- когнітивний;
- поведінковий;
- особистісний.

Причому останній надає особливого значення самооцінці та самосприйняттю [9].

Не одностайні думки щодо причин відчуження від себе на користь професії. Так вважає І. О. Моцонелідзе, що професійна деформація виникає «у людей з високими амбіціями, діяльністю та пристрастями до ранньої і занадто вузької професійної спеціалізації» [15, с. 58]. Водночас А. Лукіяничук бачить проблему професійної деформації взагалі та емоційного вигорання зокрема у формуванні хибної, штучної професійної ідентичності, керуючись фіктивними цілями, такими як: мода, престиж чи конформність [10]. Дослідник М. С. Корольчук вказує на те, що професійна деформація особистості, як надмірне загострення її специфічних особливостей, носить компенсаторний характер і частіше виникає у людей з низькою професійною кваліфікацією [5].

Загалом підхід до розгляду професійної деформації особистості як проблеми протистояння професійній ролі Я показує, на нашу думку, актуальну проблему сучасного кар'єрно-орієнтованого суспільства, в якому найвища ставка на рівень самореалізація – на професійній реалізації. Але треба усвідомлювати, що саморозкриття особистості в професії – це виняток, артефакт. Натомість типовим стає антагоністичний зв'язок «я» – «робота», який вирішується різними способами.

Шукали проблему професійної деформації як професійної кривизни такі дослідники: А. Н. Баженов, С. В. Белан, С. А. Дружилов, Т. М. Ковалевська, Є. М. Косолапов, О. О. Луценко. Так, у дослідженні кандидата А. Н. Баженової професійна деформація визначається як регресивний професійний розвиток, при цьому підкреслюється, що вона проявляється як у професійній, так і в не

професійній сферах діяльності [2]. С. А. Дружилов також розглядає професійну деформацію як спотворення психологічної моделі діяльності або її деструктивної структури [17]. Дослідник О. М. Косолапов вважає, що під професійною деформацією слід розуміти нерозривний процес розвитку двох взаємозалежних психологічних явищ, пов'язаних з оволодінням і заняттям певною діяльністю:

- а) негативні зміни, що неконтрольовано відбуваються в процесі професійної діяльності, розвивають особистість. структура;
- б) свідомі відхилення, які закріплені в структурі особистості [21].

Розглядаючи наслідки професійної деформації як спотворення професійної ролі, І. Шпекторенко стверджує, що вона є причиною професійної мобільності особистості за міжпрофесійним типом [63], тобто вносить часті зміни в професію особистості.

Дослідники С. В. Белан, Т. Ковалевський і Т. О. Луценко говорять про вплив професійної деформації на професією без змін, що професійна деформація провокує та розвиває «почуття впевненості і непогрішності в своїх знаннях і оцінках створює функції аналіз і пошук у розумових операціях» [1, с. 25]. Розглядаючи наслідки професійної деформації як спотворення професійної ролі, І. Шпекторенко стверджує, що вона є причиною професійної мобільності особистості за між професійним типом [18], тобто вносить часті зміни в професію особистості.

Згідно з нашими висновками, розуміння професійної деформації як спотворення професійної ролі ґрунтується на ідеї стереотипності, стагнації та вигорання на роботі у зв'язку з переживанням різного роду професійних фрустрацій (від нормативних криз до особистих невдач).

Професійні деформації як зміни особистості фахівця враховані в працях С. П. Безносова, О. О. Євдокимової, В. С. Медведєва, І. Хоржевської та інших. Таким чином, подвійність явища професійної деформації особистості постає через відображення П. П. Євдокимова: з одного боку, він втілює в собі багаторівневу систему адаптації особистості до умов суспільства і можливості активно змінюючи життя своєї в тій чи іншій ситуації в залежності від

психологічного досвіду особистості, а з іншого боку – негативний зміна особистісних якостей під впливом професійної діяльності [22]. У докторантурі В. С. Медведєва професійна деформація трактується як низка унікальних, взаємопов'язаних змін індивідуальних якостей і особистості в цілому, що є результатом професійної діяльності [4], що також є відповідальним за конструктивні та деструктивні зміни особи, яка піклується. Класичне визначення С. П. Безносова сьогодні, згідно з яким професійна деформація особистості – це зміна особистості (її перцептивних стереотипів, цінностей, характеру, комунікативних і поведінкових моделей), що відбувається в результаті професійної діяльності [6].

Разом з А. Т. Іваницьким та В. Я. Кікоть, автор виділяє три рівні професійних деформацій: загальнопрофесійний (притаманний всім представникам професії з різним ступенем вираженості), особливо професійний (виходячи з спеціалізації в професії), професійно-типологічний (є наслідком розвитку професії). Поєднання типу особистісної організації з професійним), індивідуалізовані (перерозвиток властивої минулому особистісної якості до рівня акцентуованого) [7].

Критичний аналіз результатів теоретичних та емпіричних досліджень професійної деформації як змін особистості у зв'язку з розвитком і впровадженням професії дозволив сформулювати дві центральні тези, на яких буде базуватися наше подальше дослідження:

- Професійна деформація особистості є результатом орієнтації цієї особи на відповідність власній посадовій інструкції, тобто бути професійно ідентичним. При цьому зміни, які зазнає структура особистості, допомагають у професійній діяльності (нехай і фантастичні, але на рівні уявної відповідності власному образу), з одного боку, але з іншого боку, поширюються на всі сфери життя.
- Професійна деформація особистості завжди впливає на певний ступінь відчуження від попередньої самопрезентації, що пов'язано зі зміною самого себе в інтересах успішної професійної діяльності. За змістом

професійна деформація відрізняється від професійного саморозкриття, яке, як уже зазначалося, полягає в максимальній реалізації себе, своєї неповторності, індивідуальності Я – у діяльності, яка є покликанням, справою життя.

Небезпека пов'язування змісту цих тез з реаліями професії полягає в тому, що відчуження від себе для професійної реалізації поширюється на всі сфери самореалізації, так що професійно значущі якості несвідомо екстраполюються на інтимне особистісне спілкування, непридатні в непрофесійному просторі. Крім того, виникає парадокс: «хірургічна» зміна Я на професію (прийняття бажаних для нього якостей, ретельне дотримання вимог професії) на відміну від свого Я в результаті нездатності ефективно діяти професійно через діяльність вона відокремлена від джерел, що потребують саморозкриття.

Розглянемо ознаки професійної деформації особистості до яких звертаються дослідники. Поеднавши вид концепції динамічної особистості Д. М. Хомов та самостійну теорію П. Гудмана і Ф. Перлз маркерів професійної деформації особистості, розглядає адаптацію індивіда до вимог професійного середовища в специфічний, довготривалий розвиток, як суб'єкта діяльності, так і самої діяльності [8]. Тобто те, що ми назвали б жорстким професійним настроюванням. Дослідник С. В. Грищенко під типовими ознаками професійної деформації вказує на розчарування на роботі, кар'єрну кризу, втрату авторитету [17]. Проте, на нашу думку, ці ознаки можуть свідчити не про саму професійну деформацію, а про реакцію особистості на наслідки її професійної деформації на події її життєвого шляху. Крім того, ці маркери можуть свідчити про досвід людини з нормативною чи ситуативною професійною кризою.

Натомість ми поділяємо точку зору А. М. Реви та С. В. Бойка, які справедливо вказують на два аспекти професійної деформації:

- 1) перший стосується надмірної стереотипності, підтримки нових, трафаретності підходів, простоти поглядів на проблеми загалом. зниження професійного рівня;

- 2) другий – перенесення корисних на роботі професійних звичок на сімейне та дружнє спілкування [15].

Традиційно існують також різні форми та види професійних деформацій особистості. На думку І. Хоржевської, види професійної деформації можуть бути епізодичними чи стійкими, поверхневими чи глобальними, позитивними чи негативними [6]. Щодо форм професійної деформації існують неоднозначні позиції, що може бути пов'язано з відсутністю чітких критеріїв їх класифікації. Тому однією з форм професійної деформації є професійна байдужість або яка, за Е. Ф. Зеєром, проявляється в емоційній сухості й ігнорує індивідуальність інших [2]. Н. М. Калка вважає, що однією з причин розвитку професійної байдужості є узагальнення негативних переживань особистісної взаємодії та стійка емоційна втома [27].

Що стосується професійних деформацій, В. Р. Костій розглядає професійну нейротизм індивіда, який визначається автором як процес досягнення стану неврозу (істерії, неврастенії, або одержимості) за рахунок епізодичних або стійких деструктивних проявів професійної ситуації [3]. Крайньою формою професійної деформації О. Г. Боднарчук розглядає професійну деградацію особи, пов'язану зі спекуляцією з боку службових повноважень, девіантну поведінку, яка може бути переміщена та поза службовим приміщенням [11].

Проте, якщо перераховані вище форми професійної деформації зумовлені окремими особами, то О. М. Рева та С. В. Бойко досліджують феномен групової професійної деформації, що виникає внаслідок одного або кількох із 17 групових ефектів і знижує загальну ефективність праці. До таких деформацій належать:

- 1) соціальне гальмування;
- 2) зниження особистої відповідальності;
- 3) нав'язувані форми поведінки;
- 4) групове мислення (конформне мислення, що характеризується субоптимізмом, тенденційним відбором інформації, довірою до всемогутності групи, оманливою ініціативою, груповим егоїзмом) тощо [5].

Існують також положення, згідно з якими сама професійна деформація є лише однією з форм деструкції професійної особистості. На думку С. В. Ковальчишиної, професійна деформація є передвісником професійної деструкції [3], її найнижчого рівня. Саме професійне руйнування, на думку В. Д. Тогобицької, — це порушення вже засвоєних методів роботи, руйнування наявних професійних якостей, поява стереотипів професійної поведінки та психологічних бар'єрів на шляху розвитку нових професійних технологій, занять чи сфер [5,4].

Необхідно зупинитися на детермінантах розвитку професійної деформації особистості. До причин виникнення професійних деформацій Я. П. Верна відносить регламентованість змісту професійної діяльності, незмінність її процесу та жорсткі алгоритми [15]. Є. В. Тополов розглядає дві групи факторів професійної деформації особистості:

- 1) прояви особистісно-професійної непрацездатності;
- 2) ситуативно-професійні фактори.

Автор включає некомпетентність, невміння інтегрувати новий досвід, невміння організувати [6]. В. В. Олійник вбачає джерело професійної деформації індивідуальної професійної фрустрації [7]. Г. Ланжерок вважає, що на професійні деформації «суттєво впливає середовище та оригінальний менталітет людського фактора, в якому вона визначається» [4, с.31]. На думку Є. І. Миглюка, професійна деформація в результаті індивідуальної професіоналізації, акцентування характеру індивідуальної працездатності за тривалий трудовий стаж. Під професійною акцентуацією характеру автор розуміє професійні зміни, які порушують цілісність особистості та знижують адаптивність та продуктивність її праці.

Дослідники А. В. Коваленко та Л. А. Шиканов на основі аналізу всіх різноманітних факторів професійної деформації приходять до висновку, що найважливішими з них є стереотипи мислення і дії, соціальні стереотипи поведінки, окремі форми психологічного захисту: раціоналізація, проекція, відчуження, заміна, ідентифікація. Формування деформацій, на думку авторів,

зініціюється професійною стагнацією фахівця та акцентом на рисах характеру, але основним фактором їх розвитку є сама професійна діяльність [1].

Час професійної кризи традиційно вважається сенситивним часом для виникнення професійних деформацій особистості. Н. Б. Іванцова показує основні ознаки професійної кризи: це втрата нового, відставання в житті, деградація професіоналізму, внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переоцінити себе, зниження самооцінки, втома, відчуття виснаження [22, с. 109]. У цьому контексті професійна деформація є своєрідним вирішенням цієї кризи, відновленням втраченої професійної ідентичності.

Підсумовуючи, ми констатуємо, що концепція професійної деформації, на нашу думку, є протилежністю концепції професійного саморозкриття і що професійна ідентичність має досягатися шляхом відчуження від себе і характеризується жорсткими ролями, які змушують особу бути професіоналом у непрофесійній сфері, щоб продовжувати. При цьому професійна ідентичність, відірвана від Я-простору, потребує постійного підтвердження, зовнішнього прояву, документального підтвердження, у контексті чого процес виконання професійних обов'язків є невротичним і його ефективність знижується.

Професійний розлад особистості може бути ситуативним або постійним і виникати окремо або в групах. Детермінантами розвитку професійної деформації особистості, за нашими висновками, є:

- 1) ситуативно-часові фактори (етап професійного розвитку, завдання професійної чи особистісної кризи, тривалість професійної діяльності, соціальні та професійні ситуації розвитку тощо);
- 2) індивідуально-психологічні фактори (усвідомлення своїх здібностей, інтересів, мотивів, адекватне сприйняття професії, тип організації особистості чи акцент на характері);
- 3) професійно-нормативні фактори (вимоги до виконання та успішності професії, суб'єктивна посадова інструкція тощо).

1.2 Особливості професійної діяльності програміста

Програмування виникло дуже давно і на початку свого шляху було дуже схоже на мистецтво, тому що не було законів, рамок чи правил. Як не дивно, першою жінкою-програмістом була жінка, її звали Пекло Лоулейс. Все почалося з того, що відомий англійський математик Чарльз Беббідж сконструював першу так звану «аналітичну машину» у 1833 році. Вона виконала найпростіші математичні операції. Саме Хелл Лоулейс, у свою чергу, зміг написати перші програми для нового винаходу.

Новий розвиток професія отримала на початку 1940-х років з появою перших цифрових комп'ютерів. Їх створив американський математик Фон Нейман. Програми, створені для перших машин, були надзвичайно детальними і враховували кожен розрахункову операцію, кожен логічний крок. Пристрій мав свою власну унікальну мову, за винятком того, що машина не могла зрозуміти жодної іншої [15,16]. Подальше створення спеціальних мов програмування дозволило вивести галузь на новий якісний рівень, тобто створювати програми з алгоритмами, спеціальними символічними формами, відповідними конкретній мові. У ході розробки також були винайдені спеціальні програми, які перетворюють мови з алгоритмів в машини.

Професійною формою програмування може бути повний робочий день фахівця або, як допоміжна діяльність для вирішення інших професійних завдань або в непрофесійній сфері (як інструмент для вирішення проблем або отримання задоволення від програмування).

Термін «програміст» не обов'язково означає професійну підготовку чи заняття. Програмування використовується як повний робочий день у технічній та науковій сферах. В інженерії розрізняють середню технічну кваліфікацію програміста та найвищу технічну кваліфікацію інженера-програміста. Предметом діяльності кваліфікованих робітників відповідної кваліфікації (техніки та інженери) є задум, розробка та виробництво програмного забезпечення як промислового продукту, що відповідає заданим функціональним,

конструкторським та технологічним вимогам (результат – програмне забезпечення).

Предметом діяльності програмістів у науці є розв’язання задач із застосування методів прикладної математики та їх впровадження на ЕОМ (результатом діяльності є розв’язання задачі, отримане за допомогою програми). В даний час програмування використовується як допоміжний напрямок у широкому спектрі професій.

Через значне поширення комп’ютерних технологій у сучасному суспільстві, а отже програмування, як форми діяльності, потреба в професійних програмістах у розвинених країнах значно перевищує можливості вищої освіти для підготовки за відповідними предметними галузями з кваліфікаційними вимогами в бізнесі в більшості випадків набагато вища за університетську освіту. У зв’язку з цим дуже широке поширення набула самоосвіта програмістів і професійна діяльність у сфері програмування без формального навчання з відповідного предмета. Як зазначалося вище, людина може мати правильну термінологію (наприклад) рід занять «програміст», кваліфікацію «інженер-програміст», спеціальність «комп’ютерне програмне забезпечення та автоматизовані системи» та посаду «спеціаліст з управління». Однак у повсякденній мові слово «програміст» часто використовується для позначення всіх цих понять [1,3].

На ринку праці є затребувані програмісти, які вміють працювати в команді колективні засоби розробки програмного забезпечення. У цьому контексті важливість навичок спеціаліста з колективної розробки програмного забезпечення, знання сучасних тенденцій, методів і технологій розробки програмного забезпечення:

- Розуміння відповідальності різних членів команди розробників програмного забезпечення: керівника розробки програмного забезпечення, керівника технічної групи (керівника групи), архітектора, програміста, тестувальника, дизайнера, верстака, аналітика.

- Сучасними стратегіями та технологіями для організації колективної розробки програмного забезпечення, включаючи системи контролю версій, процеси безперервної інтеграції, стандарти дизайну коду та методи перевірки коду.
- Розуміння основних напрямів розвитку методів колективного розвитку, їх відмінності та доцільності застосування залежно від характеру вирішуваних завдань і вимог організації.
- Гнучкими методами розробки програмного забезпечення [1].

Ненароком програмістів іноді називають системними адміністраторами. У минулому поширеним був поділ програмістів на прикладних і систематичних. Прикладний — це програміст, чиї програми розроблені для вирішення прикладної задачі, яка відповідає потребам кінцевого користувача і, залежно від того, як розроблена класифікація, знаходиться за межами комп'ютерної сфери. Системний — це програміст, чиї програми призначені для роботи на комп'ютері та використовуються іншими комп'ютерними фахівцями.

Існує три типи професій програміста:

- 1) Людина-Техніка;
- 2) Система Людина-Персонаж;
- 3) Людина-Людина [10 с.85].

Характеристика професії «людина-техніка»: люди, які працюють у сфері «людина-техніка», виробляють продукцію матеріальної праці, види та форми енергії, обладнання матеріальної праці, умови та предмети штучного середовища проживання, засоби їх існування, і розвиток. Зміст вищого наукового та інженерного рівнів — дослідження та проектування в матеріальному світі (природа, організм людини, техносфера, інформаційна сфера). Дослідження створюють нові знання, а дизайн створює нові об'єкти на основі цих знань.

До професійних представників цього типу пред'являються багато вимог. Вони повинні вміти розуміти креслення та схеми. Важливо не тільки мати чітке уявлення про пристрої різних пристроїв, а й зобразити процеси робочої взаємодії їх частин. Це дозволяє створювати версії можливих причин різних проблем і

подумки опрацьовувати параметри пошуку, щоб виділити найбільш ймовірні. Особливо глибокі знання потрібні в області властивостей предметів праці, умов і засобів їх перетворення, важливо знати пристрій і функції використовуваних пристроїв, автомобілів, інструментів, знати суворі правила та обмеження щодо експлуатація вид обладнання, умови безпечної роботи. У сфері когнітивних процесів високі вимоги пред'являються до фахівців у галузі «людських технологій» щодо різних видів пам'яті та мислення. Часто необхідно добре уявно оперувати об'єктами в просторі. [13].

Цінується здатність приймати оптимальні рішення в короткостроковій перспективі. Зокрема, можна виділити технічний спосіб мислення, який являє собою своєрідний синтез логічного та образного мислення, оскільки ці полярні стилі мислення поєднуються в роботі інженера.

Для представника такої професії, як «Людина – техніка», важливими є такі якості, як ділова хватка, емоційна стриманість, вміння працювати самостійно, іноді з обмеженими контактами з колегами, акуратність і порядність. Люди в області «люди – технології» мають справу з технікою, подумки оперують об'єктами в просторі, використовують логічне та наочно-образне мислення, щоб приймати рішення та розв'язувати різноманітні проблеми. Робота програміста такого роду найбільше відповідає посаді «адміністратора».

Такий фахівець витрачає більшу частину часу на налаштування та налаштування різноманітних програмних систем та усунення неполадок, які виникають на різних серверах та на комп'ютерах співробітників організації. Крім роботи з програмним забезпеченням, «адміністратор мережі» зайнятий налаштуванням різноманітних мережевих пристроїв: оптимізацією роботи мережевих пристроїв, вирішенням проблем, пов'язаних із спільним використанням пристроїв організацією та інтернет-провайдера [3,6,8].

Характеристика професії «Людина-знакова система»: люди, які працюють у сфері «Людина-знакова система», створюють і редагують тексти, документи, таблиці, формули, списки, каталоги будь-яких об'єктів. До представників цієї професії висуваються такі вимоги: вміння розуміти символи, штучні мовні

системи. Так, основна робота програміста — створити програму за допомогою будь-якої мови програмування. Одночасно використовується багато символів: для назв змінних, функцій, процедур.

Важливим елементом цієї професії є пізнавальна діяльність, тому програміст майже постійно заповнює прогалини в знаннях різною технічною документацією. Також людині необхідно володіти швидкими і точними, злагодженими рухами пальців – працювати на клавіатурі комп'ютера. У сфері когнітивних процесів фахівці в галузі «людина-знакова система» пред'являють високі вимоги до пам'яті: часто необхідно сприймати і зберігати великі обсяги словесної та логічної інформації, зберігати безліч інструкцій, правил і норм. . Ця професія творча в тому сенсі, що в роботі часто зустрічаються нестандартні, унікальні завдання, які вимагають винахідливості та самовідданої інтелектуальної ініціативи.

На думку Є. Клімова, важливими якостями для представника є такі якості, як точність, емоційна стійкість, наполегливість, регулярність, вміння неухильно підкорятися численним правилам, здатність концентруватися на зовнішніх перешкодах, контролювати хід, працювати над зовнішніми перешкодами. професія типу «Людина – знакова система» Правильність розумових дій [15].

Створенням та обробкою текстової інформації займаються люди, які працюють у сфері «системи людина-персонаж». Важливими аспектами є творчість (завжди є спеціальні завдання) та пізнавальна діяльність (завжди потрібно звертатися до технічної документації, щоб закрити прогалини в знаннях). Цей тип охоплює всі спеціалізації в професії програмування, оскільки і програміст, і мережевий адміністратор, і системний аналітик використовують штучні мови програмування для компіляції програм і скриптів.

Характеристика професії «Людина-Людина»: Люди, які працюють у сфері «Людина-Людина», можуть керувати групами, командами, спільнотами людей. До представників цієї професії висуваються такі вимоги:

- вміння слухати і чути;
- чітко і точно висловлювати свої думки;

- вміння розуміти внутрішній світ людини;
- вміння співчувати незнайомій людині.

Важливими моментами є спостереження за проявами почуттів, розуму, характеру, поведінки людини, вміння об'єктивно оцінити ситуацію та людину в ній. Професіонал повинен мати життєвий досвід і широку перспективу в гуманітарних науках. Через велику кількість нетипових робочих ситуацій працівник повинен мати творчий склад розуму, вміти моделювати наслідки своїх та чужих дій.

Для професійного представника типу «Людина - Людина» важливі такі якості, як наполегливість, вміння співвідносити свою поведінку з морально-правовими нормами, позитивне ставлення та доброзичливість до людей. Фахівці в області «Людина - Людина» мають справу з людьми в різних робочих ситуаціях взаємодії, коли йдеться про моделювання внутрішнього світу людини в контексті «тут і зараз» для прийняття рішень, які впливають на цю людину.

У професії такого програміста найбільше відповідають дві нові посади – «менеджер проекту» і меншою мірою – «керівник групи розробників». Основою їх діяльності є управління командою програмістів. Слід зазначити, що системний аналітик, консультант, адміністратор також багато спілкуються з людьми залежно від виду діяльності. Так, консультант відповідає на запитання програмістів, адміністратор мережі - на запитання користувачів (це можуть бути програмісти чи інші професіонали), а системний аналітик ставить запитання замовнику, щоб визначити його потреби (часто англійською).

Зверніть увагу, що системний аналітик повинен вміти, окрім активного слухання, просто, чітко і зрозуміло висловлювати свою думку в різних супровідних до проекту документах, оскільки користувачі цієї документації: програмісти, «менеджери проекту» та замовники, тобто люди з іншою технічною підготовкою (наприклад, клієнт часто просто користувач комп'ютера і не розуміє програмування).

Підсумовуючи, слід зазначити, що програміст спілкується як зі своїми колегами по команді проекту, так і з консультантами, мережевими

адміністраторами, керівниками груп, керівниками проектів, тобто сучасний програміст почасти відноситься до типу «людина-людина». Ми отримали посадову інструкцію програміста на основі типології, розробленої Є. Клімовим [15,16].

Сучасні програмісти можуть бути представлені типами: «Людина-Техніка», «Людина-Характер-Система», «Людина-Людина». Залежно від посади (програміст, керівник групи розробників, консультант, системний аналітик, адміністратор або менеджер проекту), а отже, і коло завдань, програміст може бути віднесений до одного з описаних вище типів.

