

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ КАФЕДРА
ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Виконала: студентка V курсу,
групи 6.0539-2з
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Імангулова Віра Сергіївна
Науковий керівник: Околович О.С.
викладач кафедри психології
Науковий консультант: Клопота Є.А.,
д. психол.н., професор кафедри
психології
Рецензент: Чорна Г.В., викладач
кафедри дошкільної та початкової освіти

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти бакалаврський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____» _____ 2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Імангуловій Вірі Сергіївні

Тема роботи Чинники професійної деформації особистості

керівник роботи Околович О.С., викладач кафедри психології

Науковий консультант: Клопота Є.А., д. психол.н., професор кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «05» 02 2024 року № 235-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: розкрити зміст та специфіку понять з проблеми професійних деструкцій; розглянути проблему співвідношення змістів понять «професійна деформація», «професійне вигорання», «емоційне вигорання»; представити основні профілактичні шляхи щодо професійної деформації особистості; визначити основні причини та види професійних деформацій; експериментально дослідити чинники професійної деформації педагогів.

5. Перелік графічного матеріалу: 2 таблиць, 6 малюнків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Околович О.С., викладач Клопота Є.А., професор		
Розділ 1	Околович О.С., викладач Клопота Є.А., професор		
Розділ 2	Околович О.С., викладач Клопота Є.А., професор		
Висновки	Околович О.С., викладач Клопота Є.А., професор		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Збір та систематизація матеріалу	Січень 2024 р.	Виконано
2.	Робота над вступом	Лютий 2024 р.	Виконано
3.	Робота над першим розділом	Лютий-Березень 2024 р.	Виконано
4.	Робота над другим розділом	Березень-Квітень 2024 р.	Виконано
5.	Написання висновків	Квітень 2024 р.	Виконано
6.	Передзахист	Травень 2024 р.	Виконано
7.	Нормоконтроль	Травень 2024	Виконано

Студент: _____ В.І. Імангулова

Керівник роботи: _____ О.С. Околович

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 54 сторінки, 2 таблиць, 6 малюнків, 35 джерел.

Об'єкт дослідження: професійна деформація.

Предмет дослідження: чинники професійної деформації педагогів.

Мета дослідження: вивчити чинники професійної деформації педагогів.

Гіпотеза дослідження: психологічне благополуччя може бути одним із чинників професійної деформації особистості.

Методи дослідження. Метод теоретичного аналізу (аналіз психологічної, педагогічної літератури з досліджуваної проблеми); емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками).

Наукова новизна дослідження полягає у виявленні психологічного благополуччя, як чинника професійної деформації особистості.

Практична значущість дослідження. Результати роботи можуть бути використані організаційними психологами для підвищення загальної ефективності фахівців педагогічної діяльності, а також під час підготовки навчальних курсів з організаційної психології.

ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ, ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ,
ПРОФЕСІЙНА ДЕСТРУКЦІЯ, АВТОРИТАРНІСТЬ, РЕГІДНІСТЬ,
НЕКРИТИЧНІСТЬ, ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ.

SUMMARY

Imangulova V.S. Factors of Professional Deformation of the Personality

Bachelor's qualification work: 54 pages, 2 tables, 6 figures, 35 sources.

Object of research: professional deformation.

Subject of research: factors of professional deformation of teachers.

The purpose of the study: to study the factors of professional deformation of teachers.

Research hypothesis: psychological well-being can be one of the factors of professional deformation of the personality.

Research methods. Method of theoretical analysis (analysis of psychological and pedagogical literature on the researched problem); empirical (testing according to psychodiagnostic methods).

The scientific novelty of the study consists in the generalization of theoretical views and the study of the main factors of the professional deformation of teachers.

Practical significance of the research. The results of the work can be used by organizational psychologists to improve the overall effectiveness of pedagogical specialists, as well as during the preparation of training courses in organizational psychology.

PROFESSIONAL DEFORMATION, DEPERSONALIZATION,
PROFESSIONAL DESTRUCTION, AUTHORITARIANITY,
REGARDLESSNESS, UNCRITICALITY, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.....	10
1.1. Поняття професійної деформації особистості та її прояви	10
1.2. Причини розвитку професійної деформації.....	16
1.3. Основні види професійних деформацій	22
1.4. Поняття та компоненти психологічного благополуччя.....	27
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ	32
2.1. Організація та методи дослідження.....	32
2.2. Аналіз результатів констатуючого дослідження	36
2.3. Профілактика професійної деформації особистості.....	43
ВИСНОВКИ.....	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51

ВСТУП

В умовах трансформування суспільства все більш високі вимоги пред'являються не тільки до професійних знань, навичок та вмінь фахівця, але також і до рівня його психологічного самопочуття та особистісного саморозвитку. За багаторічного виконання будь-якої професійної діяльності відбувається деформація особистості, що знижує ефективність виконання трудових функцій. Найбільше це проявляється у сфері освіти та у всіх професіях соціономічного типу.

У сучасній науці вченими ґрунтовно вивчені професійні деформації у представників різних професій. У сучасній науковій літературі представлено дослідження взаємовпливу професійної діяльності та її суб'єкта. З'явилися наукові роботи з психопрофілактики та психокорекції професійної деформації під час професіоналізації.

На наш погляд професії, найбільший вплив професійної деформації на особистісні особливості мають ті професії, які пов'язані зі спілкуванням з людьми. Професія педагога є одним із найбільш соціально значущих і масових професій. Висока модальність та експресивність закладені у специфіці педагогічної діяльності, що передбачає активне особистісне спілкування з величезною кількістю людей за підвищеної відповідальності за його якість. Характеристикою сучасного етапу модернізації вітчизняної освіти є, з одного боку, підвищення вимог до педагогів, а з іншого боку, складними соціально-економічними умовами побуту та праці переважної частини педагогів України.

У зв'язку з цим одне з перших місць групи ризику професійно-особистісної деформації займають саме педагоги. Під професійною деформацією особистості мається на увазі зміна особистісних якостей, що відбувається у процесі виконання професійних обов'язків. Дані зміни можуть виявлятися у фізичному образі, манерах поведінки та професійному жаргоні.

Професійна діяльність та індивідуальні якості змінюють рівень прояву професійно значущих властивостей, і це негативно впливає на якість діяльності.

Не можна сказати, що проблема професійної деформації не досліджувалася науковцями. Починаючи з класичних психологічних праць Л. Божович, Г.Прихожан, Н.Толстих, Я.Корчака, проблема професійних змін якостей особистості досліджувалася досить детально.

Грунтовні дослідження з психології професійних деструкцій проводив Е. Зеєр. Питаннями психогієни та профілактики професійних деформацій особистості займалася О. Полякова. В. Бойко досліджував синдром емоційного вигорання у професійному спілкуванні та розробив декілька методик для діагностики явища.

Професійна діяльність педагога належить до групи професій із підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я та життя дітей та підлітків. Стресові ситуації, в які потрапляє педагог у процесі складної соціальної взаємодії з вихованцями, батьками, постійне проникнення в суть соціальних проблем учнів, особиста незахищеність та інші морально-психологічні фактори негативно впливають на психосоматичне здоров'я педагога. Підсумовуючи вище перераховане, можна зробити висновок, що довге перебування у професії та вплив специфіки професійної діяльності змінює траєкторію професійного розвитку та зумовлює появу та розвиток у педагога професійної деформації. З цієї причини ми вважаємо, що виникла гостра потреба досліджувати чинники, що викликають професійну деформацію педагога. Крім того, на нашу думку, актуальним постає питання щодо взаємозв'язку професійної деформації та психологічного благополуччя особистості.

На підставі цього: об'єкт дослідження є професійна деформація.

Предмет дослідження є чинники професійної деформації педагогів.

Мета дослідження: вивчити чинники професійної деформації педагогів.

Гіпотеза дослідження: психологічне благополуччя може бути одним із чинників професійної деформації особистості.

Методи дослідження. Метод теоретичного аналізу (аналіз психологічної, педагогічної літератури з досліджуваної проблеми); емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками).

Завдання дослідження:

1. Визначити основні поняття досліджуваної теми шляхом обробки науково-психологічної літератури.
2. Проаналізувати причини розвитку професійної деформації.
3. Розглянути основні види професійних деформацій.
4. Емпірично дослідити чинники професійної деформації педагогів.
5. Представити основні профілактичні дії щодо професійної деформації особистості.

Наукова новизна дослідження полягає в узагальненні теоретичних поглядів та вивченні чинників професійної деформації педагогів.

Практична значущість дослідження. Результати роботи можуть бути використані організаційними психологами для підвищення загальної ефективності фахівців педагогічної діяльності.

Структура кваліфікаційної роботи бакалавра. Складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел з 31 найменувань. Загальний обсяг основного тексту 55 сторінок. Робота містить 2 таблиці, 6 малюнків.

РОЗДІЛ 1.

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття професійної деформації особистості та її проявлення

Однією з найбільш досліджуваних явищ у психології вплив професійної діяльності особистість суб'єкта. Ще з давніх-давен представники філософії цікавилися питанням: як діяльність впливає на формування свідомості. А більш обговорюваною ця проблема стала наприкінці ХІХ століття, а в 1915 році Х. Ландероком вперше був застосований термін «professional deformation», де у статті Американського журналу дослідник приходиться до висновків, що у людини при тривалому включенні в одну професію відбувається деформація процесів мислення та адекватної оцінки важливості його виконуваної діяльності [22, 87].

Значним внеском до пояснення особливостей професійної деформації послужили моделі профдеформацій, розроблені зарубіжними дослідниками.

Так Д. Дирендонк, В. Шауфелі та Х. Дж. Сіксма позначили афективний та настановний компоненти професійних деформацій та представили «професійну деформацію» у вигляді двомірної конструкції, де емоційне виснаження розглядається як «афективний» компонент і проявляється через погіршення здоров'я та фізичного напруження. Деперсоналізація трактується як «настановний» компонент, який виявляється у зміні ставлення або до інших, або до себе [5].

У К. Маслач і С. Джексона профдеформації представлені у вигляді тривимірного конструкту, що включає:

- Емоційне виснаження, яке проявляється через зниження емоційного фону, байдужість або, навпаки, як емоційне перенасичення;

- Деперсоналізацію, що представляє деформацію відносин з іншими людьми і виражається через підвищення залежності від інших, або через підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів щодо оточуючих людей;

- Редукцію особистих досягнень, яка виявляється або як тенденція до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізм щодо службових достоїнств та можливостей, або як редукція власної гідності, в обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших, зняття з себе відповідальності та перекладання її на інших [33].

Г. Фірт та А. Мімс, а також І. Іванічі та Р. Шваб схильний до трифакторного представлення професійних деформацій. При цьому вони теж розглядають емоційне виснаження, деперсоналізацію та редуковані особисті досягнення. Разом з тим, у деперсоналізації вони додатково виділяють два аспекти: деперсоналізацію, пов'язану з роботою, та деперсоналізацію, пов'язану з реципієнтами (під деперсоналізацією розуміється негативне ставлення до клієнтів, професійної діяльності та її предмета) [30].

Надалі в науці було прийнято вважати, що праця надає лише позитивний вплив на особистість, оскільки в процесі виконання діяльності відбувається розвиток здібностей та особистісне зростання в цілому. І справді, важко погодитися, що у процесі праці людина розвивається і виховується, але у конкретних специфічних та обмежених умовах його наслідки може бути як позитивними. Наприкінці ХХ ст. Робота психологів (Е. Борисової, Р. Грановської, Е. Зеєр, А. Маркової та ін.) порушується питання про те, що праця не завжди сприяє гармонійному розвитку особистості, а навпаки, деформує її. Зазначається, що професійна діяльність, в силу її специфічності, має більш потужний трансформуючий і деформуючий вплив на особистість, ніж непрофесійні види праці [22; 25].

В даний час проблема деформації особистості відрізняється у різних наукових підходах. Вчені різних наукових шкіл так і не дійшли єдиного погляду на сутність цього явища і стоять на різних теоретичних позиціях.

Вони сходяться в думках лише про те, що професійна деформація особистості є зміною структури особистості, які відбуваються під впливом здійснення безпосередньо професійної діяльності. Ці зміни зачіпають такі якості особистості, як стереотипи сприйняття, ціннісні та смислові орієнтації, характер, способи спілкування, взаємодії та поведінки. У результаті формується особливий професійний тип особистості, який зовні може виявлятися у професійному жаргоні, манерах поведінки, фізичному вигляді [13; 19].

Так у роботах В. Орла професійна деформація особистості розглядається як перелік явищ соціально-психологічного характеру, до яких належать усі порушення норм (морально-етичних, правових, діяльнісно-службових тощо), і які може вчинити лише суб'єкт-професіонал, спеціаліст у певній сфері [24].

Професійна деформація у А. Буданова, Є. Ільїна, М. Мар'їна розуміється як будь-яка зміна, яка викликана професійною діяльністю, що настає в організмі і набуває стійкого характеру. Автори вважають, що професійна деформація може призвести до труднощів у професії, а й у побуті, цим знижується ефективність праці загалом [25].

Розуміння професійних деформацій, запропоноване Е. Зеєр та Е. Симанюк, значною мірою охоплює всю відмінність підходів до цього явища в сучасній психології. Так вони розуміють під деформацією «спотворення професійно важливих якостей особистості»; «Зміна сформованої структури діяльності та особистості, що негативно позначається на продуктивності»; «порушення засвоєних способів діяльності; зміна структури особистості при переході від однієї стадії професійної до іншої»; «Поява стереотипів професійної поведінки та психологічних бар'єрів при освоєнні нових професійних технологій» [4].

С. Безносков розглядає профдеформації через процес та результат впливу суб'єктних якостей людини на цілісну індивідуальність особистості працівника-професіонала, в результаті якого людина переносить суто діяльні

норми у сферу міжособистісного спілкування, поведінки, побуту, ділового спілкування з представниками інших професійних груп [1].

О. Полякова дає таке визначення: професійна деформація особистості – це «деструктивні зміни особистості (зміна психічної структури, якостей особистості під впливом виконання професійних обов'язків), що виникають при багаторічному виконанні однієї і тієї ж професійної діяльності, які негативно впливають на продуктивність діяльності та взаємодію особи з іншими учасниками цього процесу, а також породжують професійно небажані якості, що змінюють поведінковий компонент [11, 165].

Є. Рогов розглядає деформації з погляду прогресу та регресу в особистості. Деформації трактуються їм як зміни, що виникають під впливом виконуваної професійної ролі та виявляються в абсолютизації праці, як єдиної гідної форми особистісної активності. І це, у свою чергу, призводить до засвоєння та закріплення жорстких рольових стереотипів, які переносяться з професії до інших сфер життєдіяльності, в яких особистість не в змозі адаптуватися та перебудувати свою поведінку [14, 163].

Інший підхід полягає у розгляді феномена професійної деформації з погляду адаптації людини до своєї професійної ролі. У ньому професійна деформація розуміється як суперечливий процес входження індивіда у професійне середовище, засвоєння професійного досвіду, оволодіння стандартами та цінностями професійної спільноти.

У Р. Грановської свій погляд профдеформації через призму стереотипних дій. Вона зазначає, що спочатку стереотипи допомагають прискорити та підвищити ефективність роботи, але коли вони починають домінувати – сприйняття ситуації стає спрощеним, а впевненість у власній непогрішності, у своїх можливостях та діях – зайвою, і як наслідок, у фахівця спостерігається зниження аналітичних здібностей, гнучкості мислення та вміння поглянути на речі з іншого боку [20].

Також важливо відзначити, що поняття «професійні деформації» і «професійні деструкції» різні за своїм значенням, оскільки відбивають різні психологічні механізми. При розвитку професійної деформації відбувається спотворення структури діяльності чи особистісних властивостей, тоді як за деструкціях спостерігаються руйнації структури діяльності (зміна її спрямованості на антигромадські неприйнятні мети і дії) чи особистості (орієнтація на протилежні життєві та ціннісно-сміслові орієнтації). Таким чином, професійні деструкції виникають при спотвореннях у ціннісно-смісловій сфері людини [10, 212].

У своїх наукових працях про професійне становлення особистості ряд авторів визнають різноспрямованість змін особистості в процесі тривалого виконання професійної діяльності, де зазначається, що при професійній розвитку особистості відбуваються особистісні зміни, придбання та втрати, і як наслідок, відбувається те, що називають деформаціями та деструкціями – як структури діяльності, так і самої особистості спеціаліста [5;6].

Спотворення особистості професіонала може виявлятися через синдром емоційного вигоряння, який деякими авторами відноситься до однієї з ознак професійної деформації. Раніше «вигоряння» як форма прояву душевного неблагополуччя людини було розглянуто в контексті професійної праці, а професійна деформація в контексті поведінки людини поза роботи [8;17].

Є. Клімов розглядає професійну деформацію через такі «небажані результати професійного розвитку»: 1) стихійний розвиток (залежність від обставин); 2) хибноспрямований розвиток (деформації етичного розвитку); 3) обтяжений розвиток (шкідливі перебудови зі знання працівника); 4) застій розвитку (стагнація); 5) зворотний розвиток (деградація, втрата професійної придатності). Головна причина з багатьох цих результатів небажаного професійного розвитку на думку Є. Клімова пов'язана або з незатребуваністю наявних позитивних якостей та їхньою відповідною деградацією, або з їх ослабленням [27, 234].

А. Мусалаєва розглядає професійні деформації як деструктивні зміни під час становлення людини як професіонала, який переживає кризи професійної сфери, що виникають під час перетворення професійного середовища. Деформації, на думку автора, – це руйнування сформованих професійних якостей, порушення вже засвоєних способів діяльності, поява стереотипів професійної поведінки та психологічних бар'єрів при освоєнні нових професійних технологій, нової професії чи спеціальності. Також це зміни в структурі особистості, що набуваються при переході від однієї стадії професійного становлення до іншої, які також виникають при вікових змінах, фізичному та нервовому виснаженні [24].

Таким чином, провівши аналіз різних точок зору щодо поняття «професійна деформація», ми з'ясували, що дослідники, які займаються вивченням профдеформацій, не мають єдиного погляду на сутність цього явища (крім того, що професійна деформація особистості – це особистісні зміни, що відбуваються під впливом виконання професійної ролі) та стоять на різних теоретичних позиціях. Проявами професійної деформації можуть бути професійно зумовлені акцентуації (надякості), стійкі зміни професійно важливих якостей, синдром «професійного вигоряння», професійні стреси (дистреси), порушення соціальної взаємодії, нестабільність самооцінки, незадоволеність роботою, фізіологічний дискомфорт, порушення мотиваційної сфери, наявність, підвищена ситуативна та особистісна тривожність, вивчена безпорадність, професійні страхи.

Але також слід пам'ятати, що деформації можуть надавати не тільки негативний вплив на представника певної професії, а й позитивне, що розвиває. Наприклад, екстремальні ситуації, в які правоохоронці занурюються досить часто, розглянуті в дослідженні С. Будикина, М. Дворянчикова не тільки як фактор, який автоматично веде до психічної патології, але і як детермінанта позитивних внутрішніх змін, навіть незважаючи на те, що ці ситуації можуть вплинути на психологічну рівновагу.

1.2. Причини розвитку професійної деформації

Багато дослідників особливу увагу приділяли вивченню детермінантів, які ведуть розвитку професійних особистісних деформацій.

На думку Г. Шишкової фактори, які призводять до професійної деформації, можна розділити наступним чином:

- 1) об'єктивні чинники, пов'язані з мезо- і макропроцесами, що відбуваються у суспільстві та безпосередньо на роботі;
- 2) суб'єктивні особливості та властивості конкретного професіонала як особистості;
- 3) особливості виконуваної роботи (специфіка професійної діяльності, умови роботи, тощо) [5, 23].

Більш конкретні детермінанти, які впливають становлення професіонала виділив М. Пряжников, у тому числі: несвідомі та усвідомлені особистісно незадоволені мотиви вибору;

- наявність негативних емоційних переживань, що часто повторюються, перетікають у стійкі стани;
- невідповідність очікувань від діяльності насправді;
- освіта, засвоєння та закріплення стереотипів професійної поведінки; - використання механізмів психологічної захисту, що дозволяють знижувати ступінь невизначеності та рівень психічної напруженості [9, 130].

Також Н. Пряжников стверджує, що у стадії професіоналізації у міру вироблення індивідуального стилю діяльності знижується рівень професійної активності, і виникають умови для стагнації та професійного розвитку [9, 131].

А. Маркова до факторів професійних деформацій відносить:

- спотворений професійний розвиток або порушення темпу розвитку;
- низьку адаптаційну здатність до змінних трудових умов;
- розпад професійної свідомості;
- зниження професійних та інтелектуальних здібностей;

- дисгармонійний професійний розвиток та професійні захворювання [7].

Узагальнемо причини, що призводять до виникнення психологічного явища «професійна деформація».