Особисті якості програміста. Програмісту в першу чергу необхідно володіти великим терпінням і завзятістю. Ці властивості абсолютно незамінні і необхідні в його повсякденній роботі.

Програмування – сфера, яка швидко розвивається, тому програмісту доводиться швидко адаптуватися до поточного стану мистецтва та постійно вивчати нове. Інакше через кілька років його цінність як фахівця буде значно меншою. Він повинен вміти об'єктивно оцінювати ефективність використовуваних технологій та їх ефективність у кожному окремому випадку.

Навчання програміста. Бажана вища технічна або математична освіта за напрямками «Інформатика» або «Прикладна математика». У професії програміста, однак, дуже важливий досвід роботи в фаховій сфері. Тому донедавна серед програмістів не було рідкістю, коли люди-самоучки були більш професійними ніж випускники коледжу і відповідно оцінювалися вище. Але зараз ця тенденція відсутня.

У більшості випадків програмісту знадобиться знання конкретних мов програмування, які використовуються в предметній області, в якій він буде працювати. Знання досвідченого фахівця в тій чи іншій галузі дуже специфічні. Він може знати все в межах своєї вузької спеціалізації, але в суміжних галузях знань цього може серйозно не вистачати. Однак оволодіння новими і постійно розвиваються техніками програмування як і раніше має найбільше значення в цій

професії. А навчання програмувати, починаючи з освоєння професії, ніколи не припиняється, поки людина в цій професії [8 с. 88].

1.3 Проблема визначення прояву професійної деформації програмістів

Професійна деформація — це руйнування, що виникає в процесі роботи і негативно впливає на продуктивність праці. Вони створюють небажані характеристики роботи та змінюють професійну та особисту поведінку. Деформація професійної особистості — це зміна особистісних властивостей (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, комунікативних і поведінкових моделей), що відбуваються під впливом тривалої професійної практики. Вади розвитку, пов'язані з роботою, негативно впливають на продуктивність, а також на особисті стосунки у професійній та приватній сферах.

Сама наявність психологічних деформацій у будь-якій професії, як правило, досить суперечлива, оскільки у різних людей вони проявляються по-різному. Проте наявна загальна тенденція і, можливо, настав час, коли можна з упевненістю сказати, що програмісти все ще мають свій особливий прояв професійної деформації через свою професію.

Варто відразу зазначити, що програміст проводить за комп'ютером багато часу, тому багато з перерахованих пунктів стосуються не тільки безпосередньо програмістів, а й «комп'ютерщиків» загалом.

Можна виділити найпоширеніші прояви професійної деформації особистості [1]:

- Скарги на психологічні скарги, напруженість і невдоволення роботою як прояви емоційного виснаження та поганої професійної позиції; відставання, уповільнення професійного розвитку порівняно з віковими та соціальними нормами;
- Розпад професійного розвитку, повний або частковий розпад професійної свідомості, і як наслідок — нереальні цілі, неправильні змісти роботи, професійні конфлікти;

- Погана трудова мобільність, нездатність адаптуватися до нових умов праці та невідповідність; поява стереотипів професійної поведінки та психологічних бар'єрів на шляху освоєння нових професійних технологій, професій чи спеціальностей;
- Непослідовність у роз'єднаних зв'язках професійного розвитку, коли одна сфера, здається, рухається вперед, а інша відстає; ослаблення раніше наявних професійних даних, професійних навичок, професійного мислення; спотворений професійний розвиток, поява раніше відсутніх негативних характеристик, відхилення від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, що змінюють профіль особистості;
- Формальна, функціональна взаємодія з людьми. Фахівець не розглядає людину як особистість, індивідуальність у всіх її проявах, а лише дивиться на неї на одному рівні: пацієнт, замовник, персонал, винуватець і т. д. Близький спеціаліст, наприклад, не лікує пацієнта в цілому, а лише його хвороби і звертається до людей в неформальній обстановці лише як до можливих пацієнтів.

Психологічними передумовами розвитку професійної деформації особистості є вплив наступних факторів:

- Акцентування на певних мотивах професії (соціальна значущість, матеріальне використання, воля до влади);
- Очікування на кар'єри, які часто суперечать дійсності;
- Стереотипність професійних функцій, дій, операцій, які можуть спотворювати відображення професійної ситуації, створювати різного роду психологічні бар'єри, ускладнювати адаптацію до нових умов;
- Різноманітні форми психологічного захисту, серед яких найбільший вплив на формування професійної деструкції мають заперечення, раціоналізація, репресія, проекція, ідентифікація, відчуження;
- Зниження професійної діяльності, що створює сприятливі умови для застою у професійному розвитку;

- Зниження професійного інтелекту, яке неминуче відбувається на певних етапах професійної кар'єри особи;
- Висока емоційна напруженість у професійній роботі, яка, як професіоналізація, може знизити толерантність особистості до фрустрації;
- Досягти рівня професійного розвитку особи, що суперечить професійним вимогам [11 с.145].

Якщо говорити про професію програміста: вона дуже динамічна, постійно висуває нові вимоги до співробітника та забезпечує безперервне підвищення кваліфікації, що може відобразитися на індивідуально-психологічних особливостях та мотивації роботи.

Російський вчений і педагог академік А. Єршов наголошує на розумових труднощах професії програміста. Він стверджує, що це найскладніша з усіх масових професій [3].

Український учений М. Смульсон вважає, що програмісти володіють такими універсальними якостями: висока працездатність і уважність у роботі; Ефективність мислення; Здатність приймати рішення в обмежений час; здатність створити робоче місце, яке підвищує продуктивність праці [8].

Голландський дослідник Е. Дейкстра включає такі характеристики: наявність складного мислення — здатність заздалегідь визначити етапи, які необхідно пройти для вирішення проблеми, власну культуру праці — здатність надати необхідні інструменти для роботи, здатність аналізувати власні помилки [1].

На думку Б. Шнайдермана, психологічний портрет програміста має базуватися на таких парних рисах особистості: наполегливість-пасивність, інтроверсія-екстраверсія, внутрішньо-зовнішня контрольна точка, висока-низька збудливість, висока-низька мотивація, висока-низька толерантність. до невпевненості, вміння бути точним, скромності, вміння переносити стрес [10].

До суб'єктивних факторів умов управління та служби, а також розвитку професійної деформації у деяких працівників можна віднести:

- неадекватний стиль управління, тобто невідповідність стилю управління змісту професійної діяльності та рівню розвитку персоналу;
- негативний морально-психологічний клімат у колективі;
- конфліктні відносини між працівниками;
- формальні відносини між працівниками в процесі професійної діяльності;
- протиріччя між системою формальних і неформальних відносин у колективі, в структурі «формального» та «неформального лідерства»;
- відсутність психологічного захисту людини в колективі;
- гіпертрофований корпоративізм;
- погане соціальне забезпечення.

Під впливом цих факторів програмісти неспроможні позитивно протидіяти спотворюючим впливам. Деякі співробітники знаходять цю протигагу в сім'ї, з друзями за межами своєї організації. У той же час, однак, неадекватність найближчого оточення також може посилити ефекти деформації.

Індивідуальні та особистісні фактори – особливості конкретного працівника можуть сприяти розвитку його професійної деформації і сюди входять такі характеристики як:

- егоїзм, лінь;
- агресія, підозрілість, боягузтво;
- гіпертрофовані амбіції до керівництва;
- невміння адекватно оцінювати і контролювати себе;
- низька стійкість до негативних впливів і шкідливих спокус;
- недостатня незалежність від суджень, оцінок і рішень;
- слабка воля, підвищена сугестивність, конформізм;
- зниження емоційно-психологічної стійкості;
- невідповідність між особистими навичками та професійною підготовкою.

Звичайно, всі ці характеристики рідко поєднуються у конкретної людини, але навіть наявність деяких з них підвищує ризик професійної деформації.

Часто серед психологічних характеристик програмістів варто виділити одну з форм професійної деформації сфери мотивації, яка проявляється в надмірному захопленні професійною сферою при зниженні інтересу до інших, тобто трудоголізмі [5]. Трудоголізм у психології означає прагнення людини до роботи, яке набуває характеру залежності, витісняє всі інші інтереси та потреби, реалізує все життя людини з професійними інтересами.

Російський учений В. Кук вважає, що трудоголізм найбільше імпонує програмістам з усіх професій. На його думку, для програмістів-трудоголіків характерно те, що в програмуванні використовується чітка бінарна логіка, що мимоволі накладає певні труднощі на спілкування в реальному світі. Вони розкладають своє життя по полицях і складають свою життєву програму з гілками для конкретного випадку [7].

Російський учений Е. Зейер вказує на негативний вплив професійних вад розвитку на особистість. Він вважає, що професійна деформація — це деструктивна зміна особистості в процесі заняття діяльністю. Професійна деструкція, у свою чергу, є зміною існуючої діяльності та структури особистості, що негативно позначається на продуктивності та взаємодії з іншими учасниками цього процесу. Дослідник наголошує, що тривале заняття будь-якою професійною діяльністю призводить до формування деформацій особистості, які знижують продуктивність трудових функцій, а іноді й ускладнюють цей процес [4].

Наслідком усіх цих деформацій є психологічні напруження, конфлікти, кризи, зниження продуктивності професійної діяльності особистості, незадоволеність життям і соціальним середовищем. Завдяки стрімкому розвитку інформаційних технологій професія програміста належить до групи професій, представники яких схильні до трудової залежності. З огляду на те, що професія програміста — це творча професія, що вимагає великих зусиль з боку співробітника та тривалої взаємодії з комп'ютером, є всі підстави, що саме представники цієї професії найбільш схильні до розвитку трудоголізму.

У діяльності програмістів професійні деформації зводяться до зниження комунікабельності в реальному суспільстві та переважання комунікації в кіберпросторі. Закріплення такої звички погіршує дружнє і знайоме спілкування і створює враження, що ці професіонали занадто замкнуті і сухо педантичні. Загалом можна виділити наступні психологічні особливості сприйняття та взаємодії із середовищем у програмістів.

Гіперконцентрація.

Кожен програміст знає, що для хорошої та якісної роботи над кодом необхідне глибоке занурення в код. Хтось намагається відгородитися за допомогою навушників, хтось встановлює таймери, вимикає всі зовнішні подразники і т. д. Рівень зосередженості в роботі програміста можна порівняти з роботою на атомній електростанції. Відповідно, при перериванні цього процесу спостерігається підвищена дратівливість, що зовні сприймається непосвяченими як «розгубленість на роботі» тощо. У реальному житті це також може вплинути, оскільки домашня робота, наприклад, також зазвичай виконується в режимі гіперконцентрації. Наприклад, програміст не думає одночасно про мільйон речей і не дзвонить, коли наводить порядок у квартирі. Швидше, він візьметься за деякі свої справи (можливо, навіть сам прибирати) і просто братиме участь. Ви не повинні отримувати «сторонню увагу» від програміста під час заглиблення в код або завдання.

Сенсорна конструкція зображення.

Робота програміста має свої особливості, які так само найбільш характерні для професії інженера-винахідника. Якщо ви знайомі з творчістю Ніколи Тесли, можете згадати, як він описував те, що відбувалося в його голові. Одним словом, в голові Тесли він міг побудувати механізм, запустити його і навіть вчасно «прогортати» свою роботу, щоб зрозуміти, які деталі зношуються і де можуть виникнути проблеми в майбутньому. Не менш складні конструкції виникають у процесі професійної роботи програміста. Цей ефект називається сенсорною конструкцією зображення. Коли пересічна людина бачить на екрані лише шрифти, голова програміста перетворює цей код на цілі частини світу. Подібно

до того, як читання книги створює образи та переживання в людині, код може зробити те ж саме з програмістом. Ось чому програмісти «відчувають» код, знають, коли він «гарний», коли «брудний», чи працює тощо. У чомусь хорошого програміста можна порівняти з автором художніх творів [12].

У реальному житті це проявляється як надмірне занурення, особливо коли програміст намагається щось зрозуміти. Якщо деформація значна, програміст може почати будувати цілу схему того, що відбувається зараз. З цієї причини «вибудовані схеми соціальних взаємодій», такі як політика, часто змушують програмістів відчувати «брудний код» і несхвалення. У повсякденному житті це іноді можна сприймати як легку форму аутизму, але насправді це не так. Люди цілком придатні та відкриті для взаємодії із зовнішнім світом, але механізми взаємодії мають особливість.

Мала соціальна взаємодія та її різноманітність у повсякденній роботі.

Цей момент не є «де-факто», а виникає періодично і може зіграти певну роль у деформації психіки. Оскільки більшу частину свого робочого часу програміст проводить у світі коду і єдиними «співрозмовниками» в ньому є «методи, функції, об'єкти, модулі, пакети тощо». програмісти, як правило, мають нижчий рівень соціальної взаємодії, ніж більшість професій. Справа не стільки в тому, скільки людей залучено до роботи, скільки в тому, чи думає людина зараз сама про інших людей.

Однак, якщо роботу доглядача важко назвати «активною соціальною», доглядач може в цей момент думати про свою дружину, дітей, друзів тощо. А для програміста такої можливості немає, треба зануритися в код. І хоча часто є робочий колектив, команда зазвичай складається з таких програмістів. Інколи програмістам важко працювати з людьми інших професій. Тож якщо ступінь деформації в колективі високий, то цей фактор лише посилюється (соціальна різноманітність стосунків) [19].

Підвищене усвідомлення причинно-наслідкового зв'язку.

Будь-який код повинен працювати, але щоб написати дійсний код, ви повинні розуміти структуру причинно-наслідкових зв'язків цього коду. Простіше

кажучи, «що, чому і як це відбувається» і «що станеться, якщо щось станеться не так, як очікувалося». Все це залишає сліди і людське мислення. Такий спосіб мислення ще називають «технічним складом розуму», коли людина намагається всьому знайти раціональне пояснення і зрозуміти причинно-наслідковий зв'язок. Крім написання коду, деякі програмісти часто займаються технічними проблемами, наприклад, розробкою апаратного забезпечення для своїх потреб (привіт «паяльник»). Іноді в психіці можуть бути унікальні доповнення.

З боку це часто можна сприймати як «заплутаність щодо дрібниць». Те, що більшість програмістів не хвилює, може викликати величезні потоки думок. Тому, оскільки розумові зусилля не пропорційні, висновки програміста про наслідки реального світу іноді можуть сприйматися як «дивні» та з деяким здивуванням. Але як не дивно, якщо ви запитаете програміста, чому він прийняв це рішення, ви, швидше за все, отримаєте цілий ланцюжок причинно-наслідкових зв'язків, які майже завжди цілком логічні. Взагалі, таке трапляється у всіх, але саме у програмістів цей момент часто загострюється і іноді можна використовувати аналогії аналізу, які б не прийшли в голову пересічній людині. [19,20].

Звикання до формалізованих завдань.

Оскільки програміст повинен створити код, який повинен працювати саме так, як це необхідно для виконання завдання, звичка робити те, що сказано, поступово перетікає в інші сфери життя. Але оскільки більшість соціальної взаємодії складається з невербального сприйняття, «здогадки» та «здогадки», програмісти загострюють відчуття конкретизації. Не сказати, що програмісти не вміють читати думки і передбачати дії інших, але вони воліють задати непотрібне запитання, ніж потім переглядати. Якщо для більшості це означає «бути простіше» означає «менше говорити», то для програмістів «бути простіше» часто означає «говорити точніше».

Професія програміста сьогодні популярна і її вивчення особливо актуально з психологічної точки зору, оскільки дозволяє виявити ті якості, які сприятливі для програміста або, навпаки, небажані.

Трудоголізм як різновид професійної деформації загалом є відносно добре вивченим явищем, але дослідження професійної деформації та трудоголізму в різних професіях є перспективними [6,8].

У тих випадках, коли у працівників не виникає трудових вад, але їх виникнення в принципі можливе, основним завданням є попередження, і самопрофілактика деформацій (емоційно-психологічна саморегуляція тощо) та загальні заходи діагностики прояви трудових деформацій у працівників. При серйозному ускладненні оперативної обстановки перед колективом постають нові завдання, ступінь емоційно-психологічного перевантаження, небезпека для життя і здоров'я працівників тощо. (тобто підвищується ризик розвитку професійних вад) активна профілактика має бути одним із пріоритетних напрямків роботи з персоналом.

При виявленні в колективі ознак професійних деформацій у окремих співробітників, груп або всього колективу (деформація громадської думки, негативні зміни емоційно-психологічного клімату колективу, розрив внутрішньокolleктивних зв'язків, посилення негативного групового корпоративності тощо. Насамперед робота з подолання професійної деформації та водночас посилення заходів щодо запобігання її подальшому розвитку та поширенню.

У психології немає спеціальних методів і форм роботи з профілактики і подолання професійної деформації. Тут важлива особлива організація в готовій системі:

- Уточнення мети роботи залежно від співвідношення завдань профілактики та подолання навичок;
- Виявлення об'єктивних і суб'єктивних факторів, які можуть розвинути професійну деформацію;
- Виділення «ризиків» – це працівники, які залежно від умов праці та особливостей якостей є більш організованими групами професійної деформації;

- Професійно деформовані працівники та особливості розвитку профспілкових професій;
- Визначення реальних можливостей попередження та подолання професійних деформацій, розробка індивідуальних програм, що представляють собою особливу можливість формування правильного ставлення працівників до деформації, навчання професійній самодіагностиці та самодіагностиці для їх запобігання та подолання, виявлення форми та методи Взаємодія з колективом у цілому, «групою ризику» окремими працівниками та в цій роботі;
- Визначення працівників, які на підставі цих обов'язків відповідно до рівня повноважень у колективі можуть виконувати конкретну роботу з попередження та подолання професійних деформацій для групи професійно-освітньої підготовки, їх спеціально-психологічної та виховні методи і прийоми;
- Контроль роботи щодо запобігання та подолання професійної деформації, визначення критеріїв її ефективності (спільно з психологічною службою);
- Подальший (наприклад, щоквартально) аналіз курсу, результатів та наявності ознак професійної деформації у співробітників та нових завдань.

Індивідуальний підхід у формі спеціальної програми індивідуальної роботи або у вигляді індивідуального доповнювального та корекційного впливу на особистість програміста є істотною складовою роботи щодо запобігання та подолання професійних вад. Ця робота здійснюється з використанням звичайних педагогічних методів (переконання, стимулювання, примус тощо), а в загальноприйнятих формах (інтерв'ю один на один, індивідуальне завдання тощо) конкретність – у стратегії індивідуальний підхід.

Перш за все, йдеться про те, що попередження та подолання професійних деформацій особистості може ефективно здійснюватися лише самою особистістю, тобто шляхом самовиховання.

Висновки до розділу 1

У рамках теоретико-методологічного аналізу здійснено соціально-психологічний аналіз проблеми професійної деформації. Виявлено, що загально-психологічною основою процесу професійної деформації є нахили, мотиви та інтереси особистості, її самооцінка, рівень прагнення, ідеали, цінності, якості волі, установки.

У вітчизняній психології під поняттям професійної деформації розуміють тривалий і складний процес оволодіння професією та реалізації в ній своєї особистості. У зарубіжних теоріях під проблемою професійної деформації розуміють проблему розвитку та виховання особистості, розкриття своїх навичок. Літературознавчі дослідження особливостей виникнення та трансформації психічних процесів і функцій під впливом ІТ показали, що істотні структурні компоненти дії трансформуються щодо взаємодії людини з ІТ.

Дослідники виділяють деякі загальні риси мислення та навички, притаманні програмістам. Перш за все це:

- логічне, гнучке та динамічне мислення;
- високий розвиток пам'яті, особливо словесно-логічної;
- математичні навички;
- висока стійкість концентрації, об'єму, розподілу та уваги;
- розвинена уява.

У нашому дослідженні ми зосередимося на таких психологічних рисах, як емоційне та психологічне вигорання, суб'єктивна оцінка стану благополуччя, які ведуть людину в кризу професійного розвитку, аналізуємо професійний стаж особистості та особливості професійної діяльності та задач, які реалізують програмісти у своїй роботі.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРОГРАМІСТІВ

2.1 Характеристика етапів та вибірки дослідження

Емпіричне дослідження на тему «Психологічні особливості професійної деформації програмістів» проходило на базі ТОВ «ЕКСАДЕЛ УКРАЇНА» серед працівників компанії різних рівнів та напрямків розробки. Загальна кількість досліджуваних склала 54 особи. Середній вік учасників дослідження становить 28 років.

На початку дослідження усіх учасників було проінформовано про мету та тему дослідження. Усі учасники дали згоду на участь у дослідженні. Специфіка психодіагностичного інструментарію давала змогу проводити дослідження дистанційно в електронній формі.

Відповідно до мети висунутих завдань програма дослідження складалась з п'яти основних етапів. Так, на першому етапі дослідження було визначено мету дослідження, об'єкт та предмет дослідження, висунуто гіпотезу дослідження, підбрано комплекс психодіагностичних методів та методик, сформовано вибірку досліджуваних. На другому етапі дослідження був проведений теоретичний аналіз проблеми професійної деформації у програмістів. На третьому етапі було проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей респондентів з різним рівнем професійної деформації. На четвертому етапі дослідження було проведено кількісний та якісний аналіз отриманих результатів. На п'ятому етапі було проведено узагальнення результатів дослідження, інтерпретація результатів отриманих даних і формулювання загальних висновків дослідження. Також, за результатами дослідження, нами була сформована тренінгова програма для профілактики професійної деформації програмістів.

2.2 Характеристика психодіагностичного інструментарію та методи статистичної обробки даних

У першу чергу перед нами постало питання вибору методик для діагностики. Вивчивши психодіагностичну літературу, ми зупинились на двох методиках, які визначають рівень емоційного та професійного вигорання (бланки для відповідей представлені у додатках).

Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко (див. додаток А) привернула нашу увагу тим, що дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання», який слід розглядати як індикатор наявності професійної деформації особистості співробітника. Тест має 84 запитання. Особливість інтерпретації результатів полягає у тому, що перш за все, треба звертати увагу на окремі симптоми. Методика дозволяє виявити провідні симптоми вигорання. Також важливо відзначити, у якій фазі формування стресу знаходяться домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість. Наступним кроком в інтерпретації результатів опитування є аналіз показників фаз розвитку стресу – «напруга», «резистенція», «виснаження». Однак зіставлення отриманих за фазами балів є неправомірним, бо не свідчить про їх відносні ролі або внесок у синдром. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, яка фаза сформувалася в більшій чи меншій мірі. Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «емоційного вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, визначити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції. Під час аналізу та інтерпретації результатів висвітлюються такі питання:

- 1) які симптоми домінують;
- 2) якими склалися і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- 3) можна пояснити чи «виснаження» (якщо воно виявлено) факторами професійної діяльності, що увійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;

- 4) який симптом (які симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- 5) в яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоби знизити нервові напруження;
- 6) які ознаки і аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоби емоційне вигорання не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Опитувальник вигорання Маслач (див. додаток Б) також призначений для діагностики професійного вигорання і має бланк запитань для інженерно-технічних працівників. Вибір зумовлений простотою і невеликим обсягом, а саме, методика має 22 запитання, а також достатню варіативність шкал:

- 1) «Емоційне виснаження» – відображає тяжкість емоційного стану у зв'язку з професійною діяльністю;
- 2) «Деперсоналізація» – показник за цією шкалою відображає рівень відносин з колегами по роботі, а також загальне відчуття себе як особистості в зв'язку з професійною діяльністю;
- 3) «Редукція особистих досягнень» – ця шкала виявляє низький рівень загального оптимізму, віру в свої сили і віру в здатність вирішувати виникаючі проблеми, позитивне ставлення до роботи і співробітникам.

Вибір наступних методик спирався на вищезгадані критерії простоти, зрозумілості та інформативності. Був обраний *опитувальник «Шкала суб'єктивного благополуччя»* (М. В. Соколова) (див. додаток В), який оцінює емоційний компонент суб'єктивного благополуччя людини в діапазоні від оптимізму, бадьорості і впевненості в собі до пригніченості, дратівливості і відчуття самотності. Вимагає мінімального часу для проведення психодіагностичного обстеження і обробки даних, може застосовуватися в ситуаціях експрес-оцінки емоційного стану співробітника.