1. *Робота, що не викликає задоволення.* Далеко не кожній людині дається самореалізація в будь-якій вподобаній сфері діяльності. Щоб досягти конкретних результатів у своїй професії, потрібно розуміти її нюанси та любити справу, якою займаєшся. Робота без задоволення може призвести до професійної деформації з кількох причин:

- монотонність і алгоритмізація: Якщо робота не приносить задоволення, вона може стати монотонною і алгоритмічною¹. Це може привести до того, що людина буде дивитися на світ тільки через призму своєї професії, що є проявом професійної деформації.
- відсутність мотивації: Робота, яка не приносить задоволення, може призвести до відсутності мотивації, що, у свою чергу, може призвести до зниження продуктивності та якості роботи.
- стрес і виснаження: Робота без задоволення може спричинити стрес і виснаження, що може призвести до професійної деформації.
- обмежене мислення: якщо робота не приносить задоволення, це може призвести до обмеженого мислення, коли людина бачить лише те, що пов'язано з її професією, та ігнорує інші аспекти життя.

2. *Професійне вигоряння.* Досить часто воно виникає через 10-15 років після початку трудової діяльності. Навіть улюблена справа досить нудна при відсутності інших інтересів, крім роботи. Професійне вигоряння може стати причиною професійної деформації з кількох причин:

- емоційне виснаження: професійне вигоряння часто призводить до емоційного виснаження, що може знизити здатність професіонала бачити речі за межами його компетенції

- відчуження від роботи: Фахівці, які переживають вигорання, можуть відчувати себе відчуженими від своєї роботи та колег, що може призвести до вузького погляду на свою роботу та професію.

- відсутність контролю: професійне вигорання може виникати через сприйняття відсутності контролю над роботою. Це може призвести до відчуття, що все навколо лише про роботу, що є проявом професійної деформації.

- невідповідність між вимогами роботи та здатністю їх задовольнити: Якщо вимоги роботи перевищують можливості професіонала, це може спричинити стрес і призвести до професійної деформації.

3. *Вікові зміни.* Те, що вам сподобалося за часів молодості, іноді може викликати нудьгу в більш зрілий період. У міру дорослішання людини може відбуватися професійна деформація особистості через переоцінку його поглядів на життя. Вікові зміни можуть стати причиною професійної деформації з наступного:

- психологічні фактори професійного старіння: З віком можуть виникати певні психологічні зміни, такі як зниження гнучкості мислення або здатності до навчання. Це може обмежити здібність професіонала адаптуватися до нових обставин або приймати нові ідеї, що може призвести до професійної деформації.

- професійна некомпетентність та застій: З віком професіонали можуть стикатися з проблемами, пов'язаними з некомпетентністю або застоєм у своїй кар'єрі. Це може призвести до відчуття фрустрації або незадоволення, що може сприяти розвитку професійної деформації.

- вивчена безпорадність та професійна відчуженість: Вікові зміни можуть призвести до вивченої безпорадності або професійної відчуженості. Це може призвести до відчуття відчуженості від своєї професії, що може сприяти розвитку професійної деформації..

4. *Монотонність*. Мисляча людина втомлюється від монотонної роботи буквально через пару років після того, як починає займатися будь-якою монотонною діяльністю. Монотонність у роботі може стати причиною професійної деформації з наступних причин:

- відсутність стимулу до розвитку: Коли робота стає одноманітною, відсутність нових викликів і задач може призвести до того, що професіонал перестав розвиватися і навчатися. Це може обмежити його здібність бачити речі за межами своєї професії, що є проявом професійної деформації.
- втрата мотивації: Монотонна робота може призвести до втрати мотивації, що може призвести до зниження продуктивності та якості роботи.
- стрес та вигорання: Монотонна робота може викликати стрес та вигорання, що може призвести до професійної деформації.
- алгоритмізація та інваріантність процесу: Основною причиною професійної деформації є зміст професійної діяльності, інваріантність процесу та жорстка алгоритмізація. Це може призвести до відчуття, що все навколо пов'язано лише з роботою, що є проявом професійної деформації.

5. *Трудоголізм*. При надмірному бажанні досягти всього і відразу відбувається суттєве навантаження на організм. Закінчується вона синдромом хронічної втоми та професійною деформацією. Трудоголізм може стати причиною професійної деформації з наступних причин:

- зміна особистості та цінностей: Трудоголізм – це знищувальна залежність, яка змінює особистість людей та цінності, якими вони живуть. Він спотворює реальність кожного члена сім'ї, загрожує сімейній безпеці і часто призводить до розпаду сім'ї. Трагічно, але трудоголіки врешті-решт страждають від втрати особистої та професійної інтегральності.
- втрата здорового балансу між роботою та особистим життям: Трудоголіки часто втрачають здоровий баланс між роботою та особистим життям. Вони можуть працювати надмірно, ігноруючи інші важливі аспекти свого життя.

- залежність від роботи: Трудоголіки можуть стати залежними від своєї роботи, що може призвести до професійної деформації. Вони можуть стати занадто зосередженими на своїй роботі, що може обмежити їх здатність бачити речі за межами своєї професії.

- стрес та вигорання: Трудоголізм може призвести до стресу та вигорання². Це може призвести до професійної деформації, оскільки люди можуть стати занадто зосередженими на своїй роботі, що може обмежити їх здатність бачити речі за межами своєї професії.

6. *Підвищена планка.* Подібні ставки здебільшого звертаються до фіаско. Вище голови не стрибнеш, про що іноді забувають деякі марнославні кар'єристи. Підвищена планка щодо кар'єри може стати причиною професійної деформації з наступних причин:

- надмірний тиск і стрес: Високі вимоги до кар'єри можуть призвести до надмірного тиску і стресу. Це може призвести до вигорання, що, в свою чергу, може призвести до професійної деформації.

- втрата балансу між роботою та особистим життям: Коли люди встановлюють для себе високі цілі в кар'єрі, вони можуть втратити баланс між роботою та особистим життям. Це може призвести до того, що вони будуть бачити світ лише через призму своєї професії, що є проявом професійної деформації.

- нереалістичні очікування: Люди, які встановлюють для себе високі цілі в кар'єрі, можуть мати нереалістичні очікування щодо своєї роботи. Це може призвести до фрустрації та розчарування, які можуть призвести до професійної деформації.

- відчуження від роботи: Люди, які встановлюють для себе високі цілі в кар'єрі, можуть відчувати відчуження від своєї роботи. Це може призвести до того, що вони будуть бачити світ лише через призму своєї професії, що є проявом професійної деформації.

7. Постійна стресова ситуація. Причини професійної деформації в ряді випадків криються в зміні свідомості, яке відбувається через систематичний тиск на нервову систему через роботу з підвищеним ризиком для життя. Постійна стресова ситуація може стати причиною професійної деформації з наступних причин:

- вплив на емоційний стан: Постійний стрес може негативно впливати на емоційний стан людини, призводячи до порушень в психологічній адаптації, посттравматичних стресів та різних соматичних захворювань.

- втрата професійної компетентності: Постійний стрес може призвести до втрати професійної компетентності та стагнації. Це може призвести до відчуття, що все навколо пов'язано лише з роботою, що є проявом професійної деформації.

- вигорання та відчуження від роботи: Постійний стрес може призвести до вигорання та відчуження від роботи. Це може призвести до того, що людина буде бачити світ лише через призму своєї професії, що є проявом професійної деформації.

- зниження продуктивності та якості роботи: Постійний стрес може призвести до зниження продуктивності та якості роботи. Це може призвести до відчуття, що все навколо пов'язано лише з роботою, що є проявом професійної деформації.

8. *Неможливість професійного зростання.* Якщо людина не має перспектив свого подальшого розвитку, то вона починає хибно позиціонувати себе як особистість і втрачає інтерес до обраної сфери діяльності. Неможливість професійного зростання може стати причиною професійної деформації з наступних причин:

- втрата мотивації: Коли люди не бачать можливостей для професійного зростання, вони можуть втратити мотивацію до роботи. Це може призвести до зниження продуктивності та якості роботи.

- стагнація та застій: На етапі професіоналізації, коли формується індивідуальний стиль, рівень професійної активності знижується,

створюються умови для стагнації професійного розвитку – монотонна, однорідна, чітко структурована робота, а стагнація, в свою чергу, ініціює формування різних деформацій.

- незадоволення роботою: Коли люди не бачать можливостей для професійного зростання, вони можуть стати незадоволеними своєю роботою. Це може призвести до відчуття, що все навколо пов'язано лише з роботою, що є проявом професійної деформації.

- відчуження від роботи: Неможливість професійного зростання може призвести до відчуження від роботи. Це може призвести до того, що людина буде бачити світ лише через призму своєї професії, що є проявом професійної деформації.

1.3. Види професійних деформацій

У попередніх розділах ми розглядали питання щодо визначення поняття «професійна деформація». Ще раз підкреслимо, що ми розглядаємо це поняття, це зміну якостей/властивостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування і поведінки), які проявляються в процесі професійної діяльності. У наслідок нерозривної єдності свідомості та професійної діяльності формується специфічний професійний тип особистості. Професійна деформація впливає на особистісні особливості тих людей, робота яких пов'язана з обслуговуванням людей, у яких є патологія у всіх сферах життя людини сферах (медичні, педагогічні працівники, працівників сфери обслуговування, правоохоронних органів, держслужбовців, керівників, підприємців та ін.). Вона проявляється у формальному, суто функціональному ставленні до людей, як правило, за трьома рівнями :

1. когнітивний – трансформація уявлень щодо самоусвідомлення, відношення до навколишнього світу та інших людей; оцінювання інших за параметрами, пов'язаними із професійною діяльністю;

2. емоційний – трансформація реакцій на базові ситуації, що трапляються у професії (синдром так званої «жалісливої втоми» чи емоційного вигорання);

3. поведінковий – трансформація форм і способів взаємодії з людьми; перенесення способів професійної взаємодії на ситуації, які не пов'язані з професійною діяльністю [6; 22].

Професійна педагогічна деформація – це деструкції, які виникають у процесі педагогічної діяльності й негативно впливають на її продуктивність. Породжуючи професійно небажані якості, вони змінюють поведінку людини. Їх розвиток обумовлений різноманітними факторами: різноспрямованими онтогенетичними змінами, міжвіковою динамікою, змістом педагогічної професії, соціальним середовищем, життєво важливими подіями й випадковими ситуаціями.

Існують різновиди професійних педагогічних деформацій: 1) загально-педагогічні деформації – це подібні зміни особистості у всіх осіб, які займаються педагогічною діяльністю, що виникають в результаті зближення суб'єкта діяльності із засобами цієї діяльності, наприклад, повчальність, зайва самовпевненість, відсутність гнучкості, зайва догматичність тощо; 2) типологічні деформації – це зміни, зумовлені злиттям особистісних особливостей з відповідними функціями вчителя у структурі педагогічної діяльності: комунікативної, організаторської, просвітницької, предметної; 3) предметні деформації – це зміни особистості вчителя, зумовлені специфікою предмета, що викладається; 4) індивідуальні деформації – це зміни, зумовлені особистісною спрямованістю вчителя [33; 34].

До основних психологічних детермінантів педагогічної деформації належать: психофізіологічні зміни, стереотипи, стагнація розвитку, акцентуації характеру та психологічного захисту.

Ознаки педагогічних деформацій прийнято класифікувати за такими ступенями:

- відхилення від соціальної норми (Б. Новіков);

- виразності протиправної поведінки в процесі виконання своєї соціальної ролі;
- прояву дисгармоній у розвитку особистості.
- широта деформація якостей особистості;
- ступенем стійкості проявів (непостійна (випадкова) або стабільна (закономірна) деформація);
- швидкістю настання (на перших (ранніх) чи пізніх стадіях професійної діяльності);
- модальністю (позитивна чи негативна) [29, 20].

Професійні деструкції – це зміни структури особистості, яка є вже сформована на певному етапі та її діяльності, що мають негативний вплив на продуктивність і соціальну взаємодію з іншими учасниками педагогічного процесу. Зароджуються в періоди професійних криз, коли педагог стикається з необхідністю вирішення складних ситуацій. У цих умовах формуються поведінкові реакції, які закріплюються та трансформуються в стереотипи, призводять до зосередження на відповідних рисах, які притаманні певній особистості. Панівні якості мають вплив на поведінку педагога, який прагне сформувати таке професійне середовище, у якому створювалася можливість для їх прояву.

Тенденції професійних деструкцій (за А. Марковою) :

- відставання чи уповільнення розвитку у порівнянні з фізіологічними віковими та соціальними нормами;
- дезінтеграція розвитку, розпад свідомості та, як наслідок, – нереалістичні цілі, помилковий сенс праці, конфлікти;
- низька гнучкість, що виражається у труднощах до пристосування до нових умов праці, непристосованість;
- незлагодженість окремих сфер розвитку (одна сфера домінує над іншою);
- зниження якості професійних здібностей, мислення, які були набуті раніше;

- спотворений розвиток, поява негативних якостей, які раніше не спостерігались, відбувається відхилення від соціальних й індивідуальних норм розвитку, що змінюють профіль особистості;
- виникнення викривлення якостей особистості (наприклад, емоційне вигорання, а також понижена життєва позиція);
- припинення розвитку внаслідок захворювань або втрати працездатності [24, 148].

Цілісність особистості може бути зруйнована через професійні деформації, вони не тільки можуть знижувати адаптацію особистості до нових умов, стійкість в професійному визначенні. Також, деформація у професійній сфері може негативно позначатися на якості та продуктивності діяльності. А. Маркова, при аналізі причини, що можуть перешкоджати вдалому професійному розвитку особистості, вказує на вік, втому, монотонність, психічне напруження, а також кризу професійного розвитку [21].

Згідно з висновками психологів, у педагогів професійна деформація полягає в психологічній дезорієнтації через постійний тиск чинників, як зовнішніх, так і внутрішніх. Деформація виражається у підвищеному рівні агресії, неадекватності в сприйнятті людей і ситуацій, на кінцевий випадок, навіть у втраті сенсу до життя. Усе це породжує нездатність до ефективного самовдосконалення, самоконтролю та вдалого розвитку.

Професійна деформація може виражатися по різному та мати епізодичний / стійкий, поверхневий / глобальний, позитивний / негативний характер. Можна прослідити її проявлення у професійному жаргоні, манерах поведінки, навіть фізичному вигляді. Частковими виявами професійної деформації є синдром емоційного вигорання.

Синдром емоційного вигорання («емоційне згорання») – специфічний вид професійної деформації осіб, змушених під час виконання своїх обов'язків постійно спілкуватися з людьми [17; 18].

Термін burnout («емоційне вигорання») був уведений у науковий дискурс американським психіатром Г. Фрейденбергером у 1974 р. Іноді його перекладають як: «емоційне згорання» або «професійне вигорання» [32].

Для синдрому емоційного вигорання характерно: почуття байдужості, емоційне виснаження, знемагання; дегуманізація (розвиток негативного ставлення до оточуючих); негативне само сприйняття; відсутність професійної майстерності. Виокремлюють три основні чинники, які впливають на синдром емоційного вигорання:

- Особистісний. Дослідження виявили що у жінки частіше схильні до емоційного виснаження, ніж чоловіки, у жінок можна виділити відсутність зв'язку мотивації до роботи й розвитком синдрому при умові, якщо буде мати місце зв'язок з важливістю їх роботи як провідним мотивом діяльності, задоволеністю професійним зростанням. За дослідженнями також можна зробити висновок, що до «вигорання» у більшій мірі схильні ті, хто відчувають на собі недостачу свободи («надконтрольовані особистості»). Г. Фрейденбергер наводить приклади прикметників до тих, хто «згорає», як «співчутливих, гуманних, м'яких, захоплених, ідеалістів, орієнтованих на людей, і, водночас, нестійких, інтровертів, одержимих нав'язливими ідеями (фанатиків), «полум'яних» і легко солідаризованих. Вік, сімейний стан, стаж роботи не впливають на емоційне вигорання» [32; 33].

- Організаційний розглядає, яким чином розвиток синдрому «емоційного вигорання» пов'язаний із: 1) інтенсивною психічною та емоційною діяльністю: інтенсивне спілкування, підкріплене емоціями, інтенсивне сприйняття, переробка та інтерпретація отриманої інформації й ухвалення рішень; 2) дестабілізаційною організацією діяльності та несприятливою психологічною атмосферою, що виникає внаслідок нечіткої організації та плануванні роботи, недостатності необхідних засобів, наявності бюрократичних чинників, багатогодинної роботи, наявності конфліктів і в системах «керівник – підлеглий» та «колега – колега».

- Наявність психологічно важкого контингенту, з яким доводиться працювати фахівцю (хворі, конфліктні, «важкі» підлітки та ін.) [6].

1.4. Поняття та компоненти психологічного благополуччя

Лексема «благополуччя» є словотворчою калькою від грецького ευημερία, яке представляє собою з'єднання слів ευ – благо і ημερία – день. В українських словниках «благополуччя» означає «життя в достатку й спокої; добробут», синонімами – «благоденство, гаразди, добробут, Божа благодать». Звернемо увагу, що слово «благоденство» є практичне точною калькою з давньогрецького.

Одну з перших спроб побудувати інтегральну модель психологічного благополуччя в середині ХХ ст. запропонувала М. Ягода. Вона виділила шість основних вимірів психологічного благополуччя: самоприйняття, особистісний зріст, інтегрованість (здатність впоратися зі стресовими ситуаціями), автономність, точність сприйняття реальності (соціальна сприйнятливність), компетентність щодо навколишнього соціального середовища (здатність до соціальної адаптації та ефективного вирішення проблем) [3, 4].

Так само однією з відомих моделей психічного благополуччя є теорія самодетермінацій, що була розроблена Р. Раяном та Е. Десі. Вони стверджують існування трьох фундаментальних вроджених потреб, які є універсальними. Автори вбачають велику різницю між самодетермінацією та суб'єктивним благополуччям. Ця різниця полягає в тому, що в їхній моделі автономія, компетентність і зв'язки детермінують психологічне благополуччя. Натомість К. Ріфф ці поняття вважає благополуччям [11, 165].

М. Селігман із колегами довів, що люди, які віддаються гедоністичним заняттям (розвагам і відпочинку), відчувають багато приємних відчуттів, більш енергійні та мають нижчий рівень негативного афекту. В такі моменти вони більш щасливі, аніж люди, які спрямовані до евдемоністичних

цінностей. Однак якщо брати довгострокову перспективу, то ті, хто ведуть евдемоністичний спосіб життя (працює над розвитком своїх здібностей і вмінь, навчається чогось тощо), більш задоволені своїм життям. На думку вчених, евдемоністичного благополуччя легше досягти через розвиток особистості, її здібностей і пошук сенсу життя [3,9].

Такі вчені, як А. Мак-Грегор та Л. Літл, проаналізували різні показники психологічного здоров'я та дійшли висновку, що поняття психологічного благополуччя слід розглядати як конструкт, що складається з двох елементів: щастя (задоволеність життям, позитивні емоції), осмисленість (зв'язаність мети та особистісний ріст). Е. Комптон підтримав цю ідею, коли з 18 показників психологічного благополуччя виділив два основних фактори. Один являє собою щастя та суб'єктивне благополуччя, а інший - особистісний ріст. Він довів, що емоційне та психологічне благополуччя є двома взаємопов'язаними, але різними факторами [35].

Однією з найбільш значущих концепцій сучасної психології є теорія потоку М. Чіксентміхайї. Він стверджував, що люди відчувають велику задоволеність життям і самим собою тоді, коли у них є можливість займатися улюбленою справою. Він назвав стан, в якому результати відповідають прагненням і очікуванням особистості - «почуттям потоку». Стан потоку можна вважати оптимальним станом внутрішньої мотивації, за якого людина повністю включена в ту діяльність, якою займається. Більшість людей відчуває те, що характеризується свободою, радістю, почуттям повного задоволення та компетентності, коли деякі потреби, зокрема і базові, ігноруються. Людина забуває про час, голод, соціальну роль. Особистість, яка часто відчуває почуття потоку, досить часто ідентифікує себе зі «щасливою людиною». Дослідження, що були проведені в межах цього підходу до оцінки психологічного благополуччя, підтверджують існування таких змінних, як «сенс життя» та «особистісний ріст» [3, 14].

Щодо концепцій психологічного благополуччя, які розроблялися у вітчизняній психології, перш за все, треба виділити дослідження, які були проведені Т. Шевеленко та П. Фесенко. Дослідники наполягали, що психологічне благополуччя пов'язане з екзистенційними переживаннями людини щодо свого життя. Воно усвідомлюється особистістю та відображається як суб'єктивна реальність, яка характеризується цілісністю та базується на інтегральній оцінці свого життя. Також автори зазначають, що можливо говорити про актуальне психологічне благополуччя, що містить відображення переживання людиною свого ставлення до життя. Водночас є поняття ідеального психологічного благополуччя, яке відображає уявлення про те, як оцінює своє життя людина, котра загалом задоволена життям, тобто психологічно благополучна [3, 16].