Опитувальник психологічних захистів (Life Style Index, LSI, Індекс життєвого стилю, розроблений Р. Плутчик) (див. додаток Г) був обраний для виявлення дезадаптованих особистостей, так як люди з професійною

деформацією мають схильність до застосування більшої кількості захисних механізмів.

Методика, розроблена в руслі психоаналітичної концепції, призначена для визначення життєвого стилю людини на основі виявлення особливостей функціонування механізмів психологічного захисту. Встановлює взаємозв'язок захисних механізмів з різними афективними станами. Захисні механізми становлять невід'ємну частину структури особистості, проте є більш рухливими утвореннями, ніж базові особистісні властивості. Вони схильні до змін в залежності від життєвих ситуацій і обставин, з якими зустрічається людина. У цих змінах закономірно знаходять відображення психічні травми, що виникають внаслідок впливу на людину негативних соціально-психологічних якостей. Перетворення захисних механізмів можуть становити основу патогенезу посттравматичних стресових станів. Тому прояви тих чи інших психологічних захистів можуть служити непрямими ознаками ризику розвитку стресових розладів і деформації особистості.

Опитувальник LSI служить засобом вимірювання восьми основних механізмів психологічних захистів особистості: заперечення, придушення (витіснення), регресії, компенсації, проєкції, заміщення (перенесення), інтелектуалізації (раціоналізації) і реактивного освіти (гіперкомпенсації). Кожному з цих захисних механізмів відповідають від 10 до 17 тверджень, що описують особистісні реакції людини в різних ситуаціях.

Методика визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів (Олдхем-Морріс) (див. додаток Д) була обрана для визначення типу особистості та її акцентуацій. Методика призначена для визначення різних типів особистості та ступеню акцентуації того чи іншого типу. Основні теоретичні положення запропонованої типології базуються на опублікованій у США класифікації розладів особистості Американської психіатричної асоціації (1994 року). Запропонований тест визначає «норму» та «акцентуацію» певного типу особистості. За допомогою цієї методики ми зможемо виявити здорові та патологічні особливості досліджуваних, також методика визначає ступінь

адаптації особистості до навколишнього життя, якщо цей показник буде низьким це буде свідчити про рівень професійну деформацію особистості та навпаки.

Стимульний матеріал складається з 107 питань, що стосуються різних аспектів поведінки людини. Випробуваному пропонується три варіанти відповіді: ствердна, заперечна та невизначена. Система розрахунку отриманих результатів досить складна і вимагає уважного ознайомлення. Кінцевою метою обробки «сирих» показників є побудова «автопортрету» суб'єкта у вигляді графіка.

У роботі при обробці результатів використовувалися такі методи статистичної обробки даних:

- описова статистика;
- критерій лінійної кореляції К. Пірсона, який застосовується в двох випадках:
 - 1) для співставлення емпіричного розподілу ознак з теоретичним – рівномірним, нормальним або будь-яким іншим;
 - 2) для співставлення двох, трьох або більше емпіричних розподілів однієї і ознак.

2.3 Характеристика тренінгової програми з профілактики професійної деформації

З огляду на роль явища емоційного вигорання та професійного вигорання у схильності до професійної деформації програмістів, а також результатів психодіагностики, відповідно до яких більшість респондентів має низький та середній рівні професійної деформації, нами було розроблено тренінгову програму із розвитку стійкості до емоційного та професійного вигорання та, відповідно, попередження деформації.

Мета програми полягає у підвищенні рівня стійкості до розвитку емоційного та професійного вигорання серед спеціалістів технічних спеціальностей.

Серед основних завдань тренінгової програми варто відзначити такі:

- 1) Познайти з явищем професійного та емоційного вигорання;

- 2) Визначити власний рівень професійного вигорання;
- 3) Навчити технологіям відновлення організму та психіки;
- 4) Виробити власні алгоритми подолання професійного та емоційного вигорання;

Методологічними засадами для розробки тренінгової програми із розвитку стійкості до емоційного та професійного вигорання виступали роботи таких авторів, як: 1) Емоційне вигорання: І. А. Гуля, Л. Б. Кондрацкая, І. А. Мотсоназинце, Т. В. Мурашенко, І. М. Фіттер, В. П. Томчук, Г. В. Чуйко, та інші; Професійне вигорання: О. В. Андрієнко, С. В. Белан, А. Г. Бондарчук, А. С. Борисюк, Н. М. Додов, Дж. П. Дояльні, Е. Ф. Зейер, Е. П. Єрмолаєв, Т. М. Ковалевська, Н. І. Кривоконь, Т. О. Луценко, В. А. Маг, Т. Б. Мурашенко, І. В. Шпекторенко, та інші.

Оцінити ефективність тренінгу дозволить проведення попередньої та повторної діагностики учасників після проведення комплексу занять.

В основу тренінгової програми покладено ряд принципів, серед яких:

- 1) Тренінгова група має бути укомплектована за такими характеристиками: стаж роботи; рівень емоційного та професійного вигорання; стать – бажано представлення обох статей; рівень освіти, сімейний стан, релігійна приналежність – не враховуються.
- 2) Група працює в однаковому складі впродовж усього комплексу занять.
- 3) Принцип зворотного зв'язку та партнерства.
- 4) Принцип акцентуації уваги на емоціях та почуттях.
- 5) Принцип довірливого ставлення, обговорення усіх подій лише в рамках тренінгу та нерозголошення інформації.

Результатом успішного проходження тренінгової програми можемо вважати:

- 1) Учасники будуть знати специфіку та симптоми власного професійного та емоційного вигорання.
- 2) Учасники зможуть самостійно використовувати техніки задля відновлення втрачених ресурсів.

- 3) Учасники створюють свій власний набір способів відновлення фізичного та емоційного стану.

Тренінгова програма призначена для працівників сфери ІТ або інших технічних спеціальностей, які знаходяться на будь-якій стадії емоційного та професійного вигорання. Тренінг спрямований на навчання розуміння власних, а згодом – і чужих емоцій, підвищення вміння контролювати їх вираження, оцінювати причину появи тієї чи іншої емоції відповідно до подразника, підвищення рівня емпатії.

У процесі тренінгових занять учасники матимуть змогу дізнатися про явище емоційного та професійного вигорання, його складові, труднощі та проблеми, до яких призводить високий рівень прояву даного явища. Відповідно, вони навчатимуться технікам та прийомам підвищення та відновлення емоційного ресурсу, ідентифікації наявності (відсутності) стану професійного стресу (синдрому «професійного вигорання»), з'ясування стрес-факторів, що обумовлюють виникнення такого стану; аналіз власної стресової реактивності чи толерантності, визначення умов зниження впливу стрес-факторів.

Тренінг складається із 9 занять, тривалістю 4 години кожне. Частота зустрічей – раз на тиждень. Таким чином загальна тривалість роботи складатиме 36 годин, 9 тижнів (2 місяці). Орієнтована кількість учасників тренінгу – 10- 12 осіб. Місце проведення тренінгу буде підбиратися з урахуванням таких критеріїв, як: приміщення з оптимальною температурою повітря та кількістю денного світла; зручні стільці або крісла; наявність місць для роботи у малих групах; наявність електропостачання для підключення ноутбука та проектора.

Основна схема проведення занять має такий вигляд:

- 1) Учасники вітаються та діляться своїм емоційним станом та переживаннями. Ця частина відсутня на першій зустрічі.
- 2) Далі слідує виконання комплексу вправ, які відповідають заявленій меті заняття та спрямовані на розвиток однієї зі складових емоційного та професійного вигорання. Кожна вправа має бути обговорена після виконання.

- 3) Заняття завершується підведенням підсумків, а саме – сумуванням того, що вдалося виконати і навчитися під час заняття.

Тренінгова програма складається з 6 запропонованих тем:

1 тема: Сутність та природа стресу. Причини виникнення професійного стресу в організаціях.

2 тема: Синдром «професійного вигорання» менеджерів і персоналу організацій.

3 тема: Зміст та структура технології профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях.

4 тема: Подолання синдрому «професійного вигорання» у менеджерів та працівників організацій.

5 тема: Профілактика синдрому «професійного вигорання» у менеджерів та працівників організацій.

6 тема: Гендерні аспекти технології профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у працівників технічних спеціальностей.

Детальний опис кожного тренінгового заняття, методик діагностики рівня емоційного та професійного вигорання та інструментарію, необхідного для проведення зустрічей поданий у додатку Е.

Аналізуючи тренінгову програму із розвитку стійкості до емоційного та професійного вигорання програмістів, бачимо, що вона є ефективним методом роботи з означеною проблемою, а також може працювати з людьми інших професійних спрямованостей при деякій модернізації завдань відповідно до спеціалізації учасників.

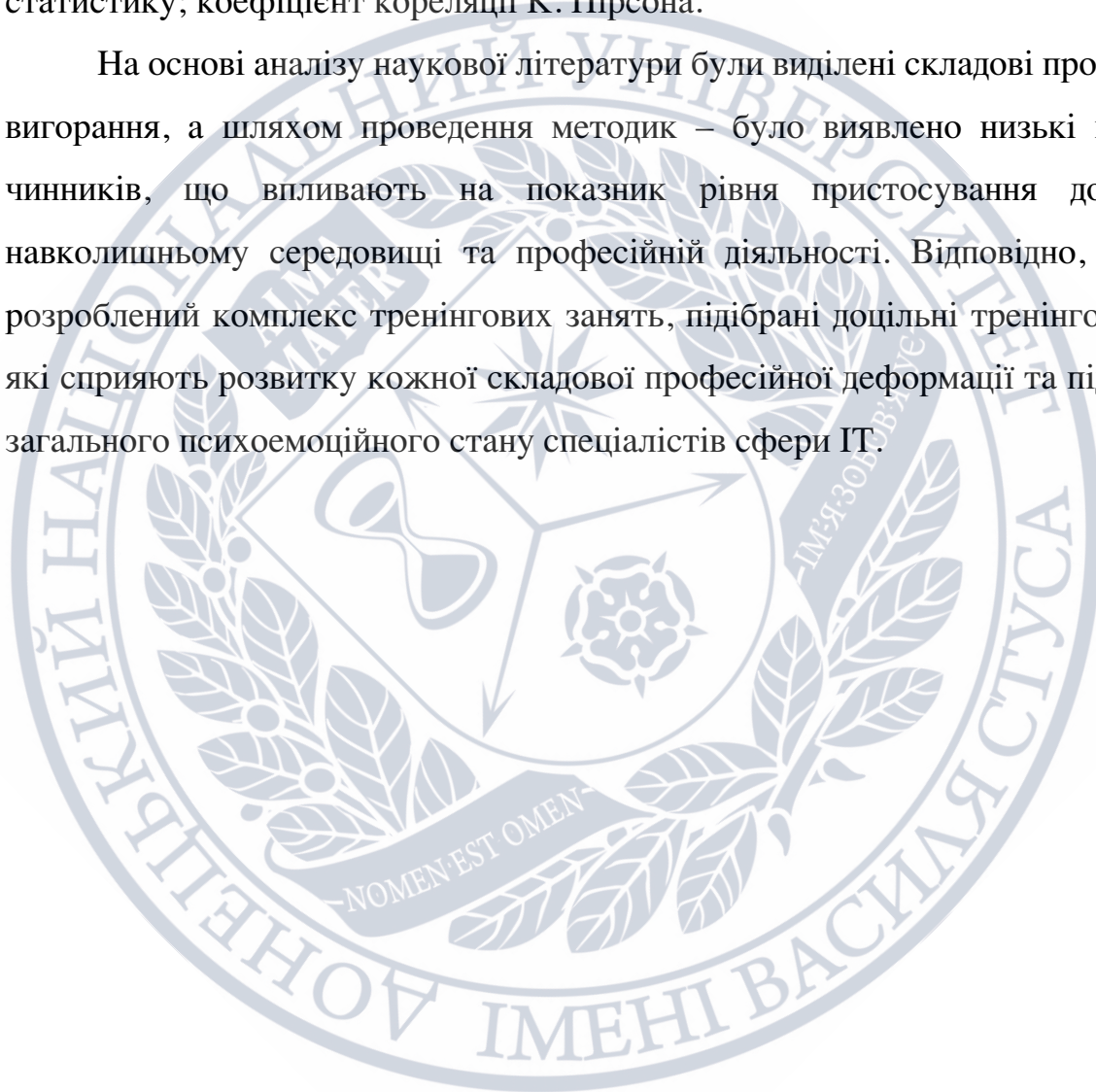
Висновки до розділу 2

Отже, з метою організації, проведення та інтерпретації дослідження психологічних особливостей професійної деформації програмістів було розроблено план дослідження, сформовано вибірку у кількості 54 осіб, середній вік яких становить 28 років, а також спеціально сформована батарея методик для дослідження проблеми професійної деформації. Нами були використані такі

методики: методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко, опитувальник вигорання Маслач, опитувальник «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М. В. Соколова), опитувальник психологічних захистів (Life Style Index), методика визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів (Олдхем-Морріс).

Для обробки отриманих результатів було використано: описову статистику; коефіцієнт кореляції К. Пірсона.

На основі аналізу наукової літератури були виділені складові професійного вигорання, а шляхом проведення методик – було виявлено низькі показники чинників, що впливають на показник рівня пристосування до змін у навколишньому середовищі та професійній діяльності. Відповідно, нами був розроблений комплекс тренінгових занять, підібрані доцільні тренінгові вправи, які сприяють розвитку кожної складової професійної деформації та підвищенню загального психоемоційного стану спеціалістів сфери ІТ.



РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРОГРАМІСТІВ

3.1 Результати дослідження рівня професійної деформації

Для визначення рівня професійної деформації респондентів нами було використано такі методики: методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко, опитувальник вигорання Маслач, опитувальник «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М. В. Соколова), дані методики виявляють рівень емоційного та професійного вигорання, а також рівень суб'єктивного благополуччя за оцінкою респондентів. Так як не існує методик для виявлення рівня професійної деформації, ми визначимо його опираючись на описані вище методики.

Щоби визначити рівень емоційного вигорання респондентів проаналізуємо методику діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко. Тест дозволяє розподілити досліджуваних на три групи за ступенем розвитку фаз емоційного вигорання: напруження, резистенція та виснаження. Важливо зазначити, що розподіл відбувається за кількість симптомів та наявністю домінуючих симптомів емоційного вигорання. Відповідно до результатів, маємо представлені дві градації з трьох фаз емоційного вигорання (див. рис. 3.1).

Резистенція
34,0%

Напруження
66,0%

Рис. 3.1. Розподіл досліджуваних за фазами емоційного вигорання методики В. В. Бойко

Досліджувані, які потрапили до групи осіб із фази «напруження» (66%), характеризуються такими симптомами: переживанням психотравмуючих обставин, незадоволеністю собою, «загнаністю у кут», станом тривоги і депресії. Дані ознаки та симптоми спочатку проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, організацією досить частих перерв у роботі, працівник починає забувати про якісь деталі робочих моментів, наприклад, внесення даних про виконану роботу в документацію. Зазвичай такі першочергові симптоми мало привертають до себе увагу. Перша стадія «напруження» може формуватися від трьох до п'яти років. Напруження характеризується динамічним характером, що обумовлюється постійністю, яка вимотує, або посиленням факторів. Представники даної категорії у силу вищеназваних особливостей не зможуть цілком реалізувати професійний потенціал, бути ефективними у виконанні діяльності та оцінки власних можливостей від яких на пряму залежить їхній кар'єрний розвиток. Далі розглянемо 34% респондентів, які потрапили до групи фази «резистенція», їхній стан характеризується такими симптомами: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків. Особливо вираженим у всіх є показник неадекватного вибіркового емоційного реагування. Досліджувані мають надмірне емоційне виснаження, в них спостерігається відсутність інтересу до роботи, потреби в спілкуванні, відсутнє бажання бачити своїх колег по роботі, тиждень триває нескінченно, виникає поява стійких соматичних симптомів: немає сил, енергії, особливо, в кінці тижня, головні болі, підвищена дратівливість, збільшення кількості простудних захворювань. Людина може почувати себе виснаженою після сну і навіть після вихідних. Час формування даної стадії, в середньому становить від 5 до 15 років. За загальними результатами до третьої фази «виснаження» досліджувані не набрали відповідну кількість балів. Стан осіб, які знаходяться на цій стадії емоційного вигорання обумовлений емоційним дефіцитом, емоційним відчуженням, особистісним відчуженням (деперсоналізацією), психосоматичними та психовегетативними порушеннями. Але варто відзначити, що у фазі «виснаження» у досліджуваних

домінував такий показник як емоційне відчуження. В загальному стан осіб, що знаходяться на стадії «виснаження» можна охарактеризувати таким чином: у особи починають розвиватись фізичні і психологічні проблем типу язв і депресій, особа починає сумніватись у цінності своєї праці, професій та загалом свого життя, характерною для даної фази є повна втрата інтересу до професії, роботи та життя взагалі, проявляється емоційна байдужість, отупіння, постійне відчуття слабкості, втрата сил та енергії, спостерігається порушення пам'яті і уваги та сну. Люди прагнуть до усамітнення, стадія може формуватися від 10 до 20 років.

Для кращого розуміння психологічних особливостей досліджуваних груп пропонуємо розглянути результати респондентів за рівнем прояву симптомів даної методики. Загальні результати середніх балів симптомів досліджуваних представлені рис. 3.2.



Рис. 3.2. Середні показники результатів прояву симптомів у досліджуваних за методикою В. В. Бойко

Варто зазначити, що показники, які знаходяться у межах від 0 до 9 балів є не сформованими, від 10 до 15 балів – на стадії формування і показники від 16 балів і більше діагностують вже сформований симптом.

На діаграмі можемо побачити, що сформованими є наступні симптоми: незадоволеність собою – тобто незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом, що відноситься до фази «напруження» та неадекватне вибіркове емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки – фаза «резистенції».

На етапі формування такі симптоми як: «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі, тривога і депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої, емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях.

Несформованими є такі симптоми: переживанням психотравмуючих обставин – тоді людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі, емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках, розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження та намагання згорнути будь-які комунікації, редукція професійних обов'язків – це згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків, емоційний дефіцит – розвиток емоційної чуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків, особистісне відчуження (деперсоналізацією) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі, психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо. Вважаємо, що на несформовані результати можемо не звертати уваги, так як вони

не діагностують ризик переходу на наступну стадію емоційного вигорання, але можемо зазначити, що незадоволеність собою та неадекватне вибіркове емоційне реагування формують такі симптоми: «загнаність у кут», тривога і депресія, емоційне відчуження. Що однозначно має вплив на ефективність та якість соціальної взаємодії та самооцінку працівників, що призводить до конфліктів та непорозумінь.

Підсумовуючи отримані результати за методикою діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко, нагадуємо, що вона діагностує провідні симптоми емоційного вигорання та розподіляє респондентів за стадіями сформованості фаз вигорання, можемо виділити наступні рівні професійної деформації:

1. Високий рівень – сюди відносяться респонденти з домінуючими симптомами стадії «виснаження»;
2. Середній рівень – респонденти з домінуючими симптомами стадії «резистенції»;
3. Низький рівень – респонденти з домінуючими симптомами стадії «напруження».

Для перевірки результатів першої методики ми використали опитувальник вигорання Масlach, а саме бланк запитань для інженерно-технічних працівників. Опитувальник має такі шкали: «емоційне виснаження», «деперсоналізація» і «редукція особистих досягнень», тому дає можливість перевірити подібні шкали методики емоційного вигорання В.В. Бойко. «Емоційне виснаження» – відображає тяжкість емоційного стану у зв'язку з професійною діяльністю. «Деперсоналізація» – показник за цією шкалою відображає рівень відносин з колегами по роботі, а також загальне відчуття себе як особистості в зв'язку з професійною діяльністю. «Редукція особистих досягнень» – ця шкала виявляє низький рівень загального оптимізму, віру в свої сили і віру в здатність вирішувати виникаючі проблеми, позитивне ставлення до роботи і співробітників.

Пропонуємо розглянути отримані дані (див. рис. 3.3). Аналізуючи отримані результати, можемо зазначити, що маємо невелику різницю з показниками, які були діагностовано першою методикою.

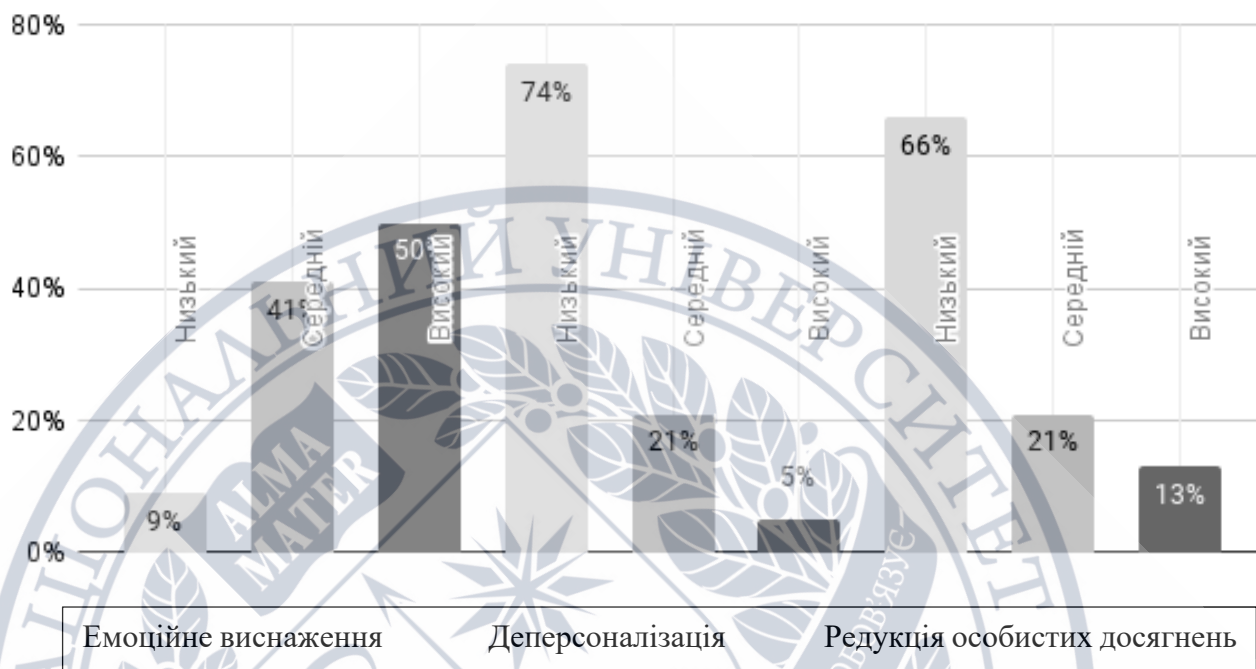


Рис. 3.3. Розподіл результатів за шкалами професійного вигорання за опитувальником Маслач

Шкала емоційного виснаження отримала високий рівень вираженості у 50% респондентів, що відповідає симптомам фази «напруження», яка відповідно отримала високі показники таких симптомів, як незадоволеність собою, «загнаність у кут», тривога і депресія. Це може свідчити про те, що професійна діяльність перш за все на перших стадіях професійної деформації впливає на емоційну складову особистості та провокує у респондентів відповідні реакції.

За шкалою деперсоналізації у більшості респондентів (74%) низький рівень вираженості, що співвідноситься із фазою «резистенції» та домінуванням такого симптому, як неадекватне емоційне реагування. Даний показник говорить, що у більшості відносно стабільні та дружні взаємини з колегами, що однозначно має значення у формування та розвитку стану професійного вигорання.

У 66% респондентів за шкалою редукції особистісних досягнень низький рівень вираженості та у 21% середній. Результати опитувальника подібні до отриманих результатів методики В. В. Бойко, які характеризувались формуванням симптому емоційного відчуження. Низький рівень вираженості даної шкали свідчить про високий рівень загального оптимізму, вміння вирішувати робочі задачі та внутрішні проблеми колективу, позитивне ставлення до професії та колег по роботі.

Отже, результати опитувальника вказують на те, що більш вираженою проблемою у загальній кількості працівників є деперсоналізація та емоційне виснаження. Дане явище може свідчити про емоційну втоми та недостатнє відновлення сил під час робочого процесу, тому можемо зазначити. Що спеціалістам сфери ІТ треба більше часу для відновлення своїх ресурсів. Також результати вказують на те, що у більшій частини колективу здорові робочі стосунки, відчуття себе цілісною особистістю у колективі, високий рівень віри у свої сили та загальне позитивне ставлення до роботи.