О. Воронова розглядала поняття психологічного благополуччя як системну якість людини, що формується в процесі її життєдіяльності на основі психофізіологічного збереження функцій і проявляється через суб'єктивне переживання змістовної наповненості та цінності життя загалом. Через розуміння чотирьох аспектів буття (біологічного, соціально-педагогічного, соціально-культурного та духовно-практичного) автор розуміє психологічне здоров'я як складник психічного благополуччя [4, 163].

Інша позиція була запропонована О. Ширяєвою. Вона розглядала психологічне благополуччя як сукупність необхідних особистісних ресурсів, що забезпечують об'єктивну та суб'єктивну успішність особистості в системі «суб'єкт - середовище», а як його складники - такі п'ять компонентів: афективний (баланс позитивних і негативних афективних переживань), компонент, що пов'язаний із метапотребами (особистісний ріст, міра самореалізації), світоглядний (наявність цілей у житті), інтрарефлексивний (самоприйняття), інтеррефлексивний (компетентність у взаєминах із зовнішнім середовищем) [4, 165].

Б. Пахоль, узагальнюючи основні підходи до розуміння поняття психологічного благополуччя і спираючись на необхідність для психологічно здорового існування особистості, виділяє такі критерії:

1. Задоволеність як інтегральна когнітивно-емоційна оцінка.
2. Соціальне благополуччя, у тому числі наявність соціальної підтримки, прийняття групою, відкритість у взаєминах та відсутність конфліктів, сприятливе соціальне оточення і управління навколишнім середовищем.
3. Функціональний статус, психічний та психофізіологічний стан.
4. Ціннісно-мотиваційний критерій, якій допомагає відрізнити що важливо для особистості та її психологічного благополуччя.
5. Самооцінка та самоствавлення, у тому числі впевненість у власних можливостях при подоланні негативних обставин, прийняття особистої відповідальності за власне життя, відсутність внутрішнього конфлікту.
6. Уміння використовувати наявні можливості для досягнення цілей.
7. Самоефективність, досягнення намічених цілей та наявність змістотворних перспектив [3, 10].

Однак, концепт «благополуччя» має мати розуміння стану, а не результату. Тому виникає думка, що психологічне благополуччя має ті інші рівні. Ці рівні можуть бути представлені таким чином:

- фізіологічний;
- емоційний;
- когнітивний;
- соціальний;
- смисловий.

У сучасній психології багатовимірною моделлю психологічного благополуччя була запропонована К. Ріфф, яка багато в чому спирається на модель М. Ягоди та включає теж шість різних компонентів позитивного психологічного функціонування, що визначають екзистенційні переживання людини: позитивні стосунки з іншими, самоприйняття, автономність,

компетентність у керуванні середовищем, наявність мети в житті, особистісний зріст. Поняття «психологічне благополуччя» автором визначається як інтегральний показник ступеня спрямованості людини на реалізацію основних компонентів позитивного функціонування, а також ступеня реалізованості цієї спрямованості, яка суб'єктивно виражається у відчутті щастя, задоволеності собою і власним життям [12,2].

Отже, на основі теоретичного аналізу концепцій феномена психологічного благополуччя можливо визначити психологічне благополуччя як стійку психологічну властивість, яка має такі складники: домінування позитивних емоцій, наявність чесних взаємовідношень, суб'єктивного включення в життєдіяльність, осмисленості життя та позитивної самомотивації. Формується ця психологічна властивість у процесі життєдіяльності на основі психофізичного збереження функцій, індивідуальних засобів досягнення щастя та принципів саморегуляції своєї мотивації в житті.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ

2.1. Організація та методи дослідження

Проведений нами теоретичний аналіз проблеми професійних деформацій дозволив нам припустити, що фактори, які впливають на появу деформації, залежать від галузі професійної компетенції особистості. Отже, професійна деформація може розвиватися під впливом специфіки діяльності. Наше дослідження присвячене факторам, які впливають на професійну деформацію освітян вищих навчальних закладів. Таким чином, мета дослідно-експериментальної роботи – вивчити чинники професійної деформації педагогів.

Експериментальне дослідження чинників професійної деформації особистості містило наступні етапи:

1. На основі проведеного теоретичного аналізу визначення організації та методичної бази дослідження.
2. Проведення емпіричного психологічного дослідження особливостей адаптації українських іммігрантів до нових умов проживання.
3. Аналіз та обробка результатів дослідження.

Перший етап передбачав теоретичний аналіз наукової літератури вітчизняних та зарубіжних психологів на тему чинників професійної деформації особистості.

На другому етапі було здійснено підбір стандартизованих діагностичних методик для адаптації й проведення емпіричного дослідження. Так, було обрано наступні методики:

1. Методика діагностики професійної деформації особистості педагога (С. Андрєєв, В. Орел).

2. Тест «Задоволеність роботою» В. Розанової.

3. Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація Т. Шевеленкова Т. Фесенко).

Методика діагностики професійної деформації особистості педагога містить 69 тверджень. Для відповідей піддослідних пропонується дихотомічна шкала, піддослідні повинні погодитися чи ні з пропонованими твердженнями. Показником профдеформації особи служила сума всіх балів, які були отримані відповідно до ключа та переведені згідно з таблицею норм у стіни. Опитувальник включає 3 шкали:

Шкала 1 – авторитарність, як соціально-психологічна характеристика особистості, яка відображає бажання максимально підпорядкувати партнерів зі спілкування та взаємодії своєї уваги.

Шкала 2 – ригідність, як утрудненість у зміні наміченої програми діяльності в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови.

Шкала 3 некритичність, як характеристика особистості, якою властиві: нездатність до адекватного оцінювання власних дій, ненаполегливість, нездатність до новаторським і компромісним рішенням, неготовність виправляти помилки та приймати нові форми знань.

Методика «Задоволеність роботою» містить 14 тверджень і 5 варіантів відповіді з шкалою оцінок від 1 до 5 балів. Обробка та оцінка результатів зводяться до сумування балів, зазначених на бланку анкети. Підсумковий показник набуває значення в діапазоні 14 – 70 балів. У разі рівності результату 40 і більше балів говорять про незадоволеності людини професійною діяльністю. У в іншому випадку, якщо результат менше 40 балів, то говорять про задоволеності своєю роботою. Також дана методика може бути використана, щоб оцінити задоволеність роботою окремої групи чи всього колективу. В цьому У разі потрібно брати середнє значення показників.

Методика «Шкала психологічного благополуччя» (К. Ріфф) - це варіант опитувальника «The scale of psychological well-being» в адаптації М. Лепешинського та у перекладі українською мовою С. В. Карсканової [12].

Існує декілька варіантів опитувальника. У даному дослідженні використовуємо найбільш поширену і визнану версію на 84 питання, які відображають різні компоненти психологічного благополуччя.

Дана методика складається з шести шкал, які становлять компоненти психологічного благополуччя згідно Ріфф: самоприйняття, автономія, мета в житті, особистий ріст, позитивні стосунки з оточуючими, управління середовищем:

1. Самоприйняття.

Високі значення. Позитивне ставлення до себе і свого минулого, прийняття свої позитивних та негативних якостей. Позитивна оцінка свого минулого.

Низькі значення. Незадоволеність собою. Розчарування власним минулим. Стурбованість деякими рисами власної особистості, неприйняття себе. Бажання бути іншим, не таким, який я є насправді.

2. Автономія.

Високі значення. Незалежність та самостійність. Здатність чинити опір суспільству, яке змушує думати і діяти певним чином, самостійно регулювати поведінку, оцінювати себе згідно із власними стандартами.

Низькі значення. Заклопотаність очікуваннями та оцінками інших. Орієнтація на думку інших людей при ухваленні важливих рішень. Нездатність протистояти соціальному тиску в думках і вчинках.

3. Ціль у житті.

Високі значення. Наявність цілей у житті, відчуття керунку. Присутність відчуття, що ваше теперішнє та минуле осмислені, мають сенс. Переконавання, які надають цілей життю. Присутність певних цілей та завдань у житті.

Низькі значення. Розмитість цілей в житті і відчуття його ритмів. Відсутність відчуття, що сьогоднішня і минуле осмислені, мають сенс. Відсутність переконань, що додають цілей життю.

3. Особистий ріст.

4. Високі значення. Відчуття постійного росту, розвитку та реалізації свого потенціалу, відкритість до нового досвіду, відстежування власного особистого зростання, вдосконалення себе та своєї поведінки з часом.

Низькі значення. Переживання особистої стагнації. Відсутність відчуття власного прогресу з часом. Нудьга та загальна незацікавленість життям. Відчуття власної нездатності засвоювати нові навички.

5. Позитивні стосунки з оточуючими.

Високі значення. Наявність близьких, теплих, довірливих стосунків з іншими. Бажання проявляти турботу про інших людей. Здатність до емпатії, любові і близькості. Уміння знаходити компроміси у взаєминах. Присутнє розуміння принципу побудови стосунків за правилом «давати-брати».

Низькі значення. Відсутність достатньої кількості близьких, довірчих стосунків. Труднощі у прояві теплоти, відвертості і турботи про інших людей. Переживання власної ізольованості і фрустрації. Небажання йти на компроміси для підтримки важливих зв'язків з оточуючими.

6. Управління середовищем.

Високі значення. Відчуття впевненості, майстерності і компетентності в управлінні оточенням та повсякденними справами. Відчуття контролю зовнішніми видами діяльності. Ефективне використання запропонованих життєвих можливостей. Змога самостійно обирати та створювати контекст, який відповідає особистим потребам людини та її цінностям.

Низькі значення. Нездатність справлятися з повсякденними справами. Відчуття неможливості зарадити або поліпшити умови свого життя. Відчуття безсилля в управлінні зовнішніми обставинами [51].

2.2. Аналіз результатів констатуючого дослідження

На другому етапі проведено емпіричне дослідження у формі онлайн-анкетування за обраними методиками із дотриманням конфіденційності даних кожної особи та за погодженням респондентів в самій анкеті взяти участь в опитуванні.

Дослідження відбувалося серед викладачів вищих навчальних закладів м. Запоріжжя. Вибірку піддослідних становили 30 педагогів. Вік досліджуваних варіює від 23 до 55 років, стаж роботи, від року до 15 років (5 педагогів (16%) - стаж роботи до 5 років, 12 педагогів (40%) - стаж роботи від 5 до 10 років, 13 педагогів (44%) - стаж роботи - понад десять років).

Результати вибірки представлені на рисунку 2.1.

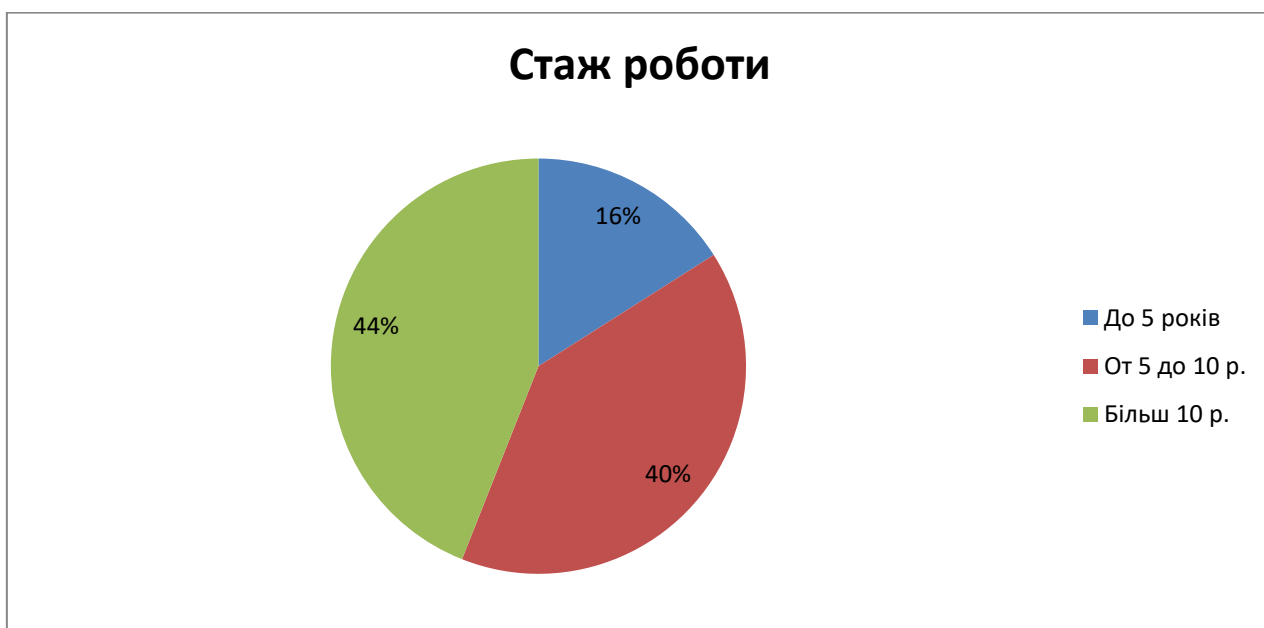


Рис. 2.1. Стаж роботи педагогів у освітніх установах

Відповідно до завдань нашого дослідження було проведено вивчення професійних деформацій особистості педагогів. При отриманні даних про загальний рівень професійної деформації педагогів, ми переклали їх у стіни та проаналізували виразність професійної деформації особистості у респондентів. Результати представлені на рис. 2.2.

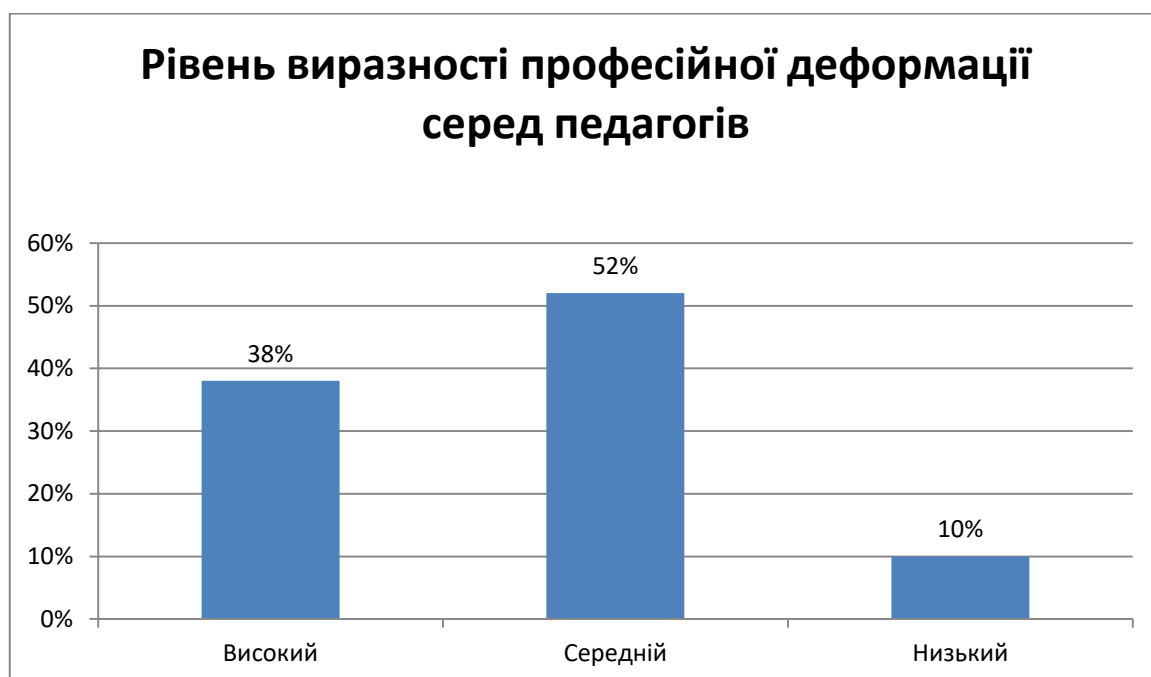


Рис. 2.2. Відсотковий розподіл випробуваних за рівнями сформованості професійних деформацій особистості

Як видно з рисунка 2.2., у нашій вибірці лише 10% випробуваних показують низький рівень професійної деформації особистості, при цьому 38% демонструють високий рівень деформації та 52% педагогів – середній.

У процесі аналізу відповідей нами було виявлено, що серед педагогів, стаж роботи яких не перевищує 5 років - практично не виявлено професійну деформацію. Серед освітян, стаж роботи яких варіюється від 5 до 10 років – високий рівень педагогічної деформації становить 30 %. Було зазначено, що високий рівень професійної деформації досвідчених освітян становить 75%.

Слід зазначити, що високий рівень професійної деформації особистості педагогів, який ми виявили, потрібно сприймати також як свідчення того, що вчителі дуже чітко фіксують прояви професійної деформації у своїй особистості, діяльності та у своєму спілкуванні. Водночас така фіксація має переважно механічний характер, вона не супроводжується усвідомленням місця деформації у педагогічній діяльності та необхідності її подолання.

Крім цього виразність компонентів професійних деформацій у освітян представлено на рис. 2.3.

Відповідно до рисунка 2.3. ми бачимо, що у обстежених нами педагогів найбільше професійна деформація особистості представлена рисами авторитарності (0,52), далі за рівнем виразності слідує некритичність (0,47) і в найменшій мірі деформація особистості педагогів проявляється як ригідність (0,39).

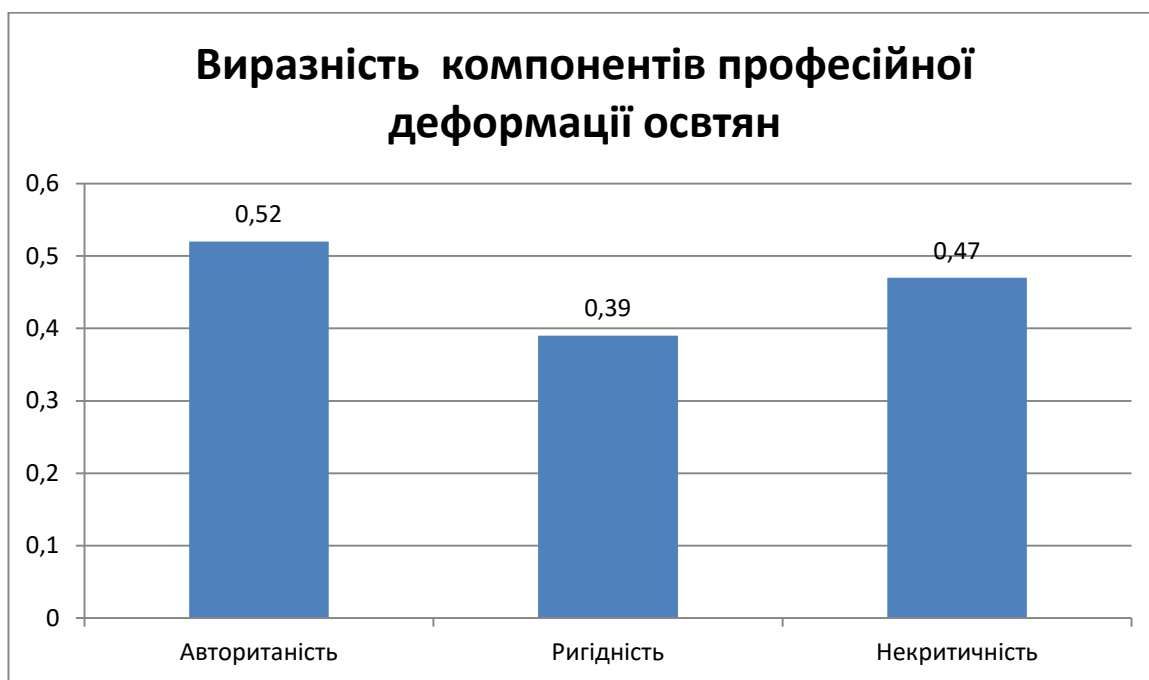


Рис. 2.3. Виразність компонентів професійної деформації освітян

Дані результати свідчать про те, що в ході професійного становлення деформуючий педагогічний вплив діяльності на особистість педагога проявляється, перш за все, у тому, що він стає нетерпимим до заперечень, відчуває непереборне прагнення командувати, демонструвати свою перевагу над оточуючими людьми. Крім цього педагогам характерна наявність некритичності, що виявляється в тому, що педагоги у своїй професійній діяльності перестають критично сприймати себе, свої вчинки та поведінку загалом. Наявність ригідності у педагогів може говорити, що має місце стереотипізація поведінки, але це виражено у меншій ступеня, ніж авторитарність та некритичність як риси особистості. Вважаємо, що однією з причин такого результату може бути загальний соціокультурний контекст життя, який останні кілька років важко назвати стабільним. А це означає, що

загальна відносна нестабільність навколишнього життя змушує педагогів до активного соціально-економічного й особистісного пристосування і робить саме цей вид професійної деформації вираженим в найменшій мірі.