Підсумувавши результати шкал, ми визначили за сумою балів, загальні показники трьох рівнів професійного вигорання програмістів (див. рис. 3.4).



Рис. 3.4. Розподіл досліджуваних за рівнями професійного вигорання опитувальника Маслач

Отже, маємо наступні показники: високий рівень вигорання – 13%, середній рівень – у 41%, низький рівень вигорання мають 46% спеціалістів.

Наступний наш крок це порівняння респондентів за рівнем професійного вигорання та стажем роботи у сфері ІТ (див. таб. 3.1).

Таблиця 3.1 – Порівняння рівнів професійного вигорання за опитувальником Маслач та стажу роботи

Стаж роботи Рівень вигорання	Від 1 до 3 років	Від 3 до 5 років	Більше 5 років
Високий рівень	13%	66%	21%
Середній рівень	66%	29%	41%
Низький рівень	21%	5%	38%

Отримані показники свідчать про те, що високий рівень професійного вигорання мають респонденти зі стажем роботи від 3 до 5 років – 66%. Це може свідчити про емоційну нестабільність, незадоволеність своїми професійними досягненнями та становлення особистості як професіонала, досить часто рівень домагань та реальні можливості не співпадають, що викликає знецінення свого потенціалу, в цей період спеціалісти постійно вчаться новому, щоби підтримувати свій рівень професійного розвитку, також період характерний появою думок про зміну напрямку діяльності та переходом на іншу спеціалізацію, така невизначеність розхитує емоційний стан та змушує сумніватись у власних силах та самоідентифікації як кваліфікованого спеціаліста певного напрямку.

Середній рівень професійного вигорання характерний для працівників зі стажем від 1 до 3 років. Це можна пояснити тим, що респонденти мають досить значне професійне навантаження та в них немає такого високого рівня відповідальності, бо їхню роботу завжди курує досвідченіший колега. У працівників з таким стажем достатньо мотиваційного аспекту та ресурсів для освоєння нового.

У респондентів, чий стаж роботи більше 5 років показники середнього та низького рівнів вигорання відносно рівні, це вказує на відносно стабільний

емоційний стан та вміння справлятися з усіма робочими та особистими задачами, також за більше ніж 5 років роботи працівник встигає знайти комфортну для себе сферу діяльності та об'єктивно оцінює свої можливості та робочі запити.

Важливо зазначити, що розподіл за стажем роботи має місце у нашому дослідженні і допомагає виявити певні тенденції термінів професійного вигорання, але не зважаючи на це в кожній групі присутній відсоток досліджуваних, які відрізняються за рівнем вигорання від загальної маси і на можуть впливати особистісні психологічні фактори. Такі фактори ми розглянемо далі у нашій роботі.

Порівнюючи розподіл за стажем роботи та шкалами професійного вигорання можна зазначити, що у осіб зі стажем роботи від 3 до 5 років виражений високий рівень професійного вигорання, який характеризується такими факторами: емоційне виснаження та редукція особистих досягнень. У осіб з стажем роботи від 1 року і до 3 років також вираженою є редукція особистих досягнень та емоційне виснаження, що може бути зумовленим недостатнім досвідом та наднормовою роботою. А у досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання спостерігається середня вираженість редукції особистих досягнень, а всі інші шкали на низькому рівні.

Для перевірки відсутності розбіжностей та підтвердження валідності методики діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальника вигорання Маслач використаємо непараметричний критерій згоди К. Пірсона (χ^2).

Сформулюємо нульову-гіпотезу H_0 таким чином: рівні емоційного та професійного вигорання за методикою діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальником вигорання Маслач різні. Тоді альтернативна гіпотеза H_1 буде містити протилежне твердження. Перевірку сформульованої гіпотези здійснено, використовуючи непараметричний критерій згоди К. Пірсона (χ^2), який обчислюється за формулою:

$$T_{\text{експ}} = \frac{1}{n_1 \cdot n_2} \cdot \sum_{i=1}^3 \frac{(n_1 \cdot O_{2i} - n_2 \cdot O_{1i})^2}{O_{1i} + O_{2i}}, \text{ де}$$

n_1, n_2 – кількість респондентів відповідно за методикою діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальником вигорання Маслач;

i – ранг рівня (у нашому випадку $i=1, 2, 3$ (високий, середній і низький));

O_{1i}, O_{2i} – кількість респондентів i -го рівня відповідно за першою та другою методикою.

Таблиця 3.2 – Дані за методикою діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальником Маслач

	Загальна кількість респондентів	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко	54	0	19	35
Опитувальник вигорання Маслач	54	7	22	25

Розрахунок критерію T вірогідності нульової-гіпотези за критерієм згоди К. Пірсона:

$$T_{\text{експ}} = \frac{1}{54 \cdot 54} \left(\frac{(54 \cdot 7 - 54 \cdot 0)^2}{0 + 7} + \frac{(54 \cdot 19 - 54 \cdot 22)^2}{19 + 22} + \frac{(54 \cdot 35 - 54 \cdot 25)^2}{25 + 35} \right) = 8,89$$

У результаті обчислень $T_{\text{експ.}}$ перевищує $T_{\text{едгд}}$ при двох ступенях вільності з достовірністю результатів 95%. Оскільки $T_{\text{дддд. min}} = 8,89$, а $T_{\text{едгд}} = 5,99$, тому $T_{\text{дддд. min}} > T_{\text{едгд}}$ і нульова гіпотеза відхиляється. Приймається альтернативна гіпотеза H_1 , що містить таке твердження: рівні емоційного та професійного вигорання за методикою діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальником вигорання Маслач однакові. Це дає підставу стверджувати, що дані методики є валідними. Отже, на основі статистичних розрахунків ми можемо виділити три групи за рівнем вигорання: високий, середній та низький рівні, та

відповідно цьому розподілу визначити рівні професійної деформації: високий, середній та низький.

Наступний наш крок це діагностика респондентів за допомогою опитувальника «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М. В. Соколова), який оцінює емоційний компонент суб'єктивного благополуччя людини в діапазоні від оптимізму, бадьорості і впевненості в собі до пригніченості, дратівливості і відчуття самотності, маємо наступні показники загального рівня благополуччя (див. рис. 3.5). Статистичний аналіз результатів показав, що 63% респондентів оцінили свій стан до високого рівня благополуччя за такими шкалами: напруженість і чутливість, психоемоційна симптоматика, зміни настрою, значимість соціального оточення, самооцінка здоров'я, задоволеність повсякденною діяльністю. До середнього рівня потрапили 33% респондентів через такі показники шкал: низькі показники шкал зміни настрою та задоволеністю повсякденною діяльністю. Група з низьким рівнем оцінки благополуччя характеризується високим рівнем шкали напруженість і чутливість, низькою оцінкою здоров'я, частою зміною настрою та залежністю від соціального оточення.



Рис.3.5. Результати рівнів суб'єктивного благополуччя за опитувальником М. В. Соколова

Порівняємо результати рівнів суб'єктивного благополуччя зі стажем роботи респондентів, щоби виявити між ними закономірності (див. таб. 3.3).

Порівнявши отримані данні, можемо стверджувати, що дані мають нормальний статистичний розподіл. Респонденти, стаж роботи яких становить

більше 5 років, розподілились таким чином: 46% оцінюють свій рівень благополуччя як високий та середній та лише 8% оцінюють як низький рівень. Це свідчить про задоволеність життям та діяльністю, вміння пристосовуватись до змін та стабільний психоемоційний стан, високу оцінку стану здоров'я. У респондентів зі стажем роботи від 3 років та до 5 переважає середній та низький рівні, 46% та 41% відповідно, оцінки благополуччя це проявляється у нестабільному психоемоційному стані, напруженістю, частою зміною настрою та залежністю від оточуючого середовища. У досліджуваних зі стажем роботи від року і до 3 спостерігається рівномірний розподіл за рівнями: більшість 41% оцінили своє благополуччя як середнє, 38% як високе та 21% як низьке. Такі показники не дають нам виділити загальну тенденцію, тому будемо вважати, що у досліджуваних рівномірно виражені усі шкали, що вказує на відсутність залежності між стажем роботи та рівнем благополуччя.

Таблиця 3.3 – Дані рівнів суб'єктивного благополуччя за опитувальником М. В. Соколова та стаж роботи

Стаж роботи / Рівень благополуччя	Від 1 до 3 років	Від 3 до 5 років	Більше 5 років
Високий рівень	38%	13%	46%
Середній рівень	41%	46%	46%
Низький рівень	21%	41%	8%

У підсумку, варто зазначити, що нам вдалося виділити три рівня професійної деформації: високий, середній та низький, опираючись на дані методики діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальника вигорання Маслач. Високий рівень професійної деформації, що характеризується емоційним та професійним вигоранням мають респонденти зі стажем роботи від 3 до 5 років. Середній рівень професійного вигорання характерний для працівників зі стажем від 1 до 3 років. У респондентів, чий стаж роботи більше 5 років показники середнього та низького рівнів вигорання відносно рівні. Отже, такі данні не підтверджують нашу гіпотезу про те, що чим більший стаж роботи,

тим вище рівень професійної деформації у програмістів. Такий результат можна пояснити тим, що пік виснаження та невиправданих очікувань припадає на термін 3-5 років роботи, у цей час спеціаліст має нестабільний психоемоційний стан, що зумовлює знецінення власного потенціалу, для цього періоду характерна зміна трудової діяльності та самоідентифікація себе як спеціаліста певного напрямку. У випадку респондентів зі стажем роботи від 1 до 3 років ситуація складається таким чином: спеціалісти мають значне навантаження та як наслідок емоційне виснаження, але водночас рівень їх оцінки власного стану досить високий, що дає їм сили працювати та розвиватись далі. У респондентів, чий стаж роботи більше 5 років переважають показники середнього та низького рівнів деформації, це може бути зумовлено факторами опанованого досвіду: такі спеціалісти вже пройшли певні стадії вигорання, самооцінки своїх можливостей та потенціалу, вони вже досягли високого кар'єрного рівня і мають чітко визначені пріоритети та цілі діяльності.

3.2 Результати дослідження психологічних особливостей програмістів з різним рівнем професійної деформації

На основі результатів, отриманих за попередніми методиками, вибірку було розділено на 3 групи досліджуваних за рівнем професійної деформації. За результатами шкал методики діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальником вигорання Маслач можемо визначити психологічні особливості програмістів з різним рівнем професійної деформації:

- Групі з низьким рівнем професійної деформації притаманні такі психологічні особливості: неефективна оцінка власного Я, надмірна турбота про себе та свій стан, підвищена тривожність, розсіяність.
- Групі з середнім рівнем професійної деформації притаманні такі психологічні особливості: неадекватне емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, як наслідок емоційне виснаження та емоційна скупіть, редукція професійних обов'язків.

- Групі з високим рівнем професійної деформації притаманні такі психологічні особливості: емоційне вигорання та відчуження, деперсоналізація, відсутність інтересу до роботи, психосоматичні та психовегетативні порушення, емоційна байдужість, отупіння, постійне відчуття слабкості, втрата сил та енергії, спостерігається порушення пам'яті і уваги та сну, негативне ставлення до колег та агресивність у спілкуванні.

Для виявлення психологічних особливостей за різними рівнями професійної деформації нами був використаний наступний методологічний інструментарій: опитувальник психологічних захистів (Індекс життєвого стилю, розроблений Р. Плутчик) та методика визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів (Олдхем-Морріс).

Опитувальник психологічних захистів (Індекс життєвого стилю, розроблений Р. Плутчик) був обраний для виявлення дезадаптованих особистостей, так як люди з професійною деформацією мають схильність до застосування більшої кількості захисних механізмів. Проаналізувавши результати респондентів за групами з різним рівнем деформації маємо наступні висновки: у групи з низьким рівнем професійної деформації в середньому три домінуючих захисних механізмів (див. рис. 3.6). Компенсація, інтелектуалізація та реактивне утворення є домінуючими, ці механізми відносяться до конструктивних і це вказує на не конфліктність, емоційну врівноваженість при вирішенні проблем, схематизацію та раціональне тлумачення подій для відчуття спокою та контролю над ситуацією, свідоме уникнення виразу неприємних або неприйнятних думок, почуттів чи вчинків шляхом перебільшеного розвитку протилежних прагнень. Важливо зазначити, що такі деструктивні механізми, як регресія та витіснення мають низькі показники.

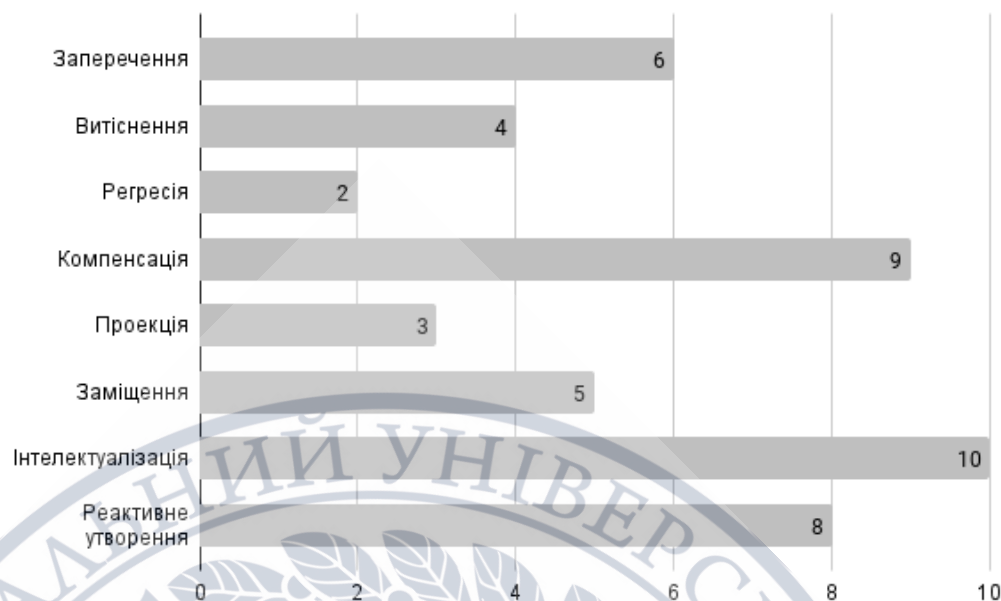


Рис.3.6. Результати групи з низьким рівнем професійної деформації за опитувальником психологічних захистів

Розглянемо результати групи із середнім рівнем професійної деформації: в середньому респонденти мають чотири домінуючих захисних механізмів (див. рис. 3.7). Домінуючими є витіснення, компенсація, інтелектуалізація та реактивне утворення. Це може вказувати на неприйняття особистістю своїх думок, бажань та почуттів, що викликають тривогу, тому проблеми стають не усвідомленими і ігноруються. Емоційні реакції не знаходять виходу у поведінці і тому відбувається реакція психо-вегетативної системи та соматичні прояви. Характерний неконтрольований стан підвищеної тривожності. Відбувається уникнення психотравмуючих подій чи ситуацій, може погіршуватись пам'ять. Механізм компенсації проявляється у спробах знайти відповідну заміну реального чи уявного недоліку, відбувається фантазування про зміну діяльності, зникає об'єктивна оцінка себе та своїх можливостей та як наслідок знецінення власних можливостей.

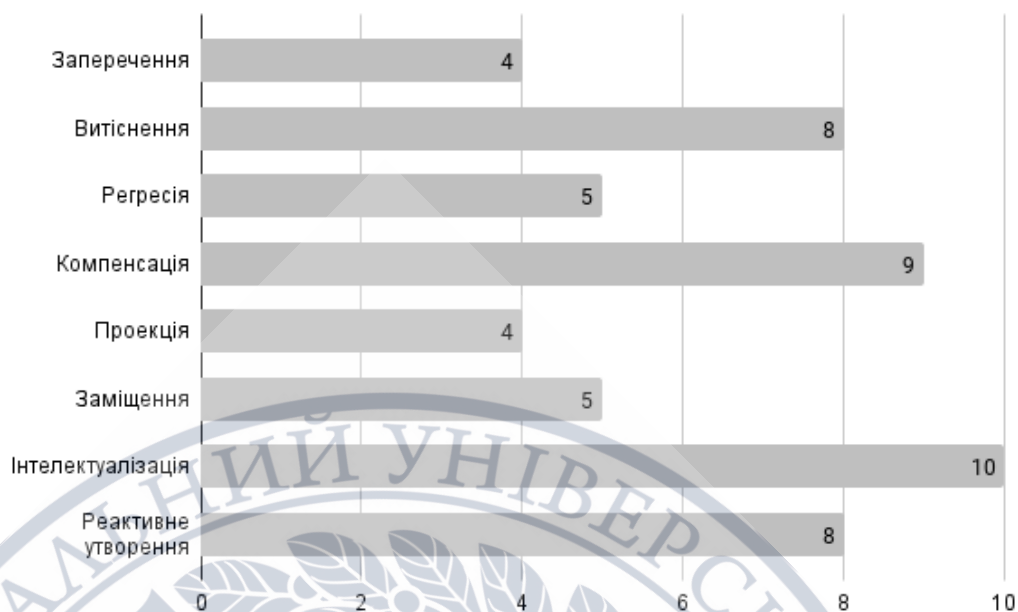


Рис.3.7. Результати групи з середнім рівнем професійної деформації за опитувальником психологічних захистів

Розглянемо результати групи із високим рівнем професійної деформації: респонденти мають п'ять і більше домінуючих захисних механізмів (див. рис. 3.8). Домінуючими захисними механізмами виступають: витіснення, регресія, проекція, інтелектуалізація, заміщення. Варто зазначити, що й інші механізми знаходяться на рівні прояву вище середнього. Психологічні прояви у людей з таким набором захисних механізмів мають наступні ознаки: невмотивоване підвищення тривожності, соматична реакція організму на навколишні події, емоційна нестабільність та конфліктність, стереотипність поведінкових реакцій, уникання труднощів, імпульсивність та слабкий емоційно-вольовий контроль, роздратованість та пригніченість, невпевненість у собі та своїх силах, зниження самооцінки, емоційна бідність.

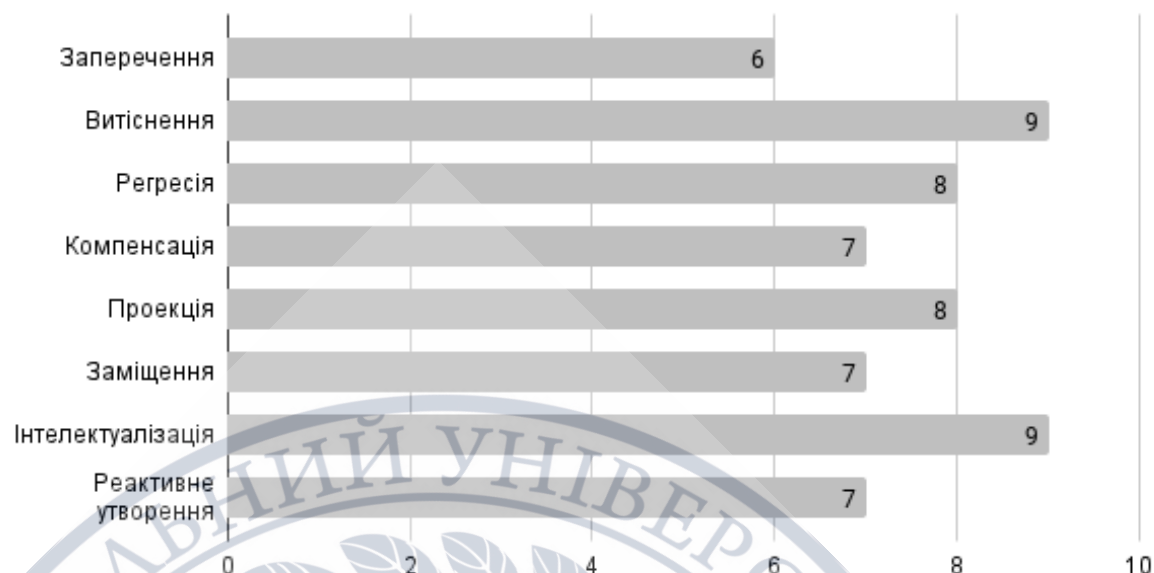


Рис.3.8. Результати групи з високим рівнем професійної деформації за опитувальником психологічних захистів

Отже, порівнявши опитувальник психологічних захистів з показниками рівня професійного вигорання, нами була встановлена закономірність між рівнем професійного вигорання та кількістю захисних механізмів. У респондентів з високим рівнем професійного вигорання кількість захисних механізмів більша ніж у тих, в кого рівень професійного вигорання низький. Також були виділені психологічні особливості реагування респондентів з різними рівнями професійної деформації.

Методика визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів (Олдхем-Морріс) була обрана для визначення типу особистості та її акцентуацій. Очевидно, що досліджувані мають різні комбінації типів акцентуацій, але нам вдалось встановити деякі закономірності. Було встановлено, що серед досліджуваних групи з низьким рівнем професійної деформації частіше зустрічається відданий та чуттєвий типи особистості. Відданий тип особистості ставить турботу метою свого життя. Основна потреба – бути веденими, їм потрібен колектив чи лідер, їхнє щастя - у виконанні директив, досягненні чужих цілей. Люди з цим типом особистості чітко йдуть за своїм керівництвом. Вони контактні, шанобливі до влади. Вони легко покладаються на інших і добре

засвоюють завдання поставлені керівництвом. У прийнятті рішень вони вважають за краще шукати думки інших і дотримуватися їх порад, тому відповідальність та тривожність не властиві даному типу.

Чутливі люди почуваються вільно у своєму маленькому світі, серед людей, яких вони добре знають. У ділових відносинах вони поведуться з навмисною обережністю, не роблять поспішних висновків і не вискакують уперед, перш ніж зрозуміють, що це потрібно. У відносинах вони піклуються, поведуться дуже тактовно, обмежуючи себе в діях. Найкраще вони діють за запропонованим сценарієм як у професійному плані, так і в спілкуванні, вони почуваються впевнено, коли точно знають, чого чекати і як діяти.

Серед групи досліджуваних з середнім рівнем професійної деформації більше балів мають добросовісний та пильнуючий тип особистості. Добросовісний тип особистості – це люди високих моральних принципів, вони дуже обов'язкові, виконують роботу чітко та правильно і це приносить їм задоволення. Вони віддані своїм сім'ям, своїй справі, своїм начальникам. Наполеглива праця для них – норма, тому емоційно вони завжди задоволені та процвітають у робочій атмосфері. Добросовісний тип процвітає у таких культурах, де процвітає етика праці. Добросовісність, що виявляється в наполегливій праці, розсудливості, прагненні згоди, може стати запорукою майбутніх успіхів. Цей тип пристосовується до будь-яких умов. Добросовісний тип дуже позитивний, тому робота йому завжди приносить радість та задоволення, але людей такого типу можна віднести до трудоголіків, тому емоційне та професійне вигорання має місце їхній діяльності.

Пильнуючий тип особистості характеризується надмірною уважністю до деталей та справ. Рентген, що постійно діє, просвічує ситуації і людей, постійна готовність ухилитися робить їх небезпечними противниками, особливо в ділових відносинах. Пильні типи мають специфічну здатність до сприйняття, вони негайно помічають помилкові повідомлення, приховані спонукання, ухилення, спотворення правди чи спроби ввести в оману; вони обдаровані спостерігачі. Особи цього типу мають незалежність. Вони радяться виключно з собою, не

шукають поради ззовні, легко приймають рішення і можуть самі піклуватися про себе. Вони роблять велику ставку на відданість та лояльність. Інтенсивно працюють, щоб заслужити на це, і ніколи не беруть авансів.

Серед групи досліджуваних з високим рівнем професійної деформації частіше зустрічається самовпевнений та альтруїстичний типи особистості. Альтруїстичний тип особистості вважає, що його потреби можуть зачекати, доки не задоволені потреби інших. Свідомість того, що він віддає себе, приносить задоволення, безпеку та почуття, що він на своєму місці. Люди такого типу довго страждають. Вони вважають за краще самотійно переносити тяготи життя, ніж покладатися на чийсь плечі. Вони мають великий запас терпіння, вони дуже невибагливі до умов, але за рахунок цього вони схильні до сильного вигорання та професійної деформації.