Далі нами було вивчено ступінь задоволеності своєю роботою освітян. На рис. 2.4. представлені результати аналізу ступеня задоволеності своєю роботою педагогів загальноосвітньої школи.

Як видно з рис. 2.4., більшість педагогів (33%) цілком задоволені своєю роботою, 31% висловилися, що загалом задоволені своєю педагогічною діяльністю, 26% педагога не цілком задоволені та 10% респондентів вказали, що вони не задоволені своєю роботою. Серед випробуваних відсутні педагоги, які були б вкрай незадоволені своєю роботою.

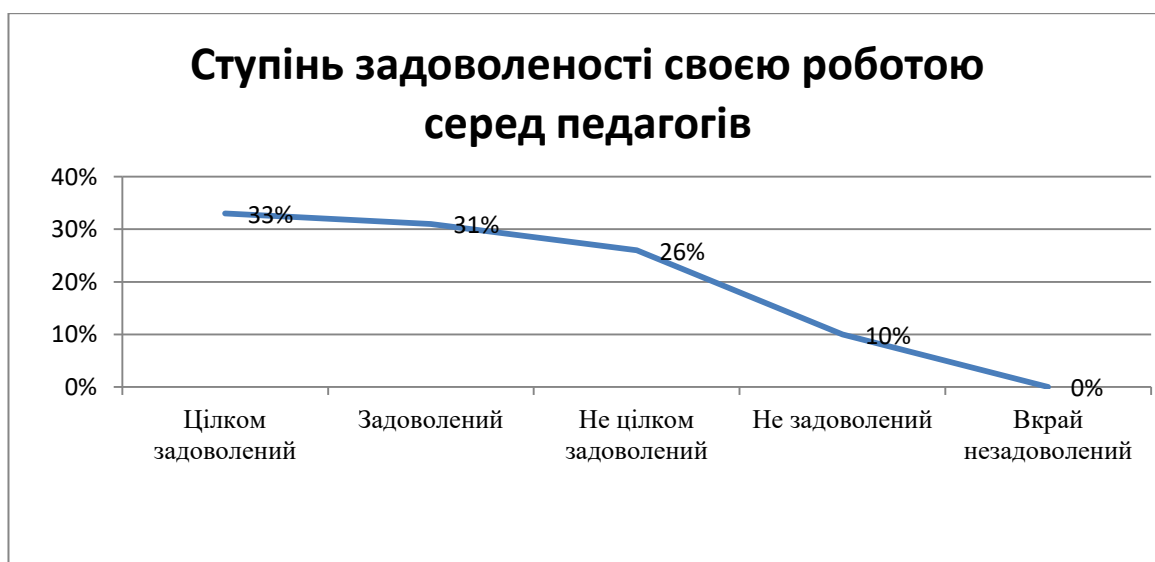


Рис.2.4. Ступінь задоволеності своєю роботою серед педагогів

Отже, бачимо, більшість педагогів задоволені своєю роботою, діяльністю начальника, зарплатою та іншими параметрами своєю професійною діяльністю у школі. Але частина освітян висловлюють незадоволеність своєю роботою, її умовами, організацією, можливістю кар'єрного зростання, а також фінансової складової.

Як було зазначено предметом роботи постає чинники професійної деформації. За результатами методики «Шкала психологічного благополуччя»

(К. Ріфф) шкали психологічного благополуччя показали наступні результати респондентів. Результати представлені у таблиці 2.1 та рис. 2.5

Таблиця 2.1

Результати дослідження за результатами методики «Шкала психологічного благополуччя»

Рівень	Позитивні стосунки з іншими	Автономність	Управління середовищем	Особистий ріст	Ціль у житті	Самоприйняття
Високий	18	5	14	7	3	16
Середній	10	19	10	18	10	14
Низький	2	6	6	5	17	10

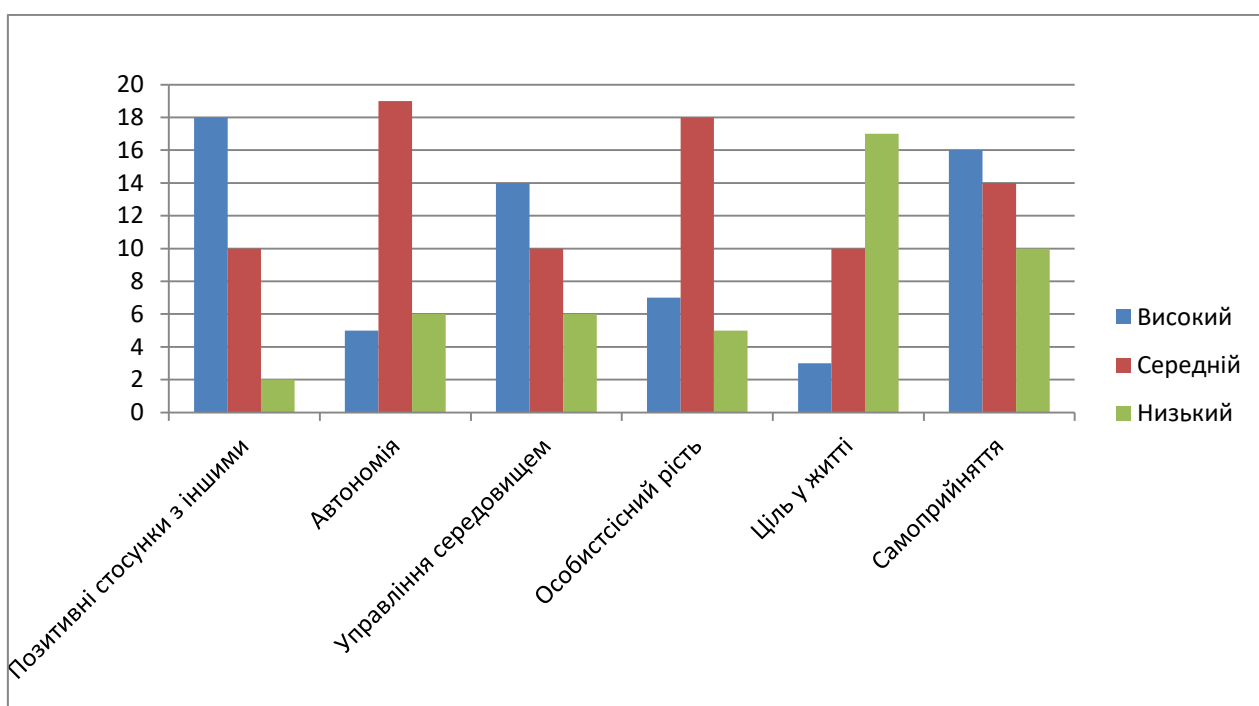


Рис. 2.5. Результати за шкалою психологічного благополуччя

Шкала «позитивні стосунки з іншими»: у 18 учасників виявлено високий рівень, у 10 - середній і у 2 - низький. Шкала «автономія»: у 5 учасників виявлено високий рівень, у 19 - середній і у 6 - низький. Шкала «управління середовищем»: у 14 учасників виявлено високий рівень, у 10 -

середній і у 6 - низький. Шкала «особистий ріст»: у 7 учасників виявлено високий рівень, у 18 - середній і у 5 - низький. Шкала «ціль у житті»: у 3 учасників виявлено високий рівень, у 10 - середній і у 17 - низький. Ми припускаємо, що низькі показники за цією шкалою є результатом соціально-економічних реалій України. Шкала «самоприйняття»: у 16 учасників виявлено високий рівень, у 14 - середній і у 10 - низький.

Далі було зроблено спробу виявити статистичний зв'язок (коефіцієнти кореляції) між показниками шкалами професійної деформації та психологічного благополуччя. Зі шкал психологічної деформації обрано три показника, які є найбільшою мірою впливають на інтегрований показник рівня адаптації: *авторитарність, ригідність та некритичність*. У даному випадку обчислювався показник кореляції (лінійної залежності) між двома змінними X та Y, який набуває значень від -1 до +1 включно – коефіцієнт Пірсона. Коефіцієнт кореляції Пірсона розраховують за формулою:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}},$$

де n - кількість спостережень у вибірці (кількість пар спостережень),

- середнє арифметичне вибірки X, \bar{y} - середнє арифметичне вибірки Y.

За допомогою статистичного пакету Jamovi було побудовано кореляційну матрицю для трьох варіантів, яка містить у собі значення коефіцієнтів Пірсона (r) та оцінки значущості результату (p). Результати представлено у рис. 2.6.

Результати кореляційного аналізу представлено представлені у табл.

2.2.

Результати статистичної обробки отриманих даних показують, що є вірогідність, що показники адаптування «Особистий ріст» та «Самосприйняття» більш-менш зв'язані з показниками шкали «Професійне деформація».

Результати статистичної обробки отриманих даних показують, що є вірогідність, що компоненти психологічного благополуччя, зокрема «Особистий ріст» та «Самосприйняття» зв'язані з показниками шкали «Професійне деформація». Можна стверджувати, що фахівці, які не набувають нових знань, навичок і досвіду роботи, не мають позитивного ставлення до себе і свого професійного минулого мають високий ризик виникнення професійної деформації.

Позитивні стосунки	Пирсон г	—			
	df (степеней свободы)	—			
	p-значение	—			
Автономія	Пирсон г	-0.064	—		
	df (степеней свободы)	1	—		
	p-значение	0.959	—		
Управління середовищем	Пирсон г	1.000	-0.064	—	
	df (степеней свободы)	1	1	—	
	p-значение	< .001	0.959	—	
Особистий ріст	Пирсон г	0.143	0.979	0.143	—
	df (степеней свободы)	1	1	1	—
	p-значение	0.909	0.132	0.909	—
Ціль у житті	Пирсон г	-1.000	0.064	-1.000	-0.143
	df (степеней свободы)	1	1	1	1
	p-значение	< .001	0.959	< .001	0.909
Самосприйняття	Пирсон г	0.982	0.126	0.982	0.327
	df (степеней свободы)	1	1	1	1
	p-значение	0.121	0.920	0.121	0.788

Рис. 2.6. Вихідні дані та кореляційна матриця

Результати кореляційного аналізу представлено у табл. 2.2. Зазначимо, що ПД – професійна деформація, ПС – Позитивні стосунки з іншими, А – автономність, УС – Управління середовищем, ОР – Особистий ріст, Ц – Ціль у житті, С– Самоприйняття.