Самовпевнений тип швидше, ніж будь-який інший, може досягти успіху, але й перший вигорає та деформується. Самовпевнені особистості впевнені у своїх здібностях, вони не мають сумнівів щодо того, що вони унікальні, геніальні і що вони мають особливе призначення в цьому світі. Вони дуже люблять досягати вершин та полюбують перебування там. Зазвичай вони досягають високого становища в суспільстві та стану ціною власних сил та ресурсів. Також цей тип дуже чутливий до критики через що може вигоріти ще не почавши якусь справу.

Висновки до розділу 3

Узагальнивши отримані результати, можна зробити висновок про те, що нам вдалося реалізувати всі поставлені завдання та у процесі емпіричного дослідження було встановлено розподіл групи респондентів за рівнями професійної деформації: низький, середній та високий. Розподіл базується на результатах шкал за методиками емоційного та професійного вигорання. Для перевірки відсутності розбіжностей та підтвердження валідності методики діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальника вигорання Маслач використали непараметричний критерій згоди К. Пірсона. Здійснений порівняльний аналіз рівнів професійної деформації та стажу роботи дав наступні

результати: у осіб зі стажем роботи від 3 до 5 років виражений високий рівень професійного вигорання, який характеризується такими факторами: емоційне виснаження та редукція особистих досягнень. У осіб з стажем роботи від 1 року і до 3 років також вираженою є редукція особистих досягнень та емоційне виснаження, що може бути зумовленим недостатнім досвідом та наднормовою роботою. А у досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання спостерігається середня вираженість редукції особистих досягнень, а всі інші шкали на низькому рівні. Також за результатами шкал методики діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальником вигорання Маслач ми визначили психологічні особливості програмістів з різним рівнем професійної деформації.

Нами був встановлений зв'язок між рівнем професійного вигорання та кількістю захисних механізмів. У респондентів з високим рівнем професійного вигорання кількість захисних механізмів більша ніж у тих, в кого рівень професійного вигорання низький. За методикою визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів (Олдхем-Морріс) було встановлено, що серед досліджуваних групи з низьким рівнем професійного вигорання частіше зустрічається відданий та чуттєвий типи особистості, у групи середнього рівня професійного вигорання — добросовісний та пильнуючий тип особистості, у досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання частіше зустрічається самовпевнений та альтруїстичний типи особистості.

ВИСНОВКИ

На підставі теоретичного аналізу літературних джерел, а також у ході емпіричного дослідження можна зробити наступні висновки.

1. Загально-психологічною основою процесу професійного самовизначення є нахили, мотиви та інтереси особистості, її самооцінка, рівень прагнення, ідеали, цінності, якості волі, установки.
2. У вітчизняній психології під поняттям професійної деформації розуміють тривалий і складний процес оволодіння професією та реалізації в ній своєї особистості. У зарубіжних теоріях під проблемою професійної деформації розуміють проблему розвитку та виховання особистості, розкриття своїх навичок. Літературознавчі дослідження особливостей виникнення та трансформації психічних процесів і функцій під впливом ІТ показали, що істотні структурні компоненти дії трансформуються щодо взаємодії людини з ІТ.
3. Ми розглядаємо цей аспект семантичної теорії мислення, оскільки він також впливає на перебіг професійного самовизначення програмістів. Дослідники виділяють деякі загальні риси мислення та навички, притаманні програмістам. Перш за все це: логічне, гнучке та динамічне мислення; високий розвиток пам'яті, особливо словесно-логічної; математичні навички; висока стійкість концентрації, об'єму, розподілу та уваги; розвинена уява.
4. У нашому дослідженні ми зосередимося на таких психологічних рисах, як емоційне та психологічне вигорання, суб'єктивна оцінка стану благополуччя, які ведуть людину в кризу професійного розвитку, аналізуємо професійний стаж особистості та особливості професійної діяльності та задач, які реалізують програмісти у своїй роботі.

Отже, з метою організації, проведення та інтерпретації дослідження психологічних особливостей професійної деформації програмістів було розроблено план дослідження, сформовано вибірку у кількості 54 осіб, а також спеціально сформована батарея методик для дослідження проблеми професійної деформації. Нами були використані такі методики: методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко, опитувальник вигорання Маслач, опитувальник «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М. В. Соколова), опитувальник психологічних захистів (Life Style Index), методика визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів (Олдхем-Морріс). Для обробки отриманих результатів було використано: описову статистику; критерій лінійної кореляції К. Пірсона. На основі аналізу наукової літератури були виділені складові професійного вигорання, а шляхом проведення методик – було виявлено низькі показники чинників, що впливають на показник рівня пристосування до змін у навколишньому середовищі та професійній діяльності. Відповідно, нами був розроблений комплекс тренінгових занять, підібрані доцільні тренінгові вправи, які сприяють розвитку кожної складової професійної деформації та підвищенню загального психоемоційного стану спеціалістів сфери ІТ.

Таким чином, у процесі емпіричного дослідження було встановлено, що у осіб зі стажем роботи від 3 до 5 років виражений високий рівень професійного вигорання, який характеризується такими факторами: емоційне виснаження та редукція особистих досягнень. У осіб з стажем роботи від 1 року і до 3 років також вираженою є редукція особистих досягнень та емоційне виснаження, що може бути зумовленим недостатнім досвідом та наднормовою роботою. А у досліджуваних з низьким рівнем професійного вигорання спостерігається середня вираженість редукції особистих досягнень, а всі інші шкали на низькому рівні. Також за результатами шкал методики діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко та опитувальником вигорання Маслач ми визначили психологічні особливості програмістів з різним рівнем професійної деформації.

Нами був встановлений зв'язок між рівнем професійного вигорання та кількістю захисних механізмів. У респондентів з високим рівнем професійного вигорання кількість захисних механізмів більша ніж у тих, в кого рівень професійного вигорання низький. За методикою визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів (Олдхем-Морріс) було встановлено, що серед досліджуваних групи з низьким рівнем професійного вигорання частіше зустрічається відданий та чуттєвий типи особистості, у групи середнього рівня професійного вигорання – добросовісний та пильнуючий тип особистості, у досліджуваних з високим рівнем професійного вигорання частіше зустрічається самовпевнений та альтруїстичний типи особистості.

Таким чином, на підставі аналізу результатів емпіричного дослідження нами було не підтверджено висунуту гіпотезу дослідження про те, що у програмістів з різним стажем роботи буде спостерігатись різний рівень професійної деформації, а саме чим більший стаж роботи, тим вище рівень професійної деформації програмістів.

Перспектива подальших досліджень полягає у подальшому вивченні означеної проблеми, зокрема виявленні відмінностей у схильності до професійної деформації серед груп різних вікових періодів, чоловіків та жінок із різними типами акцентуацій та захисними механізмами, а також у запровадженні розробленої тренінгової програми, спрямованої на підвищення стійкості до емоційного та психологічного вигорання та як наслідок професійної деформації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Андрієнко О. В. Гендерні особливості професійної деформації персоналу / О. В. Андрієнко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : збірник наукових праць. – 2008. – № 20. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nsspp/2008_20/Andrienko.htm
2. Асадуллина С. Х. Теория и практика разрешения виртуального конфликта : монографія / С. Х. Асадуллина. – СПб. : Нестор, 2009. – 327 с.
3. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» // Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – с. 54-58.
4. Баженова А. Н. Особенности профессиональной деформации программистов на разных этапах профессионального развития : дис... канд. психол. н. : 19.00.13 / А. Н. Баженова. – Омск, 2007. – 186 с.
5. Базілевська Л. Особистісний професіогенез майбутнього програміста / Л. Базілевська // Проблеми гуманітарних наук. Психологія. – Вип. 25. – С. 4-14.
6. Байдик В. В. Психологічні характеристики професійної деструкції та професійного вигорання у працівників / В. В. Байдик // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2012. – № 3 (29). – С. 17-24.
7. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
8. Безносков С. П. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность (проблемы профдеформации) : учеб. пос. / С. П. Безносков, А. Т. Иваницкий, В. Я. Кикоть. – СПб. : ВВКУ ВВ МВД РФ, 1996. – 230 с.
9. Белан С. В. Сутність та значення творчого мислення у професійній діяльності програміста/ С. В. Белан, Т. М. Ковалевська, Т. О. Луценко // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2011. – Вип. 9. – С. 29-36.

- 10.Бозаджиев В. Л. Профессиональные деформации личности програміста / В. Л. Бозаджиев // International journal of experimental education. – 2011. – № 3. – С. 68-70.
- 11.Бойко В. В. Синдром «емоціонального вигорання» в професійному общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – 105 с.
- 12.Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. - СПб., Добродійко, 1999 .
- 13.Боднарчук О. Г. Професійна деформація персоналу як передумова виникнення корупції в Державній кримінально-виконавчій службі України [Електронний ресурс] / О.Г. Боднарчук // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2012. – № 2 (6). – Режим доступу : http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/Choasp/2012_2/12bohvsu.pdf
- 14.Бондар Н. Є. Пастки у психологічному консультуванні / Н. Є. Бондар // Наукові студії із соціальної та політичної психології : збірник наукових праць. – 2008. – № 20. – Режим доступу: http://archive.nbuu.gov.ua/Portal/Soc_gum/Nsspp/2008_20/Bondar.htm
- 15.Борисюк А. С. Негативні чинники професійної ідентифікації майбутнього фахівця / А. С. Борисюк // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського: збірник наукових праць. Серія «Психологічні науки» / за ред. С. Д. Максименка, Н. О. Євдокимової. – Т. 2. – Вип. 8. – Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2012. – С. 43-48.
- 16.Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників // Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка. 2005. – Вип. 22-23. – С. 47-50. (ДИПл 9)
- 17.Вірна Ж. П. Неврогенез професійних деструкцій особистості / Ж. П. Вірна // Психологічні перспективи. – 2012. – Вип. 19. – С. 84-90.
- 18.Вірна Ж. П. Соціальний вимір професійної невротизації особистості / Ж. П. Вірна // Вісник Чернігівського національного педагогічного

- університету імені Т. Г. Шевченка. Психологічні науки. – 2011. – Вип. 94, Т. 2. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchdpu/psy/2011_94/Virna.pdf
19. Виноградова Г. А.. О деформации личности педагога профессией / Г. А. Виноградова // Ананьевские чтения: тезисы научно-практической конференции. – СПб., 2001. – С. 248-249.
 20. Водопьянова Н. Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности / Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова, Е. С. Старченка // Вестник СПбГУ. – Сер. 6. – Вып. 2. – № 13. – 2008. – С. 83-91.
 21. Водопьянова Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек–человек» / Водопьянова Н. Е. // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности [под ред. Г.С. Никифорова и др.]. – СПб.: Пресса, 2001. – 282 с.
 22. Гаврилюк Р. И. Индивидуальные особенности профессиональной деформации личности программиста / Р. И. Гаврилюк // Вестник ОНУ им. И. И. Мечникова. – С. 20-27.
 23. Гінгіна О.Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників - ЗОШ І-ІІІ ступеня с. Новий Двір, 2012 – 30 с.
 24. Гокоболин Ф.Н. Книга об учителе. – М.: Просвещение, 1965. – 260 с.
Гордин Л.Ю. Организация классного коллектива. – М.: Просвещение, 1984. – 175 с.
 25. Гончаренко С.У. Педагогічні дослідження: Методологічні поради молодим науковцям. – Київ-Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. – 278 с.
 26. Грищенко С. В. Стратегії самодопомоги в подоланні професійної деформації в діяльності програмістів / С. В. Грищенко // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Педагогічні науки. – 2012. – Вип. 96. – Режим доступу:

http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/VChdpu/ped/2012_96/Grish.pdf

27. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання / К. Дзюба // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 24-25.
28. Дружилов С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека / С. А. Дружилов // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 6. – С. 171-178.
29. Дубчак О. Б. Профілактика професійної деформації особистості вчителя у системі післядипломної педагогічної освіти / О. Б. Дубчак // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. – 2011. – Т. 2, Вип. 6. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvmdu/psykh/2011_6/20.pdf
30. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 51-59.
31. Ермолаева Е. П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда (статья вторая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 5. – С. 69-78.
32. Емоційне вигорання. – Упоряд.: В. Дудек – К.: Главник, 2007. – С.128. (Серіє «Психол. інструментарій»).
33. Євдокімова О. О. Психологічний ракурс забезпечення профілактики та подолання професійної деформації особистості у співробітників ІТ технологій / О. О. Євдокімова // Проблеми загальної та педагогічної психології : Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. – Вип. XIV, Ч. 2. – С. 108-115.
34. Жуков Ю. М. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг. / Ю. М. Жуков. – М., 2004. – 128 с

- 35.Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога / Т. В. Зайчикова // Теоретикометодологічні проблеми генетичної психології: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17–18 грудня 2001 р., м. Київ). – Т. 4. – К.: Міленіум, 2002. – С. 131–135.
- 36.Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності / В.Ф.Калошин // Практична психологія та соціальна робота. – 2004, – № 9. – С. 60-66.
- 37.Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника: [навчально-методичний посібник] / О.Г. Карпенко – К.: ДЦССМ, 2004. – 164 с.
- 38.Карчевська О. Вплив емоцій на фізичний стан здоров'я / О. Карчевська // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 12-13.
- 39.Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти / О. Качур // Психолог. – 2010. – № 40. – С. 3-7
- 40.Кузьміна Т. Як допомогти вчителю зберегти свою здоров'я та подолати стрес//Психолог. - №29-30 (365-366) 2009
- 41.Лаврова К М., Левин А. М . Синдром выгорания: профилактика и управление. Пособие для сотрудников, работающих в программах снижения вреда. – Сеть снижения вреда Центральной и Восточной Европы (ССВЦВЕ), 2006. – 69 с.
- 42.Ласовская Т. Ю. Профессиональное выгорание: учебнометодическое пособие. / [Т. Ю. Ласовская., Ильина С. А.] – Новосибирск: Сибмедиздат, 2004. – 54 с.
- 43.Лушин П. В. Психологическая защита психоиммунологический и экофасилитивный контексты анализа / П. В. Лушин // Простір арт-терапії: образи, проблеми, ресурси. – Матеріали IV Міждисциплінарної науковопрактичної конференції з міжнародною участю. Київ, 2007.- С. 36-40.
- 44.Малько Т. Навчимося не «горіти» / Т. Малько // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 29-31.

45. Маслач К. Практикум по социальной психологии / Маслач К. – СПб.: Питер, 2000. – 522с.
46. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач – Режим доступа: <http://resources.com.ua/news48034.html>.
47. Матвієнко О. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання / Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. – [Електронний ресурс] – <http://www.personal.in.ua/>
48. Мірошніченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: начально-методичний посібник / О. Мірошніченко – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2013. 155 с. (У Мірошніченко ст.. 9 посилання на свою літ №7)
49. Назмутдинов А. Р. Влияние синдрома «эмоционального сгорания» у представителей профессий «высшего типа» на формирование аддиктивного поведения. / А. Р. Назмутдинов. // Актуальные вопросы психотерапии и психофармакологии. Челябинск.: – 1999. – С. 38 – 41.
50. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. – М.: Издательства Ин-та психологи РАН, 2005. – 329 с. ДИП 49
51. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання / Т. Парфьонова // Психолог. – 2013. – № 3. – С. 37-39.
52. Перегончук Н. В Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. – Т. XII, ч. 4. К., 2010. – С. 322- 331.
53. Підгурська В. П. Управлінська діяльність керівника з попередження синдрому «професійного вигорання» у суб'єктів навчально-виховного процесу» / В. П. Підгурська // Зб. наук. праць за матеріалами міжрегіональної наук.-практ. конференції «Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р.) Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2014.

54. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання / С. Піговська // Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.
55. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за заг. ред. М. Авраменка. – Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. – 53 с.
56. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання / Є. Саламатіна // Психолог. – 2013. – № 8. – С. 26-28.
57. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання» заняття з елементами тренінгу / І. Сапун // Психолог. – 2013. – № 6. – С. 6-11.
58. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с
59. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануилов Г.М. Социальнопсихологическая диагностика развития личности и малых групп. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. - С. 357-360.
60. Фопель И. К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: практическое пособие. / И. К. Фопель. М.:, 2002. – 30 с.
61. Яковлева Е. Л. Эмоциональные механизмы личностного и творческого развития / Е. Л. Яковлева // Вопросы психологии. – 1997. – № 4 – С. 20-27.
62. Ялом И. Теория и практика групповой психотерапии. / И. Ялом – СПб.: Издат-во «Питер», 2000. – 116 с.

ДОДАТКИ

Додаток А Стимульний матеріал методики діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко.

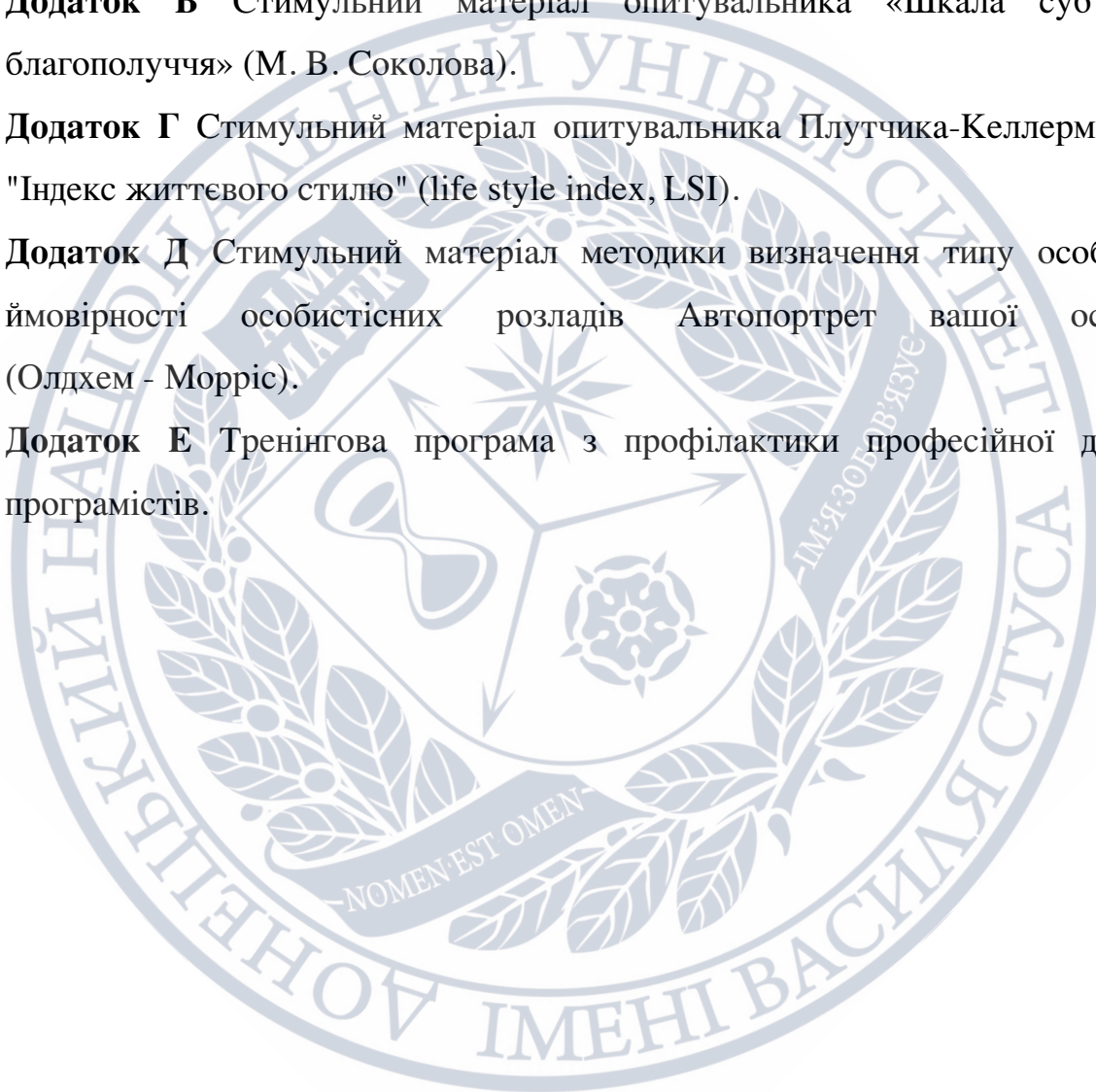
Додаток Б Стимульний матеріал опитувальника вигорання Масlach. Бланк для інженерно-технічних працівників.

Додаток В Стимульний матеріал опитувальника «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М. В. Соколова).

Додаток Г Стимульний матеріал опитувальника Плутчика-Келлермана-Конте "Індекс життєвого стилю" (life style index, LSI).

Додаток Д Стимульний матеріал методики визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів Автопортрет вашої особистості (Олдхем - Морріс).

Додаток Е Тренінгова програма з профілактики професійної деформації програмістів.



Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойко

Інструкція: Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся.

Тест

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Тепло́та взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнераві професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.

20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.

21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.

22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.

23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.

24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.

25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.

26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.

27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.

29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».

31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.

32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).

33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.

34. Я дуже переживаю за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.

36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.

37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.

41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.

44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.

46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.

48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.

49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).

54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.

64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.

65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.

66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.

67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.

68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.

69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.

71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.

75. Моя кар'єра склалася невдало.

76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.

77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.

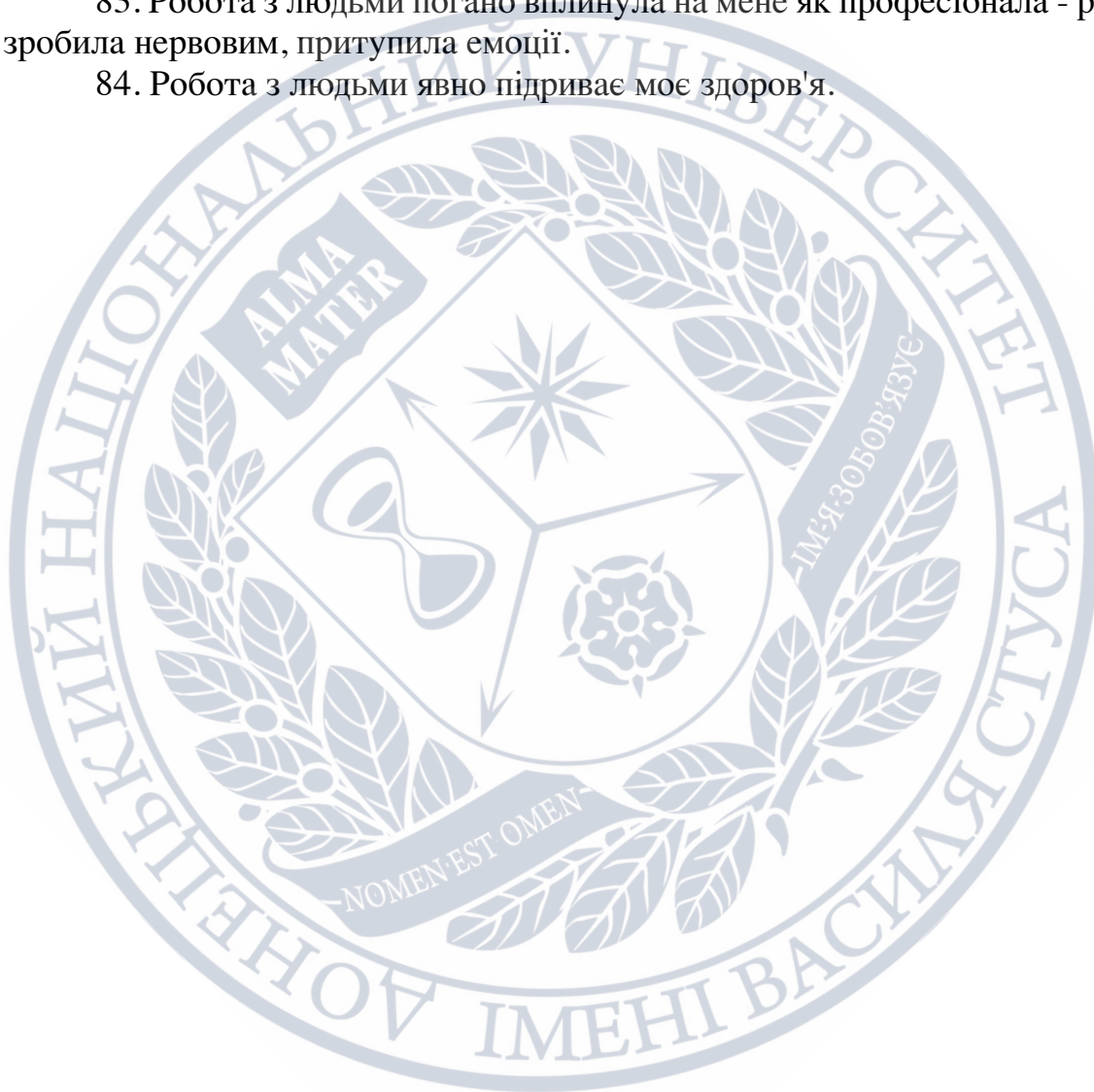
80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.



Додаток Б

Опитувальник вигорання Маслач.

Бланк для інженерно-технічних працівників

Инструкция: Пожалуйста, ответьте, как часто Вы испытывают чувства, перечисленные в каждом из пунктов опросника. Над ответами долго не задумывайтесь, отвечайте, руководствуясь первым впечатлением.

Тест

№	Утверждение	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1	К концу рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой).							
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.							
3	Я чувствую себя усталым(ой), когда встаю утром и должен (должна) идти на работу.							
4	Результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.							
5	Меня раздражают подчиненные, которые жалуются или высказывают свои претензии (недовольство).							
6	Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным человеком.							
7	При разговоре с агрессивными или конфликтными работниками я умею договориться и избежать конфликтов.							
8	Я чувствую угнетенность и апатию.							
9	Я легко могу повлиять на продуктивность работы моих подчиненных.							
10	В последнее время я стал(а) более черствым(ой) (бесчувственным) во взаимоотношениях с подчиненными.							
11	Люди, с которыми мне приходится работать, неинтересны для меня. Они скорее утомляют, чем радуют меня.							
12	У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13	У меня много жизненных разочарований.							
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многим, что радовало меня раньше.							
15	Мне безразлично, что происходит с моими подчиненными. Я предпочитаю формальное общение с ними, без лишних эмоций и							

	стремлюсь свести общение с ними до минимума.								
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.								
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.								
18	Я легко общаюсь на работе со всеми (подчиненными, коллегами, техническим персоналом), независимо от их амбиций, эмоционального состояния и манеры общения.								
19	Я доволен (довольна) своими жизненными успехами (достижениями).								
20	Я чувствую себя на пределе возможностей.								
21	Я смогу еще много сделать в своей жизни.								
22	Я проявляю к подчиненным больше внимания и заботы, чем получаю от них признательности и благодарности.								



Додаток В

Опитувальник «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М. В. Соколова)

Інструкція: Вкажіть, будь ласка, якою мірою Ви згодні або не згодні з наведеними нижче висловлюваннями, використовуючи для цього наступну шкалу:

- 1 - повністю згоден;
- 2 - згоден;
- 3 - більш-менш згоден;
- 4 - важко відповісти;
- 5 - більш-менш не згоден;
- 6 - не згоден;
- 7 - повністю не згоден.

Тест

1	Останнім часом я був в гарному настрої.	
2	Моя робота тисне на мене.	
3	Якщо у мене є проблеми, я можу звернутися до кого-небудь.	
4	Останнім часом я добре сплю.	
5	Я рідко сумую в процесі своєї повсякденної діяльності.	
6	Я часто відчуваю себе самотнім.	
7	Я відчуваю себе здоровим і бадьорим.	
8	Я відчуваю велике задоволення, перебуваючи разом з сім'єю або друзями.	
9	Іноді я стаю неспокійним з невідомої причини.	
10	Вранці мені важко вставати і працювати.	
11	Я дивлюся в майбутнє з оптимізмом.	
12	Я охоче менше просив би інших про що-небудь.	
13	Мені подобається моя повсякденна діяльність.	
14	Останнім часом я надмірно реаую на незначні перешкоди і невдачі.	
15	Останнім часом я відчуваю себе в прекрасній формі.	
16	Я все більше відчуваю потребу в самоті.	
17	Останнім часом я був дуже неуважний.	

Опитувальник Плутчика-Келлермана-Конте "Індекс життєвого стилю"
(life style index, LSI)

Інструкція: Уважно прочитайте наведені нижче твердження, що описують почуття, поведінку і реакції людей в певних життєвих ситуаціях, і якщо вони мають до Вас відношення, то позначте відповідні номери знаком «+».

Тест

1. Зі мною ладити дуже легко.
2. Я сплю більше, ніж більшість людей, яких я знаю.
3. У моєму житті завжди була людина, на яку мені хотілося бути схожим.
4. Якщо мене лікують, то я намагаюся дізнатися, яка мета кожного дії.
5. Якщо я чогось хочу, то не можу дочекатися моменту, коли моє бажання здійсниться.
6. Я легко червонію.
7. Одне з найбільших моїх достоїнств - це вміння володіти собою.
8. Іноді у мене з'являється наполегливе бажання пробити стіну кулаком.
9. Я легко виходжу з себе.
10. Якщо мене в натовпі хтось штовхне, то я готовий його вбити.
11. Я рідко запам'ятовую свої сни.
12. Мене дратують люди, які командують іншими.
13. Часто буваю не в своїй тарілці.
14. Я вважаю себе виключно справедливою людиною.
15. Чим більше я здобуваю речей, тим стаю щасливішим.
16. У своїх мріях я завжди в центрі уваги оточуючих.
17. Мене засмучує навіть думка про те, що мої домочадці можуть розгулювати вдома без одягу.
18. Мені кажуть, що я хвалько.
19. Якщо хтось мене відкидає, то у мене може з'явитися думка про самогубство.
20. Майже всі мною захоплюються.
21. Буває так, що я в гніві що-небудь ламаю або б'ю.
22. Мене дуже дратують люди, які брешуть.
23. Я завжди звертаю увагу на кращу сторону життя.
24. Я докладаю багато старань і зусиль, щоб змінити свою зовнішність.
25. Іноді мені хочеться, щоб атомна бомба знищила світ.
26. Я людина, у якого немає забобонів.
27. Мені кажуть, що я буваю занадто імпульсивним.
28. Мене дратують люди, які манірничала перед іншими.
29. Дуже не люблю недобррозичливих людей.
30. Я завжди намагаюся випадково когось не образити.

- 31.Я з тих, хто рідко плаче.
- 32.Мабуть, я багато палю.
- 33.Мені дуже важко розлучатися з тим, що мені належить.
- 34.Я погано пам`ятаю обличчя.
- 35.Я іноді займаюся онанізмом.
- 36.Я насилу запам`ятовую нові прізвища.
- 37.Якщо мені хтось заважає, то я його не ставлю до відома, а скаржуся на нього іншій.
- 38.Навіть якщо я знаю, що я маю рацію, я готовий слухати думки інших людей
- 39.Люди мені ніколи не набридають.
- 40.Я можу з працею всидіти на місці навіть незначний час.
- 41.Я мало що можу згадати зі свого дитинства.
- 42.Я тривалий час не помічаю негативні риси інших людей.
- 43.Я вважаю, що не варто даремно злитися, а краще спокійно все обмірковувати.
- 44.Інші вважають мене занадто довірливим.
- 45.Люди, скандалом домагаються своїх цілей, викликають у мене неприємні почуття.
- 46.Погане я намагаюся викинути з голови.
- 47.Я не втрачаю ніколи оптимізму.
- 48.Їдучи подорожувати, я намагаюся все спланувати до дрібниць.
- 49.Іноді я знаю, що серджуся на іншого надміру.
- 50.Коли справи йдуть не так, як мені потрібно, я стаю похмурим.
- 51.Коли я сперечаюся, то мені подобається вказувати іншій на помилки в його міркуваннях.
- 52.Я легко приймаю кинутий іншим виклик.
- 53.Мене виводять з рівноваги непристойні фільми.
- 54.Я засмучуюся, коли на мене ніхто не звертає уваги.
- 55.Інші вважають, що я байдужа людина.
- 56.Що-небудь вирішивши, я часто, проте, в рішенні сумніваюся.
- 57.Якщо хтось засумнівається в моїх здібностях, то я з духу протиріччя буду показувати свої можливості.
- 58.Коли я веду машину, то у мене часто виникає бажання розбити чужий автомобіль.
- 59.Багато людей мене виводять з себе своїм егоїзмом.
- 60.Їдучи відпочивати, я часто беру з собою якусь роботу.
- 61.Від деяких харчових продуктів мене нудить.
- 62.Я гризу нігті.
- 63.Інші кажуть, що я уникаю проблем.
- 64.Я люблю випити.
- 65.Непристойні жарти призводять мене в замішання.
- 66.Я іноді бачу сни з неприємними подіями і речами.
- 67.Я не люблю кар`єристів.
- 68.Я багато говорю неправди.
- 69.Порнографія викликає у мене огиду.

- 70.Неприємності в моєму житті часто бувають через мого кепського характеру.
- 71.Найбільше не люблю лицемірних нещирих людей.
- 72.Коли я розчарувався, то часто впадаю у відчай.
- 73.Известия про трагічні події не викликають у мене хвилювання.
- 74.Торкаючись до чого-небудь липкого і слизькому, я відчуваю огиду.
- 75.Коли у мене гарний настрій, то я можу вести себе як дитина.
- 76.Я думаю, що часто сперечаюся з людьми марно через дрібниці.
- 77.Небіжчики мене не «чіпають».
- 78.Я не люблю тих, хто завжди намагається бути в центрі уваги.
- 79.Багато людей викликають у мене роздратування.
- 80.Митися не в своїй ванні для мене велика катування.
- 81.Я насилу вимовляю непристойні слова.
- 82.Я дратуюся, якщо не можна довіряти іншим.
- 83.Я хочу, щоб мене вважали сексуально привабливим.
- 84.У мене таке враження, що я ніколи не закінчую розпочату справу.
- 85.Я завжди намагаюся добре одягатися, щоб виглядати більш привабливим.
- 86.Мої моральні правила краще, ніж у більшості моїх знайомих.
- 87.У суперечці я краще володію логікою, ніж мої співрозмовники.
- 88.Люди, позбавлені моралі, мене відштовхують.
- 89.Я приходжу в лют, якщо хтось мене зачепить.
- 90.Я часто закохуюся.
- 91.Інші вважають, що я занадто об'єктивний.
- 92.Я залишаюся спокійним, коли бачу закривавлену людину.

Методика визначення типу особистості і ймовірності особистісних розладів

Автопортрет вашої особистості (Олдхем-Морріс)

Инструкция: Ответьте на все 107 вопросов. Даже если вы считаете, что вопрос не касается Вас или Вашей личной жизни, отвечайте так, как если бы он имел к Вам отношение. Варианты ответов могут быть следующие:

Д. (Да, я согласен). Используйте этот ответ, если данное утверждение совершенно верно для Вас в большинстве случаев.

М. (Может быть, я согласен). Используйте этот ответ, если данное утверждение иногда, каким-то образом верно для Вас. Используйте этот ответ также для утверждений, состоящих из нескольких частей, если Вы согласны с одной, но не согласны с другой.

Н. (Нет, я не согласен). Используйте этот ответ, если данное утверждение совершенно ложно для Вас

Тест

1. Я провожу за работой больше времени, чем мои коллеги, поскольку люблю, чтобы все было сделано правильно и хорошо.
2. Я очень организованная личность. Я люблю следовать расписанию и составлять списки дел, которые следовало бы выполнить. Иногда у меня оказывается столько списков, что я не знаю, что с ними делать.
3. Иногда меня называют «трудоголиком». Действительно, я работаю очень напряженно, даже когда есть деньги и все счета оплачены. Думаю, если бы я захотел, то мог бы расслабиться и немного отдохнуть.
4. Я люблю свои ежедневные дела и обязанности. Я становлюсь упрямым, если кто-то пытается заставить меня изменить им.
5. Я ненавижу рутину, я не очень обязательный человек, поэтому откладываю все дела на потом или вообще не занимаюсь ими.
6. Когда бы я не добивался успеха, всякий раз обнаруживаю, что не получаю от этого удовольствия, к тому же в другой сфере жизни все начинает разлагиваться.
7. У меня множество способностей, но они не дают мне преимуществ. Если я делаю что-то хорошо, то могу помочь другим, но не могу заставить свои способности работать на себя.
8. Я прекрасно лажу с собой. Я знаю, какую работу хочу выполнять, каких друзей иметь и вообще, что для меня важно.

9. Я чувствую себя, как пустая раковина. Я могу ощущать полную бессмысленность существования.
10. Я обожаю мечтать. Представляю себя богатым, могущественным и знаменитым. Под шумные аплодисменты получающим Нобелевскую премию, обожествляемым за талант и красоту толпой фанов.
11. Хотя я и не уверен, что это хорошо, меня привлекает насилие, оружие и боевые искусства. Я люблю фильмы, в которых много действия.
12. Считают, что я говорю довольно странно, говорю вещи, которые слишком глубоки для людей, или не объясняю, что я имею в виду.
13. Меня называют надменным, ну что ж.
14. Я люблю, когда мной восхищаются, а когда игнорируют, пытаюсь выживать комплименты словно рыбу.
15. Внешность очень важна для меня, я трачу много времени, удостоверяясь в том, что выгляжу привлекательно.
16. Иногда люди считают меня эксцентричным, потому что я одеваюсь по-своему и кажусь им немного «не от мира сего». Действительно, я живу в собственном маленьком мирке.
17. Хотя я думаю, что понимаю людей, они всегда говорят, что у меня нет ни малейшего понятия о том, что они чувствуют.
18. Если приходится стоять в очереди или сидеть в переполненном ресторане, я обычно пытаюсь пролезть вперед и быть обслуженным немедленно, или, по крайней мере, я считаю, что так должно быть.
19. Я никогда не ощущаю вины за то, что сделал.
20. Все люди, с которыми я сотрудничаю, и все организации, к которым я принадлежу, являются влиятельными и важными.
21. Возможно, некоторые считают меня зажатым и косным, но я свято верю, что для аморального или неэтичного поведения извинений не существует.
22. Прежде чем принять решение, я предпочитаю выслушать добрый совет, даже если это касается будничных проблем.
23. Я просто не могу выбрасывать старые вещи, даже если они бесполезны и бессмысленны для меня.
24. Может быть, я и преувеличиваю важность своей персоны, но, честно говоря, думаю, что достоин всяческих похвал.
25. Я суровый судья самому себе.
26. Я бы не назвал себя легкомысленным, для меня все имеет значение и вес. Большую часть времени я абсолютно серьезен.
27. Иногда мне кажется, что вина — это мое второе имя. Я даже не всегда уверен, что знаю повод, из-за которого чувствую себя виноватым.
28. Я не очень-то верю в себя, иногда я чувствую себя просто никчемным.
29. Я не боюсь рассказывать другим о своих проблемах, но чувствую себя очень неудобно, если мне помогают решать их.
30. Люди могут думать, что я слишком много говорю о своих неудачах, но они не понимают, насколько все действительно плохо для меня.

31. Иногда я замечаю, «по смеюсь над неудачами других, хотя ие очень горжусь такой реакцией. Возможно, мне просто хочется сказать: «Вот я бы на вашем месте...»
32. Мне трудно находиться среди тех, кто богаче меня, так как часто завидую их счастливой звезде.
33. Иногда мне трудно расслабиться, отдохнуть. Когда появляется возможность доставить себе удовольствие, по разным причинам мне трудно воспользоваться ею.
34. Когда дело касается взаимоотношений с окружающими, мне кажется, что я свой самый злейший враг. Я вечно связываюсь с теми, кто унижает и разочаровывает меня. Не могу поверить, что я настолько не разбираюсь в людях. Должно быть, я просто наивен.
35. Со мною трудно долго находиться рядом, потому что мои требования к людям чрезмерны. И все-таки я расстраиваюсь, когда люди сходят с ума от моего поведения.
36. Если кто-то заботится обо мне или слишком нежно ко мне относится, для меня это не интересно. Мне становится даже скучно, если я моих отношениях с окружающими отсутствует вызов.
37. Кажется, я иногда слишком много делаю для других.
38. Обычно я оставляю серьезные решения другим важным людям.
39. Я не слишком самостоятелен, я больше исследователь, чем лидер, но могу быть преданным игроком в команде.
40. Мне нравится соглашаться с другими людьми. Если я не согласен, то обычно оставляю свое мнение при себе.
41. Я лезу из кожи вон, делая все для других, чтобы понравиться им. Иногда в пылу я могу даже доставить неприятности.
42. Мне гораздо лучше находиться в среде общения, потому что я чувствую себя совершенно беспомощным в одиночестве.
43. Когда общение прекращается, я начинаю паниковать и немедленно начинаю искать другое.
44. Вероятно, я слишком волнуюсь, что не могу позаботиться о себе, если потеряю важного в своей жизни человека.
45. Порой я просто теряю рассудок, когда представляю, что люди могут покинуть меня. Я принимаюсь звонить и требовать, чтобы меря разуверили в этих подозрениях, что, должно быть, здорово им докучает.
46. Я люблю быть в центре внимания, это восхитительно. Я гораздо лучше чувствую себя в центре событий, чем на обочине.
47. Мне нравится флиртовать, и я хочу, чтобы люди считали меня привлекательной.
48. Меня считают очень занимательным. Я умею живо и красочно рассказывать о том, что произошло, хотя и не всегда придерживаюсь фактов.
49. Я довольно легко поддаюсь внушению. Мне приходится быть всегда настороже, чтобы не попасть под влияние других.

50. Слишком часто я придаю больше значения взаимоотношениям, чем они того стоят. Это причиняет мне душевную боль.
51. Как правило, мои взаимоотношения очень интенсивны, чувства, которые я испытываю к человеку, бросаются из одной крайности в другую. Иногда я преклоняюсь перед ним, а иногда просто не переношу его присутствия.
52. Для меня зависть — это жизненный фактор. Я завидую - мне завидуют.
53. Я не очень доверяю людям, хотя мне бы хотелось. Просто не могу не волноваться, что они используют меня, если я не буду проявлять осторожность.
54. Иногда мне кажется, что мои друзья или коллеги не так уж преданны, как мне бы хотелось.
55. У меня нет близких друзей, кроме разве что некоторых членов семьи.
56. Я ревнив. Я всегда волнуюсь, верен ли мне мой партнер.
57. Я довольно скрытная личность. Я держу всегда все в себе, так как никогда не знаешь, кто может использовать эту информацию в своих целях.
58. Вообще-то я одиночка. Мне не очень-то нравится, если вокруг люди, даже моя семья.
59. Если есть выбор, я предпочитаю все делать сам.
60. Я не испытываю сильного желания заняться с кем-нибудь сексом.
61. Для меня трудно быть самим собой в близких отношениях. Я боюсь показаться смешным и поэтому отступаю. Д МН
62. Я стесняюсь в кругу новых людей.
63. Я часто нахожу общество невыносимым, даже если это общество людей, которых я хорошо знаю. Не могу преодолеть чувство, что другие смотрят на меня», оценивают и не всегда лестно.
64. Обычно я не связываюсь с людьми, пока не удостоверюсь, что нравлюсь им.
65. Мне более удобно заниматься работой, которая не увлекает в себя много людей. Я беспокоюсь, что коллеги станут критиковать меня.
66. В обществе я чувствую себя уверенно. Я разговариваю спокойно, без страха сказать какую-нибудь глупость или обнаружить пробел в знаниях.
67. Люди не понимают или не одобряют меня.
68. Я могу быть довольно критичным по отношению к своему боссу или вышестоящему начальству. Может быть, я не представляю, каково это - находиться в их шкуре, но, мне кажется, я мог бы работать лучше.
69. Когда меня просят сделать то, чего я не хочу делать, я становлюсь несносным, могу спорить, дуться или ворчать.
70. Если ко мне придираются, становлюсь невыносимым, упрямым, но позже чувствую вину и пытаюсь ее загладить.
71. Лучше бы я не относился к другим так критично, я всегда нахожу в них недостатки.
72. Некоторые люди говорят, что я чересчур самостоятелен, но лучше я сделаю работу сам, чем позволю другим сделать ее неправильно. Я рискну показаться слишком «деловым», если это сможет заставить людей выполнить работу так, как нужно.

- 73.Думаю, что строгая дисциплина очень важна. Хотя я не приверженец физических наказаний, верю в правильность пословицы: «Пожалеешь розгу - испортишь ребенка».
- 74.Члены моей семьи часто жалуются, что я ущемляю их свободу и независимость. Полагаю, я действительно довольно строг.
- 75.Люди говорят, что я унижаю их перед другими. Они не должны быть такими чувствительными - слова не могут обметь. А если они действительно считают меня слишком критичным, пусть отвечают тем же.
- 76.Думаю, что могу быть страшным, некоторые люди говорят, что выполняют мои указания потому, что боятся меня.
- 77.Я предпочитаю доминировать в отношениях с окружающими. В результате я могу показаться жестоким или плохим, не осознавая этого.
- 78.Я верю, что в некоторых отдельных ситуациях приходится перешагивать через других, чтобы добраться до нужного места.
- 79.Я вижу, что некоторые люди делают мне мелкие пакости, достают или даже оскорбляют меня лишь для того, чтобы вывести из себя.
- 80.Если кто-то поступил по отношению ко мне плохо, я долго держу на него зуб.
- 81.Я не обязательно говорю только правду.
- 82.Иногда я люблю присочинить или исказить факты, только чтобы посмотреть на реакцию людей, это всего лишь шутки, нет причин злиться.
- 83.Иногда мне говорят, что я ищу предлог к ссоре. Правда, я готов спорить или драться с любым, кто не на моей стороне.
- 84.Я остро чувствую критику, даже если она завуалирована, и никому не спускаю ее с рук.
- 85.У меня ужасный характер, но ничего не могу поделать.
- 86.Люди говорят, что иногда не понимают, воспринимать ли мои чувства серьезно или нет.
- 87.Я выражаю свои чувства пылко и театрально.
- 88.У меня особое проявление эмоций. Например, что-то печальное может показаться смешным, и я рассмеюсь.
- 89.Мое настроение - чувствительный прибор. Мелочи могут выбить меня из колеи. За несколько часов я могу испытать широкий спектр эмоций, от счастья до печали и раздражения. Но плохое настроение никогда не затягивается.
- 90.Я много размышляю и беспокоюсь.
- 91.Я бы не хотел так сильно переживать по поводу того, что думает обо мне общество.
- 92.Ненавижу риск и нетрадиционные решения, так как боюсь оказаться в дураках.
- 93.На свете не так уж много вещей, которые я люблю делать.
- 94.Меня можно назвать человеком с каменным лицом, потому я вообще не очень эмоционален.
- 95.Я не показываю своей реакции ни на критику, ни на комплименты.

96. Я думаю, что настроен на иную, чем остальные, волну. Иногда я замечаю странные вещи, и они мне кажутся реальными, хотя я не могу доказать этого. Например, выход из собственного тела или присутствие рядом человека, который давно уже умер.
97. Меня привлекает магия и НЛЮ. Я обладаю подобием «шестого чувства», иногда знаю, что должно произойти задолго до того, как это случится.
98. Я вижу стакан наполовину пустым, а не наполовину полным
99. Я не могу легко тратить деньги, хотя некоторые обвиняют меня в скупости. Я предпочитаю оставлять что-нибудь на черный день.
100. Мне нравится действовать импульсивно и по вдохновению, например, я могу напиться, если есть настроение, или позволить себе хорошо поесть. Возможно, иногда я вожу машину слишком быстро или делаю бессмысленные покупки. Так жить гораздо интереснее, хотя порою можно и обжечься.
101. Я могу быть очень театральным в печали. Я иногда угрожаю убить себя, но вряд ли это сделаю на самом деле.
102. Я заинтересован андеграундным стилем жизни, когда можно беспрепятственно ломать устоявшиеся правила,
103. Я просто не способен долго работать или волноваться, оплачены ли мои счета, поэтому многие люди считают меня безответственным.
104. Я не принадлежу к типу людей, которые осторожничают. Я могу рискнуть ехать на повышенной скорости или немного выпивши, но я всегда знаю, что делаю.
105. Я люблю все делать спонтанно, не планируя заранее.
106. В детстве я был трудным ребенком и вечно попадал в неприятности. Я прогуливал уроки, убегал из дома, дрался, врал, воровал и спекулировал.
107. Под влиянием стресса я становлюсь подозрительным без причины или нарочно все порчу, а после притворяюсь, что ничего не случилось.

Тренінгова програма з профілактики професійної деформації програмістів

Мета тренінгу: Підвищення рівня поінформованості та обізнаності з поняттям «синдром професійного вигорання», його причинами та наслідками. Визначення шляхів профілактики та подолання «професійного вигорання», опанування сучасними антистресовими техніками, розвиток навичок психоемоційної регуляції учасників.

Актуальність теми: Аналіз роботи сучасних організацій свідчить, що більшість менеджерів та працівників організацій працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги і контролю за діяльністю та взаємодією з людьми. За таких умов існує безліч факторів, що можуть спричиняти стрес. Якщо менеджер чи працівник реагує адекватним, адаптивним чином, він діє успішніше та ефективніше, підвищує свою функціональну активність та впевненість. Натомість невміння давати раду в складних, емоційно напружених ситуаціях, веде до «професійного вигорання».

Цільова аудиторія: програмісти, які працюють у напружених умовах, постійно перебувають у стресових ситуаціях та відчують сильне емоційне навантаження.

Під час підготовки були визначені наступні завдання тренінгу:

- 1) інформування учасників про психологію взаємодії, впливи психіки на соматичну сферу, про можливості поліпшення стану людини через покращення його психологічного стану та міжособистісних комунікацій, про професійні стреси, синдром професійного вигорання та можливості усунення його впливу;
- 2) визначення психологічної проблеми кожного учасника групи, усвідомлення шляхів їх вирішення;
- 3) створення атмосфери, яка сприятиме профілактиці синдрому професійного вигорання;
- 4) формування навичок самопізнання, прийняття себе і саморозвитку особистості;

5) засвоєння нових стереотипів поведінки при вирішенні проблем для покращення соціального функціонування в сім'ї, в колективі та інших соціальних групах.

Зустріч 1 (4 години) – організація діяльності учасників

Мета: організація процесу, виявлення очікувань учасників від тренінгу, створення атмосфери довіри і психологічної безпеки, ознайомлення з основними правилами роботи в групі, пробудження інтересу до занять, спрямовування учасників на групову форму роботи;

Для роботи пропонуються вправи і види діяльності, як:

Вправа «Тренінгове ім'я»

Мета: знайомство учасників тренінгової групи один з одним, подолання самотності.

Час: 5-7 хвилин.

Опис. Кожен учасник тренінгової групи за бажанням (або по колу) називає своє ім'я (на тренінгу надається можливість, зазвичай недоступна в реальному житті, обрати собі ім'я, але має запам'ятатися іншими учасниками тренінгу), та ім'я, яким би він хотів, щоб його називали в тренінговій групі.

Вправа «Правила тренінгу» має на меті ознайомлення учасників тренінгу з основними принципами, нормами та правилами роботи в групі.

Стимульний матеріал: ватман, маркер і кнопки (для прикріплення ватману на дошку або стіну).

Опис. Тренер, ознайомлюючи учасників тренінгової групи з правилами, яких вони будуть дотримуватися протягом усього тренінгу, записує кожне на ватман, який заздалегідь прикріплений до дошки, та детально пояснює їх. Можливі доповнення з боку учасників.

1. Спілкування за принципом «тут і тепер» полягає в тому, щоб група перетворилася у своєрідне об'ємне дзеркало або навіть систему дзеркал, в якій кожен член групи зміг би побачити себе під час виконання вправ. Цього можна

досягти завдяки існуванню в групі інтенсивного зворотного зв'язку, що базується на довірливому міжособистісному спілкуванні.

2. Правило персоніфікації висловлювань. Суть його полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховати в повсякденному спілкуванні власну позицію. Конкретно: вирази «вважається...», «дехто вважає, що...», замінюємо на «я вважаю, що...» і т. ін.

3. Правило акцентуації на мові почуттів. Згідно з ним, учасники групи повинні робити акцент на емоційних станах і проявах (своїх власних і партнерів по групі) і під час зворотного зв'язку фіксувати такий стан. Як приклад: «Твоя манера говорити на підвищених тонах викликає у мене роздратування». Для повсякденного спілкування звернення в подібній емоційно акцентованій манері не є типовим. Відповідно, перед кожним учасником постає завдання перебудувати стиль свого спілкування і, зокрема, виробити уміння «ловити», чітко ідентифікувати та адекватно висловлювати власні почуття.

4. Правило активності. Дотримання цього правила є головною вимогою до поведінки учасників тренінгу. Мова йде про реальне включення кожного учасника в інтенсивну групову взаємодію з метою цілеспрямованого пізнання себе та групи. У повсякденному житті людина під впливом різних обставин нерідко замикається в собі і концентрується лише на власних проблемах. Задача полягає в тому, щоб допомогти навчитися об'єднувати цю «замкнутість» на собі з активною «включеністю» на інших, на груповий процес в цілому. На заняттях схвалюється конструктивна полеміка між усіма учасниками, включаючи тренера.

5. Правило довіри. Передбачає створення сприятливих умов для довірливого спілкування учасників тренінгу, забезпечує групову динаміку, в значній мірі визначає результативність занять. В якості першого і найпростішого кроку до практичного створення такого клімату ведучий пропонує прийняти єдину форму звернення один до одного на «ти». Це не лише психологічно урівнює всіх членів групи, але й додає елементу відкритості, щирості та довіри. Окрім того, довіра підтримується правилом: «Говорити лише правду або хоча б не говорити неправди».

6. Правило конфіденційності. Суть його полягає в рекомендації — не виносити зміст спілкування, який розкривається в процесі тренінгу, за межі групи. Це сприяє установленню довірливих стосунків, щирому контакту, дає можливість групі зберегти свій дискусійний потенціал.

7. Правило «Стоп». Кожен з учасників має право на припинення обговорення його проблеми.

8. Не критикувати та визнавати право кожного на висловлювання власної думки.

9. Безоціночне ставлення один до одного.

Суть його полягає у тому, що в будь-якій кумедній ситуації ніколи не дозволяємо сміятися над людиною, а над ситуацією, яку створила ця людина. Кожне правило пояснюється, обговорюється і приймається групою. Далі групі надається можливість виробити додаткові правила, виходячи з власного досвіду міжособистісного спілкування. Крім того, групі надається можливість коригувати вироблені правила під час тренінгу. Даний вид роботи стимулює учасників до прийняття на себе відповідальності за груповий процес.

Вправа «Дерево очікувань» направлена на вияв мотивації та очікувань учасників від роботи в тренінговій групі.

Стимульний матеріал: ватман, на якому зображено стовбур дерева з гілками, кнопки, блокнот з відривними самоклейними аркушами, фломастери.

Опис. Кожному учаснику роздається аркуш паперу та фломастер, на аркуші пропонується написати свої очікування від тренінгу. Також учасників просять написати, чим вони готові пожертвувати, і на що готові піти заради досягнення своїх цілей і прагнень. Останнє стимулює учасників до осмислення серйозності або поверховості своїх цілей і прагнень, активності або пасивності своєї позиції. Потім учасники по колу зачитують свої очікування, можливо дещо пояснюють та наклеюють свій аркуш на ватман, замість листя на дереві.

Вправа «Зоряна година» (Н.С. Пряжников)

Кожному учасникові необхідно приблизно за 7-10 хвилин виділити 3-5 найбільше характерних для професії програміста радостей (заради чого

представники даної професії взагалі живуть, що для них саме головне в житті, роботі...). Далі по черзі кожний учасник розповідає про радощі, які він виділив.

Вправа «Що я хочу змінити» (І. К. Фопель)

Мета: демонстрування учасниками групи мети у стилі театру імпровізацій. Учасникам пропонується з'ясувати, хто які цілі ставить перед собою в житті у цей час. Кожний буде робити це без слів і кожний зможе показати іншим свої наміри. Учасники стають у формі кола. Кожний виходить на середину кола й протягом однієї-двох хвилин пропонує форми поведінки, яких він хотів би позбутися. Після невеликої паузи він повинен зобразити змінюючи варіанти поводження та реакцій. Той, хто зрозумів дії цієї людини, приєднується і демонструє такі ж способи поводження. На думку І. К. Фопеля, тому, хто стоїть у колі не так самотньо, а іншим стане простіше ототожнювати себе з ним і зрозуміти його.

Зустріч 2 (4 години).

Мета: дестабілізація стереотипних уявлень про себе, свою поведінку; вироблення позитивного самоствавлення; тренування вміння розслаблятися і знімати напруження, подолання внутрішніх бар'єрів, страху та невпевненості перед іншими; вироблення навичок надання й отримання зворотного зв'язку.

Вправа «Професійні стереотипи» (Л.В. Тарабакіна)

Мета: виявлення професійних стереотипів і робота з ними.

Припускаючи, що стереотип – це впевненість у тому, що люди володіють певними схожими якостями, учасникам пропонується на листочках дати опис: студента педагога юнака артиста дівчини українця психолога бідняка

Обговорення: що вирізняє «звичайну людину» від «айтішника»? Які установки виявилися у спілкуванні? Чи виявили професійні стереотипи й деформації в комунікації? Потім кожному учаснику пропонують підкреслити ті стереотипи, які, на його думку, відповідають особисто йому. Ведучий забирає листочки та зачитує підкреслені стереотипи. Завдання групі – відгадати, хто автор.

Вправа «Продуктивний спосіб подолання труднощів у професійному спілкуванні»

Інформація для роздумів

Продуктивний спосіб подолання складнощів у взаємодії з колегами, по суті, є творчим, оскільки характеризується сприйняттям ситуації як творчого завдання, розв'язання якого виявляє логіку процесу взаємодії, внутрішню структуру ситуації. Обрання способу подолання труднощів припускає з'ясування справжніх мотивів поведінки колег, ухвалення рішення про зміну ставлення до колег, спрямоване на формування і розвиток своїх професійно значущих особистісних якостей.

Питання для обговорення

У чому різниця між продуктивними і непродуктивними способами розв'язання конфліктної ситуації?

Які продуктивні стратегії подолання труднощів у професійному спілкуванні вам відомі? Опишіть їх на прикладі конкретної ситуації.

Групова дискусія «Робота із словником емоцій». Спрямована на вияв реальних почуттів і емоцій, оскільки йому слід постійно приховувати свої спонтанно виникаючі природні почуття, які «не відповідають» ситуації; велика кількість емоційного ресурсу витрачається на пригнічення почуття роздратованості, втоми, злості, приховування свого неприйняття деяких якостей своїх колег.

Робочий словник емоцій

Позитивні емоційні стани: радість, задоволення, гордість, самолюбівання, насолода, щастя, надія, ентузіазм, натхнення, піднесення, безтурботність, спокій, захват, захопленість, зачарованість, щастя, запал, піднесення, порив, натхнення, торжество, тріумф.

Негативні емоційні стани: досада, розчарування, засмучення, гіркота, жаль, смуток, відчай, розпач, сум, хандра, нудьга, зневіра, зневір'я, депресія, страхи, дискомфорт, скорбота, журба, уболівання, відчай, шок, образа, придушення,

пригнічення, залежність, приниженість, гнів, заздрість, обурення, почуття помсти і т. п.

«Нейтральні» стани: цікавість, допитливість, зацікавленість, інтерес, здивування, увага, спокій, байдужість, сором, хвилювання, полегшення, нетерплячість, напруга, «спортивна» злість, азарт, ревності, бунтарство, зосереджений, відстороненість, умиротворення, примирення і т.п.

Вправа «Вияв реальних емоцій»

Опис: Ведучий пропонує учасникам утворення пар: а і б. Пари по черзі промовляють:

а) ні, це зробила ти;

б) ні, це зробила не я.

Вправа «Виклик емоції»

Ведучий: «Пригадайте й опишіть найчудовіші переживання вашого життя; найщасливіші миті – захоплення, радості, щастя. Уявіть, що ця ситуація повторилася і ви зараз перебуваєте в цьому стані щастя, радості. Згадайте, які образи – зорові, слухові, кінестетичні – супроводжували цей стан. «Зробіть» таке ж обличчя, як тоді: ту ж усмішку, той же блиск в очах, той же рум'янець, той же прискорений пульс тощо. Відчуй цей стан усім тілом: енергійною позою, красивою поставою, упевненою ходою, виразними жестами тощо. Намагайтеся утримати і запам'ятати ці фізичні прояви радості та щастя, щоб потім їх відтворити за власним бажанням.

Дуже корисно починати кожен день так: пригадати щонебудь приємне, що викликає усмішку, налаштуватися на добрі взаємини з колегами, дітьми, близькими».

Обговорення:

Які образи вам легше вдалося відтворити?

Що допомагало вам відтворювати образні уявлення, що заважало?

Яку роль відіграє візуалізація в саморегуляції емоційного стану?

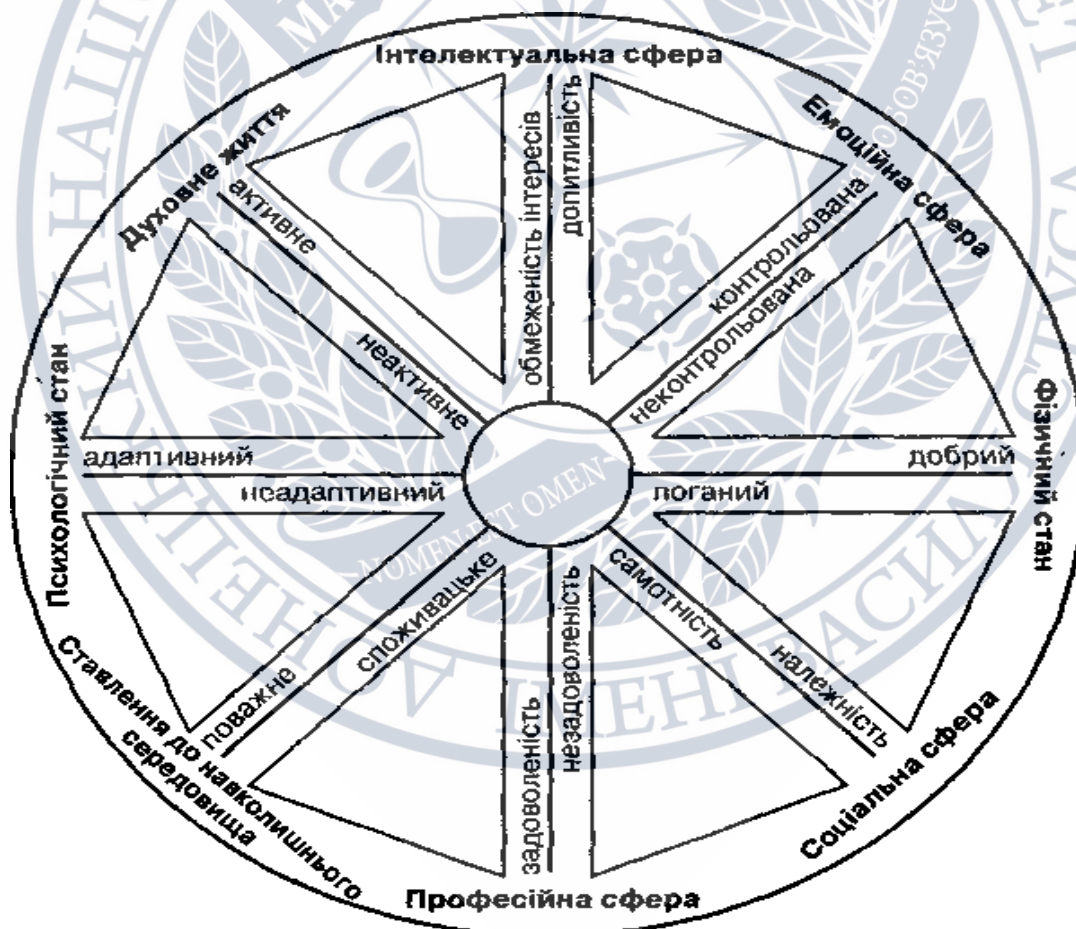
Вправа «Перелік особистих ресурсів»

Ведучий: «Складіть перелік своїх ресурсів. Подумайте і про зовнішні, і про внутрішні джерела: людей, які вас оточують, місця, де ви хотіли б побувати, речі, які хотіли б мати, творчість, любов, мистецтво...»

Вправа «Заохочення»

Ведучий: «Складіть перелік того, що ви одержуєте позитивного від своєї роботи». Як ви професійно вирости, чого навчилися? Яких успіхів ви досягли в роботі? Що приносить вам радість? Перечитуйте свій перелік постійно і доповнюйте його новими пунктами».

Вправа «Колесо життєвого балансу» спрямована на визначення збалансованості різних сфер життя (професійна сфера, особистісна, організаційна) та залучення відповідного особистісного ресурсу для конструктивного переживання синдрому «вигорання».



Опис: накресліть коло і уявіть, що воно відображає ваше ідеальне життя. Якими сферами життя ви б заповнили його? Заповніть його тим, що вважаєте найбільш важливим для себе. Кожен сектор буде представляти відповідну сферу

вашого життя. Оцініть по 10-бальній шкалі, наскільки кожна із сфер реалізована вами: 0 – зовсім нереалізована, 10 – реалізована на всі 100%. Отримані результати відобразіть у колі. Отримавши наочну діаграму, ви можете судити про те, що у вашому житті займає багато місця, а що варто розвинути. «Колесо» дозволить наочно проаналізувати, наскільки збалансовані життєві пріоритети.

Вправа «Рефлексія»

Мета: навчити учасників групи висловлювати думки, адекватно сприймати думки інших, а також дотримання коректності у висловлюванні власних як позитивних, так і негативних почуттів.

Опис. Кожен із учасників висловлює свою думку стосовно тренінгового заняття, свої почуття та побажання, які обов'язково враховуються тренером. Учасники можуть ставити питання, якщо вони виникають, тренеру чи будь-кому з членів групи.

Питання до обговорення:

Що ви зараз відчуваєте?

Чи хотіли б ви обговорити ваші переживання?

Ваші побажання на наступне заняття?

Якого досвіду я набув після цього заняття?

Зустріч 3,4 (8 годин)

Мета: створити в групі атмосферу емоційної свободи, відвертості, дружелюбності й довіри один одному; розвинути взаємини партнерства, об'єднавши учасників для розв'язання спільних завдань; розсунути межі креативності, позбутися страху перед невідомим, перед поставленою проблемою; формувати професійні якості: комунікативні здібності, рефлексію; відпрацювати вміння аналізувати себе та іншого в процесі взаємодії, формувати усвідомлення мотивації поведінки інших; виробити індивідуальні стратегії і тактику ефективної адекватної поведінки.

На основному етапі робота проходить в декількох напрямках. Одним із яких є переживання групою ситуацій невизначеності, що є реакцією на недирективний

спосіб управління групою взаємодією з боку ведучого. Головною його тактикою є акцентування уваги на тому, що саме від ініціативи кожного учасника залежить кінцевий результат роботи.

На даній стадії тренер дозволяє собі зайняти по відношенню до членів групи позицію рівності й отримує можливість стати звичайним членом групи. З метою сприяння усвідомленню групою причетності кожного учасника до змісту групової роботи, ведучий заохочує групову рефлексію, ставлячи питання про те, наскільки всіх влаштовує зміст, напрямок, характер взаємодії учасників.

Виникнення ситуацій невизначеності переважно пов'язане безпосередньо з тим, що учасники не готові брати на себе відповідальність за зміст власного навчання, відчувають невдоволення, розгубленість і роздратування через втрату звичних навчальних установок. Іншим джерелом ситуацій невизначеності є виявлення проблемних зон групи, зміст яких найчастіше становлять складні ситуації професійної діяльності. Саме ці проблеми розглядаються учасниками як перешкода до групового об'єднання й переходу до відповідальності за груповий процес.

Наступним напрямком основного етапу тренінгу є виявлення всередині групи проблем, виникнення яких сигналізує про перехід від роботи із заданим матеріалом до роботи безпосередньо з груповими та індивідуальними проблемними зонами. Основною технікою, яку використовує тренер на даному етапі є фасилітація групової дискусії. Метою ведучого є заохочення учасників тренінгу виражати своє ставлення до проблемного матеріалу чи ситуації, що склалась, у формі питань. Питання є віддзеркаленням (проекцією) їх особисто значущих інтересів. Це допомагає ведучому зрозуміти, що дійсно цікавить групу і на цьому будувати подальше обговорення.

Основу групової роботи по наданню допомоги в розв'язанні проблем, які переживає група, становить модель роботи з —психологічними голограмами, розроблена П. В. Лушиним.

Суть її полягає у тому, що тренер просить учасників сформулювати групову проблему у формі короткого висловлювання по типу психологічної

голограми. Далі інші учасники формулюють власне бачення даної проблеми, пропонують альтернативи її розв'язання. Дані проблемні тези мають властивість стимулювати виникнення у членів групи власних унікальних інтерпретацій, які виходять за межі змісту самої голограми.

У тому випадку, коли на розсуд групи виноситься декілька голограм, вибір голограми для колективного обговорення здійснюється згідно значущості тієї чи іншої голограми для всіх учасників. Про значущість голограми свідчить істотна розбіжність у точках зору учасників.

Далі відбувається процес інтерпретації та реконструкції представлених у групі голограм. Даний процес відбувається за такою схемою (на основі процедури перетворення «психологічної голограми», розробленої П. В. Лушиним:

1. Визначення соціально-значущої проблеми, яка символізує певне соціальне обмеження, «екопсихологічну кризу».

2. Фіксація особистісного зацікавленого ставлення до неї з боку суб'єктів конструкційного процесу, що виявляється у створенні проблемно-орієнтованої групи.

3. Визначення проблеми в соціально-прийнятній, зрозумілій для інших формі (у нашому випадку вербальній).

4. Запуск процесу інтерпретації визначеної проблеми.

5. Формулювання тези і через деякий час – антитези.

6. Накладення початкового образу проблеми (вираженого у мовній формі), а також нових виникаючих в ході інтерпретації образів на цілісне або оціночне відчуття значущості. Їх збіг свідчить про знаходження адекватного бачення проблеми. Відчуття незавершеності, розбіжності потребує пошуку завершення у більш адекватному образі, інтерпретації.

7. Процес триває до зникнення неконгруентності між афектним і когнітивним рівнями.

8. Формування колективного суб'єкту. Настання консенсусу у випадку збігу позицій суб'єктів проблемно-орієнтованої групи свідчить про відносну стабілізацію. На афектному рівні критерієм завершеності процесу

конструювання виступає індивідуальне ставлення до раніше значущої проблеми і поява необхідності у виникненні нової.

У ході дискусії учасники фіксують зміни у своєму розумінні предмету обговорення, а також зміни у своєму ставленні до нього, змінюючи текст обговорюваної голограми або створюючи на її основі свої власні висловлювання. При цьому ми брали до уваги той факт, що може бути декілька результатів завершеності обговорення:

- а) учасник залишається при своїй думці (жорстка позиція);
- б) початкова позиція залишається колишньою, але відбувається її розширення, поглиблення чи збагачення;
- в) учасник погоджується з тим, що не тільки його позиція може бути єдино правильною (руйнування стереотипів);
- г) учасником створюється (робиться спроба створити) новий конструкт, що знімає суперечності між протилежними позиціями.

Суттю роботи з індивідуальними голограмами є психологічна допомога, де клієнтом виступає сам автор. Допомога групи міститься в проясненні смислу голограми, формулюванні проблеми, що стоїть перед автором, і реконструкції змісту голограми з метою розв'язання існуючої проблеми. Зміна змісту голограми в ході групового обговорення відбиває процес реконструкції і конструювання нової інтерпретації. Кінцевим продуктом групової роботи є нова голограма більш екологічного змісту: в якості основи вона включає початковий зміст і, в той же самий час, враховує різні значущі для автора позиції, усвідомлені ним за допомогою групи.

На початковому етапі проведення тренінгових занять демонструємо наступний варіант роботи з індивідуальними проблемними зонами учасників. Тренер пропонує учасникам заявити про свої проблемні зони або проблемні зони групи, мотивуючи це можливістю досягнення зміни, вирішення проблеми. Текст голограми має бути представлений у формі короткого вислову афористичного змісту і містити суть проблеми. Учасники мають записати тексти голограм на листках паперу, не указуючи імені. Зібравши листки з голограмами, тренер

вибирає один із них і пропонує групі спробувати допомогти невідомому автору вирішити його проблему. Або, якщо це проблема, що стосується групи в цілому, ведучий пропонує учасникам викласти своє бачення даної проблеми і запропонувати можливі шляхи її вирішення. Даний спосіб роботи з проблемними зонами розцінюється учасниками як безпечніший і є більш ефективним на початковому етапі роботи тренінгової групи.

У разі готовності групи до даного виду роботи процес інтерпретації індивідуальних голограм можна представити так. Тренер, як і в першому варіанті, пропонує учасникам заявити про індивідуальні проблемні зони або проблемні зони групи, сформулювавши їх у вигляді голограм. Далі в ході розгляду даної проблеми, сформульована голограма може зазнавати трансформацій, які допомагають учасникам відстежувати динаміку змін, що відбуваються в процесі групової дискусії. Завдання тренера в даних ситуаціях – допомогти учасникам в проясненні власних позицій по відношенню до ситуації і конструюванні нового колективного конструкту, що знімає проблему. Згодом тренер може запропонувати використовувати обидва варіанти роботи, щоб кожен сам зміг визначати свій ступінь готовності до саморозкриття.

З огляду на власний досвід, тренінгова робота потребує психологічної розрядки. Саме тому тренер пропонує учасникам самим вирішувати, коли необхідно зробити «розрядку», заохочує їх до самостійного вибору і проведення вправ на зняття напруги. З цією метою учасникам надається доступ до спеціальної літератури, музичної фонотеки або до спеціально відібраних вправ. Дані вправи не є обов'язковими для виконання, їх використання залежить від психологічного стану групи, ступеня утомленості, перенапруження тощо.

Вправа. «Що робить мене вразливим».

Мета: визначення факторів, що сприяють «вигоранню».

Опис: Ведучий: «Кожний із нас зазнає на собі вплив оточення, зовнішніх обставин, пов'язаних із роботою, особистою історією й актуальними життєвими обставинами. Наявність або відсутність сім'ї, дитячих травм, занадто вимогливе керівництво, неможливість отримати професійну підтримку, перевантаження на

роботі – усе це може позначатися на нашому стані. Приділіть час тому, щоб сформулювати для себе, що у вашому минулому й сьогодні, у сфері професійній або особистій підсилює вашу уразливість. Цей перелік призначено для вашого особистого використання».

Вправа. «Відро для сміття»

Усередину кола ставлять велике закрите кришкою відро для сміття із застережливим написом про те, що в ньому містяться смертельно небезпечні отрути. Учасникам групи пропонується викинути у це відро свої «отруйливі» історії, іноді мовчки, іноді з прощальним коментарем. Учасники можуть створювати символічні відображення цих внутрішніх трут, наприклад, малюючи хворобливі відчуття і симптоми вторинної травми. Нестерпно важкі історії клієнтів, огидна правда, зганьблена віра – усе це може стати вмістом відра для сміття.

Вправа. «Відродження»

Після символічного позбавлення від токсинів учасникам корисно запропонувати ритуал відродження – життя, радості, сміху. Наприклад, запалити свічки як символ світла істини, заспівати, зробити якусь вправу, подарувати одне одному якийсь символ зцілення та здоров'я.

Групова дискусія «Ознаки стресового напруження» (За Шеффером)

Мета: розвивати конструктивні способи переживання стресу. Життя кожної людини є шлях до самої себе. (Герман Гессе). Намагайся пізнати себе, намагайся розгадати свою природу... (Г. Сковорода).

Ознаки стресового напруження (за Шеффером): неможливість зосередитись на чому-небудь; занадто часті помилки в роботі; погіршення пам'яті; почуття втоми, що виникає занадто часто; дуже швидке мовлення; думки, що часто «вивіюються»; часті болі, не спричинені фізичними проблемами, підвищена збудливість, робота не приносить радості, втрата почуття гумору; пристрасть до спиртного; постійне почуття голоду або відсутність апетиту чи смаку до їжі; неможливість вчасно закінчити роботу.

Успішні способи переживання стресу: активний вплив на проблему; зміна погляду на проблему: переоцінка; соціальне порівняння, уникання, гумор; приймання проблеми і зменшення фізичного ефекту стресу. Фізичні вправи і прояви: біг, танці, їзда на велосипеді (фізичні вправи), плач, сміх (фізичні прояви); свіже повітря і вода; масаж; аромотерапія; використання кольорів, домашні тварини, вишивання, в'язання.

Аспекти психічного здоров'я (М. С. Джеход): позитивне ставлення до себе; оптимальний розвиток, зростання і самоактуалізація особистості; психічна інтеграція, особиста автономія, реалістичне сприйняття оточення, вміння адекватно впливати на оточення.

Зустріч 5,6 (8 годин)

Групова дискусія «Характеристика здорової і впевненої в собі особистості»

Мета: розвивати природність вираження своїх емоцій та бажань; вміння впевнено без агресії виражати справжнє ставлення до оточуючих; вміння протистояти та навпаки активно виражати реальні почуття.

Опис: поділ на пари, завдання – по черзі по 3 хв розповісти про свої реальні життєві ситуації, де ви були впевнені і задоволені собою.

1) Емоційність мови: відкрите, спонтанне і справжнє (щире, дійсне) вираження в мовленні почуттів. Справжність/природність полягає у вмінні точно відобразити ступінь і глибину виражених почуттів, а спонтанність виникає в силу того, що почуття виражаються в момент їх виникнення, а не через тиждень.

2) Експресивність і конгруентність поведінки і мовлення: чіткий прояв почуттів у невербальній площині і відповідність між словами і невербальною поведінкою. На обличчі повинно відбиватися те, про що ви говорите.

Мета: розвиток професійної самосвідомості; вироблення внутрішнього самоконтролю і перенесення його на зовнішню поведінку.

3) Уміння протистояти та атакувати як пряме і щире вираження власних емоцій і бажань. Змінити страх образити когось на віру в себе і дати можливість людям самим про себе подбати.

4) Використовування займенника «Я» у всіх його мовних формах, як відображення того, що за людиною стоїть за словами, відсутність спроб заховатися за невизначеними формулюваннями.

5) Прийняття похвали як відмова від самоприниження і недооцінки своїх сил і якостей. Це вміння сказати «дякую» у відповідь на комплімент, як здатність до самопохвали і мужність сказати іншому, що в ньому подобається або що такого він зробив для вас хорошого.

6) Імпровізація як спонтанне вираження почуттів і потреб, щоденних турбот. Значення спонтанності і принципу «тут і зараз» можна побачити після апробації інструкції типу:

- «Намагайся не обдумувати, варто це говорити чи ні. Спочатку говори, а потім думай».

- «Не будь вразливим, чутливим. Просто сміливо виражайте почуття».

- «Припини планувати. Думай лише про найближчу хвилину».

Існує три основні моделі відмінностей між впевненістю, агресивністю і невпевненістю.

Так вважають, що про впевненість свідчать усі поведінкові реакції, несумісні зі страхом. Агресивність – часткова форма невпевненості – результат відсутності соціальної компетентності.

Упевненість у стосунках: це вміння відкрито і сміливо говорити іншій людині про свої почуття і бажання, не очікуючи від неї негайних дій у відповідь.

Мова йде про володіння і використання ряду навичок:

1. Уміння бачити і розуміти почуття іншої людини і здогадуватися про її бажання на основі особливостей її поведінки. На це здатні всі за наявності бажання і при докладанні певних зусиль.

2. Уміння розуміти свої бажання і почуття та відкрито про них говорити, тому що впевнені у собі точно знають, чого хочуть. Це приносить задоволення, і ці люди легше і швидше цього досягають.

3. Уміння відкрито відображати почуття і бажання інших. Впевнена людина здатна допомагати іншому виражати його почуття і бажання для нього самого і інших.

4. Уміння відкрито говорити про свої почуття і бажання, формулювати це від першої особи і при цьому утримуватися від агресивності та іронії у стосунках із партнером.

Обговорення: Які ситуації професійної діяльності викликають у мене невпевнену поведінку?

Що заважає мені бути впевненим уже сьогодні?

Групова дискусія «Саморегуляція»

Мета: розвивати саморегуляцію (самоконтроль та самопізнання як професійно важливої якості).

Опис: пропонується роздатковий матеріал основних принципів саморегуляції для розвитку в учасників самоконтролю та адекватних способів реагування на різного роду стресогенні фактори.

Саморегуляція. Психологічний самозахист.

Важливе уміння – це не приймати на себе чужих емоцій. Існує два принципи побудови психологічного самозахисту:

1. Принцип перешкод. Суть полягає у тому, щоб подумки вибудовувати різні перешкоди, що не пропускають негативні емоції.
2. Захист від негативних емоцій за допомогою стіни. Уявна між собою і подразником стіна, яка не пропускає негатив. Вона, наприклад, із скла. Все чути і видно. А негатив відскакує. Працювати спокійніше.
3. Захист із допомогою «амулетів». Будь-який предмет, який на вашу думку, Вам допомагає, Вас захищає. Багато хто використовує шпильки. Їх не видно. І при цьому пам'ятати, що все негативне Вас не зачіпає. Навіть те, що не було сказано, теж не може Вам зашкодити.
4. Принцип переводу у кумедну ситуацію. Дозволяє впоратися із самими складними ситуаціями: якщо Вам смішно, то ви не можете ображатися. Але

спочатку потренуйтеся на більш-менш нескладних ситуаціях. Пам'ятайте, що цей прийом – захист від емоцій, а не спосіб вивести із себе людину.

5. «Малюнок». Під час утрудненого спілкування ви подумки виставляєте на лобі у людини крапку маркером і дивіться, зберігаючи при цьому доброзичливий вираз обличчя. Якщо розмова продовжує тривожити продовжуйте уявно навколо точки малювати пелюсточки. Головне не переходити границі та контролювати вираз свого обличчя.

6. «Ковпак клоуна». Уявіть його на своєму співрозмовнику. Можливо, він із бубонцями, і вони видзвонюють, коли людина трясє головою. Деталізуйте до того часу, коли вам не образливо і в той же час на обличчі зберігайте доброзичливе ставлення.

7. «Локшина». Наприклад, людина не розібралась в ситуації або посилається на неперевірену інформацію, але при цьому кричить і звинувачує вас. Намагайтеся уявити, що у людини на вухах «локшина» і вона тисне їй на вуха, тому зрозуміло, чому вона так кричить.

Можна придумати і свої прийоми самозахисту. Головне тренуватися на простих ситуаціях 2-3 тижні, а потім це буде виходити автоматично. Важливо пам'ятати, що ви захищаєтесь не від людини, а від її негативних емоцій. Це значить, що ви уважно слухаєте, хочете розібратися у проблемі, у вас доброзичливий вираз обличчя, а негативні емоції вас не стосуються. Навчіться не приймати негативні емоції, робіть наступний крок – крок назустріч людині.

Поспівчуйте людині, пожалійте їй: у людини серйозні проблеми, тому вона і кричить. Але про це прямо їй не скажеш. А за великим рахунком вона таким дивним способом просить про допомогу, необхідно їй допомогти – в цьому і полягає робота.

Як результат, подібні ситуації можуть приносити людині задоволення і навіть радість – я допоміг людині в складній ситуації, поставився до неї по-людськи, не дивлячись на те, що вона говорила на мою адресу не зовсім приємні слова.

І пам'ятайте: сильний за всіх – керований собою.

Обговорення: Які форми взаємодії в групі сприяли досягненню результату, а які перешкождали?

Чи був у дискусії лідер? Чи був хтось, хто не повністю реалізувався або взагалі не був почутий? Вправа «Почуття гумору»

Інформація для роздумів

Почуття гумору зазвичай виявляється в умінні відшукати смішну рису там, де здавалося б, немає нічого смішного. Це уміння не в усіх однаково розвинене, хоча в житті смішне та серйозне не тільки є сусідами, але іноді неподільні. Неважко відшукати смішне навіть у найнеприємнішій ситуації, що трапилося з кимсь іншим. Побачити смішну сторону неприємної події, що стосується тебе самого, набагато важче, тим більше це важко в ситуації загрози. Щоб піднятися над неприємною ситуацією і знайти в ній комізм, потрібна велика сила духу.

Завдання з аналізу інформації

Використовуючи свої спостереження, опишіть проблемну ситуацію, у якій гумор допоміг «згасити» конфлікт. Опишіть конфліктну ситуацію, у якій гумор допоміг подолати комунікативні ускладнення.

Вправа «Маски в спілкуванні»

Вправа на усвідомлення своїх індивідуальних способів відходу від щирого, відкритого спілкування. Ведучий пропонує учасникам на вибір картки, де задані маски: байдужості, прохолодної ввічливості; зарозумілої неприпустимості; агресивності (спробуй не виконати моє бажання); слухняності; удаваної доброзичливості або співчуття; простодушної-дивакуватої веселості. Оскільки в групі більш ніж 7 осіб, то 2-га і 6-та картки повторюються. Тепер учасники по черзі повинні продемонструвати свою «маску».

Варіант 1

Кожному учаснику слід пригадати або придумати ситуацію, яка допомогла б зобразити маску і продемонструвати її всім.

Варіант 2

Кожен учасник повинен обрати собі партнерів та інсценувати без слів або зі словами ситуацію, відповідну масці. Інсценування закінчується «живою фотографією»: маску потрібно втримувати на обличчі упродовж двох хвилин.

Заключна рефлексія. Як пройшов день?

Ступінь збігу очікувань авторської позиції може змінюватися в залежності від досвіду і характеру завдання: від усвідомлення наявності різних позицій до більш тонкої їх диференціації. Не одержавши підтвердження своїм очікуванням, вони можуть конфліктно сприймати всю ситуацію.

Зустріч 7,8 (8 годин)

Мета: допомогти виразити пригнічені відчуття, потреби, прагнення та думки, краще зрозуміти себе.

Вправа. Вербалізація стану агресивності

Мета – відпрацювання вміння зворотного зв'язку.

Пропонується записати речення, яке виражає стан агресивності, незадоволення. У цьому реченні всі приголосні звуки замінити звуком «х». Прочитати речення з новими звуками, але з інтонацією підвищеного агресивного збудження.

Вправа. Моя реакція

Мета – вироблення вміння адекватно реагувати на провокуючі агресію ситуації.

Група поділена на пари. Розігрується ситуація: один із учасників забув передати важливе повідомлення своєму партнеру, який з гнівом про це говорить. Від учасників вимагається будувати фразу з «Я-позицій», тобто: «Я не задоволений тим, що ти...», а не: «Ти не повідомив...».

Вправа. Звільнення від негативної енергії

Мета – вироблення вміння звільнятися від негативної енергії в момент надмірного емоційного збудження.

Учасникам пропонується уявити чи пригадати подію, коли вони знаходилися в стані надмірного агресивного збудження. Спробувати відтворити цей стан: максимально напружити м'язи, руки затиснути в кулаки.

Після цього повернутися до стіни, різко видихнути повітря і «викинути» свою агресію на стіну, уявляючи, що на стіну виливається фарба червоного кольору.

Вправа. Конфлікт «агресора» і «жертви»

Мета – усвідомити конфліктні сторони поведінки.

Учасники сідають один навпроти одного парами і розподіляють між собою ролі «агресора» і «жертви». У ході діалогу агресор критикує, сварить партнера з позиції явної переваги і впевненості в собі. «Жертва» захищається, постійно вирадовуючись і вибачаючись; говорить своєму партнеру, як вона прагне догоджати і що цьому заважає. За 5 хвилин учасники міняються ролями. Порівнюються зіграні ролі з життєвими ситуаціями.

Вправа. Рольова гра з конфліктним змістом

Мета – розширення уявлень про мотиви, що спонукають до конфліктної поведінки; відпрацювання вміння давати зворотний зв'язок. Ситуації:

1) Ви постійно спостерігаєте вербальну агресію в спілкуванні двох Ваших колег;

Варіанти рольових ігор дають змогу учасникам виявити свої індивідуально-психологічні особливості, віднайти приховані мотиви поведінки. Це також вимагає спостережливості, здатності правильно розуміти ситуацію і співрозмовника, уміння вносити корективи у свою поведінку.

Вправа «Психічно здорова людина»

«Інформація для роздумів»

Психічно здорові люди позбавлені комплексів їх поведінка є природною та розкутою... Їхнє життя завжди сповнене змісту, має мету – чи то турбота про інтереси народу чи то про інтереси конкретних людей... Вони вміють присвячувати себе своїй меті цілком. У будь-якій роботі такі люди помітні: їх мислення відзначається самостійністю, незалежністю від забобонів часу й

авторитетів. Психічно здорові люди життєлюбні: вони вміють отримувати задоволення від життя у великому і малому – і від аромату квітки, і від краси математичної формули...Така особистість виключно оптимістична. Навіть у найкатастрофічнішій ситуації вона не втрачає надії, і це нерідко надає їй сил знайти вихід. Ця особистість надзвичайно активна – ніколи не чекає, поки хтось почне роботу, прагне узятися за справу сама, віддається будь-якій справі цілком. Такі люди не бояться ризикувати – не заради самого ризику, а заради справи. Не бояться невдач – уміють гідно пережити їх, не зламатися.

І найголовніше такі люди відзначаються дуже високим ступенем самооцінки. Вони не перебільшують власних достоїнств і щохвилини прагнуть стати кращими, подолати свої недоліки, але також і поважають себе – поважають у собі особистість, людську гідність.

Питання для обговорення.

Як часто вам доводилося зустрічати психічно здорових програмістів?

Завдання з аналізу інформації

Проаналізуйте стан свого психічного здоров'я і складіть програму самовдосконалення.

Зустріч 9 (4 години)

Мета: встановлення між учасниками і тренером зворотного зв'язку за результатами роботи в групі; усвідомлення учасниками змін, що відбулися в професійній сфері; усвідомлення внутрішньо особистісних змін.

Структура заняття

1. Розминка(на вибір учасників).
2. Вправа«Валіза».
3. Вправа«Позитивність«Я»–концепції»
4. Групова дискусія«Капелюхи».
5. Проведення анкетизворотного зв'язку потренінгу.

Розминка (на вибір учасників). Учасникам пропонується повторити будь-яку розминку, яка їм більше всього сподобалась і запам'яталася.

Вправа «Валіза»

Опис. Кожен з учасників по черзі виходить за двері на декілька хвилин. У цей час усі інші збирають йому —валізу» – шляхом групової дискусії виділяють по 3 позитивні і негативні якості, які даний учасник проявив у ході тренінгу, і записують їх. Потім учасник повертається в аудиторію і йому вручається в складеному вигляді листочок із списком якостей. Розгортати і читати його дозволяється тільки після закінчення заняття. Добре, якщо ведучий у кінці заняття теж отримає свою «валізу». Дану вправу слід проводити з обережністю, оскільки отриманий таким шляхом досвід у деяких випадках може виявитися психотравмуючим. Ведучому необхідно з учасниками тренінгу ухвалити рішення, чи готова конкретна група до виконання даної вправи. Результати вправи залишаються у кожного учасника індивідуально, не передбачене їх групове обговорення. Якщо у когось виникне бажання обговорити отримані результати, то учасники повинні мати можливість згодом індивідуально поспілкуватися з тренером з цього приводу.

Тривалість вправи передбачити досить важко, дуже приблизно можна орієнтуватися на цифру 6 хвилин на людину (по хвилині на якість). Якщо група велика і/або учасники схильні до тривалої і ґрунтовної бесіди, то робота може зайняти і все заняття.

Психологічний сенс вправи. Учасники отримують зворотний зв'язок від групи на свою поведінку в ході тренінгу. Крім того, отриманий листочок виступає для деяких учасників своєрідною «матеріалізацією» тренінгу, його «об'єктивізацією». Деякі учасники зберігають свої листочки і час від часу перечитують їх навіть через тривалий час після закінчення тренінгу.

Групова дискусія «Капельюхи»

Опис. Учасники розбиваються на 4 підгрупи. Кожна з підгруп вибирає представника, який витягає долю – папірець, на якому написаний —колір капельюха, що дістається підгрупі. Дискусія виглядає найцікавіше, якщо після цього ведучий дійсно забезпечує учасників капельюхами кольорів, що їм дісталися, які нескладно виготовити із смужок кольорового паперу. Коли капельюхи

розподілені, дається завдання: кожний з підгруп підготувати відгук про минулий тренінг, виходячи з таких значень кольорів:

Зелений капелюх. Охарактеризувати тренінг з позиції розуму. Які знання і уміння дав тренінг, що представляється найбільш корисним, а що не дуже? Де і як можна використовувати одержані знання і навички? Сформулювати в метафоричній формі те розуміння проблемних ситуацій, що склалося у процесі тренінгу, висловити своє ставлення до даного виду управління і те, наскільки, на їх думку, воно є ефективним у роботі.

Червоний капелюх. Описати тренінг з позиції емоцій і відчуттів. Що викликало позитивні переживання, а що — негативні? Які вправи, моменти групової дискусії, тексти голограм були найяскравішими в емоційному плані?

Чорний капелюх. Дати негативний зворотний зв'язок: відзначити, що не сподобалося, виявилось неприємним, нудним або даремним, що слід було б зробити по-іншому. Тренер просить учасників пригадати про ті цілі й очікування, які були заявлені учасниками на самому початку тренінгу, і відповісти на питання: «Яких із поставлених цілей не було досягнуто?», «Які із очікувань не виправдались?»

Білий капелюх. Дати позитивний зворотний зв'язок: відзначити, що сподобалося на тренінгу, що вдалося, було корисним, в чому учасники бачать основні досягнення особисто для себе. Дана група так само отримує запитання стосовно очікувань від тренінгу, але зворотного характеру: «Чи досягнуті поставлені цілі?», «Чи виправдалися очікування від тренінгу?».

Підгрупам дається 10-15 хвилин на обговорення і підготовку до виступу, після чого вони стисло розповідають про минулий тренінг з позиції кольору, що дістався їм.

Дана вправа є модифікацією прийому — Шість капелюхів мислення®, вживаного для розвитку критичного мислення. Для умов тренінгу відразу шість різновидів зворотного зв'язку — кількість надмірна, цілком достатньо чотирьох. Краще всього надавати підгрупам слово в такому порядку, як перераховані — капелюхи: почати бесіду з позиції розуму, потім поділитися відчуттями, —

посваритися, а наприкінці пригадати все хороше. Не слід починати дискусію з представлення негативного зворотного зв'язку або, тим більше, закінчувати нею. Доцільним було б надати учасникам можливість висловитися з позиції — капелюха іншого кольору

Психологічний сенс дискусії. Пропонована процедура дозволяє структурувати зворотний зв'язок, організувати дискусії в підгрупах, а її ігровий характер забезпечує активне включення учасників. У групах це продуктивніше, ніж просто розсадити учасників в традиційне коло і просити по черзі висловлюватися з приводу минулого тренінгу.

Анкета зворотного зв'язку по тренінгу

На закінчення рекомендується провести невелике анкетування, спрямоване на отримання ведучим зворотного зв'язку відносно минулого тренінгу. Це не лише сприяє удосконаленню тренерського професіоналізму, але й залишає позитивне враження, даючи їм зрозуміти, що їх думкою цікавляться, вважають її значущою. Заповнені анкети залишаються у тренера, їх колективне обговорення не передбачене, хоча якщо хто-небудь із учасників захоче обговорити свою анкету індивідуально, слід надати йому таку можливість. Вважаємо за краще не диктувати текст анкети, а роздрукувати його відповідно до числа учасників і роздати їм для заповнення.

Інструкція. Заверши, будь ласка, ці пропозиції так, як вважаєш за потрібне. Підписувати цей листок не обов'язково.

На цьому тренінгу я.

Основне, чому я навчився на наших заняттях. Більше всього мені запам'яталося. Мені не дуже сподобалося, що на тренінгу. Я б хотів(ла), щоб при проведенні наступних тренінгів тренер. Думаю, що після тренінгу зміниться. Мені більше за все сподобалося, що на тренінгу.

Така методична побудова тренінгу продиктована результатами чисельних досліджень, які присвячені впливу тренінгу на розвиток тих чи інших соціально-психологічних якостей особистості.

Таким чином, тренінг, побудований у такий спосіб, дозволяє ефективно вирішувати задачі, пов'язані з розвитком особистісних та професійних якостей, керувати своїми емоційним станом, коректним вираженням емоцій і умінням розуміти емоції оточуючих, призводить до перебудови когнітивної, афективної та поведінкової структур особистості, сприяє самопізнанню та само прийняттю, що особливо важливо у професійній діяльності.