Результати кореляційного аналізу

	ПД	ПС	А	УС	О	Ц	С
Високий	38	18	5	14	7	3	16
Середній	52	10	19	10	18	10	14
Низький	10	2	6	6	5	17	10
		$r = -0,665;$ $p = 0,546$	$r = 0,712;$ $p = 0,496$	$r = 0,665;$ $p = 0,546$	$r = 0,842;$ $p = 0,363$	$r = -0,665;$ $p = 0,546$	$r = 0,786;$ $p = 0,425$

Однак, при цьому треба виходити з того, що кореляційний аналіз базується на певних обмеженнях, зокрема лінійності даних та належності статистичної виборки до нормального розподілу. В реальних умовах такі умови можуть бути лише приблизними, набагато кращий результат може надати метод інтерв'ю безпосередньо з учасниками дослідження. Однак навіть невеликий досвід таких інтерв'ю свідчить про несуперечність отриманим у даній роботі результатам.

2.3. Профілактика професійної деформації особистості

Подолання професійної деформації педагога є актуальною проблемою освітньої діяльності через декілька причин [7;19]:

- *Вплив на особистість педагога:* Професійна діяльність педагога невід'ємно пов'язана з людською особистістю і одночасно впливає на неї протягом усього життя.

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

- *Вплив на спілкування*: Професійна деформація впливає на особистісні особливості представників тих професій, робота яких пов'язана з людьми.

- *Вплив на професійний розвиток*: Дослідники виокремлюють основну причину занепаду професійної діяльності педагога після 10-15 років роботи. Це так звана педагогічна криза.

- *Вплив на систему освіти*: Професійна деформація міцно закріпилася в існуючих шкільних та університетських підручниках, методичних посібниках, що є інформаційними моделями прийнятої педагогічної системи.

Внаслідок цього достатньо гостро стоїть проблема пошуку і визначення нових психодіагностичних і педагогічних технологій і шляхів подолання професійних деформацій. Серед них найбільш ефективними є: діагностика професійних деформацій, підвищення рівня соціально-педагогічної та аутопсихологічної компетентності; тренінги особистісного та професійного зростання; рольові ігри з метою зміни соціальних ролей, позбавлення від накопиченої агресії; рефлексія професійної біографії та розробка альтернативних сценаріїв подальшого особистісного та професійного зростання; методи саморегуляції емоційно-вольової сфери та самоаналізу [17;18].

Досвід підвищення кваліфікації педагогів свідчить, що профілактика професійних деформацій повинна бути спрямована на вдосконалення смислової сфери особистості фахівця, в тому числі на занурення в ціннісно-смисловий контекст педагогічної діяльності. В наукових працях виявлено ключова роль ціннісно-семантичної сфери вчителя, що містить осмисленість життя, самоактуалізацію та значення творчості в педагогічній роботі, у подоланні професійної деформації особистості педагога [26, 120].

Корекція аксіологічної спрямованості особистості педагога можлива при дотриманні наступних організаційних принципів навчання: відкритість дискусій у професійному середовищі (будь-які пріоритети і цінності мають право на існування і приймаються педагогічним середовищем); обмін досвідом, широке ознайомлення з професійною діяльністю колег та її

різноманітними результатами, а також активне обговорення реальних подій, складних ситуацій педагогічної взаємодії з професійним досвідом; групове обговорення найбільш значущих проблем професійної діяльності, що дає можливість «розмити» усталені позиції, змінити існуючі думки і сформулювати нові уявлення про методи і характер професійного розвитку [1].

У сучасній освітній ситуації змінюється характер і зміст програм системи підвищення кваліфікації педагогів, предметом яких є не стільки встановлені норми, скільки проектування нових способів мислення і дії, відображення основ педагогічної діяльності [2].

У зв'язку з цим у практику роботи з педагогами у межах курсів підвищення кваліфікації додаються інтерактивні методи діяльності, які спрямовані на активізацію здібностей, умінь, якостей, процесів, які у звичній професійній діяльності стали пасивними. Українська дослідниця О.Б. Дубчак: вказує на такі методичні технології [6]:

- *зростання самоусвідомлення* – через збільшення інформації про власну особистість і професійно-педагогічних проблемах, які стоять перед нею;

- *переоцінка власної особистості і свого професійного статусу* – через оцінку того, що вчитель думає про себе та свою професію стосовно даної проблемної ситуації;

- *самовизволення від когнітивних і акціональних стереотипів* – через презентацію сенсу комунікативної активності;

- *освоєння навичок комунікативної дії в ролі слухача* – через спеціальні тренінгові ігри та вправи; - освоєння командної роботи – через спеціальні ігри та вправи, які здійснюються в режимі мозкового штурму; відсутності заданого розподілу ролей і позицій; де необхідні самоорганізація, ціннісно-сміслові узгодження членів групи з подальшим самовизначенням кожного у тій чи іншій позиції;

- *позиційно-рольова трансформація* – через усвідомлення проблем особистості в ролі слухача та переоцінки значущості для особистісного зростання в системі підвищення кваліфікації

Ефективним засобом подолання стереотипів і деформацій професійної спрямованості фахівця, актуалізації особистісних відносин педагога до сутнісних характеристик педагогічної діяльності є занурення педагогів у простір осмислення педагогічних міфологем. Під педагогічною міфологемою розуміють неадекватні ідеї, що виявляються в сфері педагогічної взаємодії, носіями якої є як педагоги, так і учні; В силу своєї ідеологічної значущості такі ідеї впливають на ціннісно-сміслові аспекти педагогічної діяльності, характер і зміст педагогічного процесу [6].

Педагогічні міфологеми виступають регуляторами практичних дій педагога, визначаючи норми діяльності і установки поведінки. Вони впливають на педагогічні цілі, цінності і пріоритети, визначають ставлення педагога до різних сторін педагогічної дійсності. Реєстр педагогічних міфологем може виражатися такими уявленнями про педагогічну дійсність, як «вчити повинен тільки той, хто хоче вчитися», «хороший учитель повинен відповідати на будь-яке питання», «ознакою хорошої роботи вчителя є абсолютна відсутність конфліктів», «викладання предмета не має виховного ефекту», «виховання повинно бути без фрустрації» і т.д. що проявляється в блокуванні інших ідей і смислів діяльності. Обговорюючи такі смислові конструкції у відкритій, вільній атмосфері, педагог розкриває свої професійні стереотипи, шаблони, долаючи спотворене уявлення про педагогічну дійсність, змінюючи своє ставлення до тих чи інших аспектів діяльності. Виконуючи роль смислових провокацій, педагогічні міфологеми мають розвиваючий потенціал, сприяючи особистісному та професійному зростанню педагога. В результаті подолання ціннісних бар'єрів стає засобом творчого розвитку педагога [28,52].

Саме внаслідок суттєвого впливу педагогічних міфологем на професійну деформацію педагога тренінги з подолання їх негативних наслідків вони повинні бути включеними у програму курсів підвищення кваліфікації педагогів. При цьому вибір форм проведення занять обумовлений

необхідністю не тільки передати знання, але і організувати досвід їх осмислення і засвоєння в ході виконання вправ.

Впровадження в систему підвищення кваліфікації педагогів особистісно-орієнтованих технологій навчання, спрямованих на актуалізацію і рефлексію їх суб'єктивного професійного досвіду і врахування їх індивідуально-психологічних особливостей, сприяє вдосконаленню семантичної сфери, смислотворчості педагога, пошуку нових граней професії. Фокусування і групове обговорення проблем професійної діяльності, побудова моделі ідеального педагога і ідеальної педагогічної взаємодії являють собою ресурсні зони, які впливають на поточні переваги цінностей педагога, стимулюючи його особистісний і професійний розвиток в ході подолання професійних руйнувань [8,75].

Узагальнюючи та конкретизуючи вищесказане щодо профілактики професійної деформації педагогів перелічимо кілька засобів їх подолання:

- *Розвиток самокритики.* При адекватній оцінці власних можливостей навіть люди, що займають керівну посаду, залишаються компетентними особами і створюють здоровий мікроклімат в колективі.

- *Шукайте нові враження.* Досить часто саме рутинна може спровокувати виникнення професійної деформації. Щоб його уникнути, необхідно відвідувати різні тренінги та курси підвищення кваліфікації.

- *Організація правильного режиму дня.* Професійна деформація ніколи не з'явиться у тих людей, які добре сплять, грамотно організують свій раціон, займаються спортом і не мають шкідливих звичок.

- *Відпочинок від роботи.* Емоційне виснаження відбувається через те, що деякі трудоголіки просто живуть своєю професією. Таке завзяття заслуговує на похвалу тільки в тому випадку, якщо періодично давати своєму організму відпочинок.

- *Вихід із зони комфорту.* Саме в ньому відбувається поступова деградація особистості, коли не хочеться підкорювати нові вершини. Необхідно емоційно відпочивати, але це заняття не варто перетворювати на звичний спосіб життя.

- *Участь в нестандартних проектах.* Не потрібно боятися проявляти свою неординарність в будь-якій незвичайній справі. Яскраві враження від цікаво виконаної роботи допоможуть запобігти професійній деформації.

- *Спілкування з новими людьми.* Найкраще вибирати для знайомства активних і творчих особистостей. Добре, якщо вони будуть належати представникам інших професій.

- *Відмова від накопичення негативних емоцій.* Людина, яка тримає всі проблеми при собі, нагадує бомбу уповільненої дії. Неприємності на роботі можна і потрібно обговорювати зі своїми близькими, щоб не стався незворотний процес у вигляді руйнування особистості.

- Щодо особливостей подолання професійної деформації саме педагогів, психологи вказують на такі способи:

- *Неперервна освіта.* Проходження курсів та підвищення кваліфікації можуть допомогти подолати професійні деформації.

- *Саморозвиток.* Будь-яка профілактика базується на саморозвитку особистості. В цьому педагогу повинні допомагати керівники освітніх організацій, педагоги-психологи.

- *Розвиток стресостійкості.* Це важливий аспект, який допомагає педагогам краще справлятися з викликами професії.

- *Використання візуалізації та уяви для обробки негативних емоцій.* Це може бути корисним інструментом для педагогів, щоб краще управляти своїми емоціями та стресом.

- *Технологія особистісно-професійного розвитку.* Вона сприяє актуалізації рефлексивного ресурсу як психологічного засобу профілактики та корекції професійних деформацій вчителів.

ВИСНОВКИ

Загальні аспекти деформацій (деструкцій) особистості торкаються низки загальнометодологічних проблем сучасної психології, оскільки лежать у точці поєднання різних галузей сучасної психології.

Єдиної точки зору у розгляді настільки складного за своєю структурою явища, як деформації (деструкції) особистості нині немає, проте явно окреслилися три основні парадигми розгляду професійних деформацій особистості: діяльнісна, середова та особистісно-динамічна. Кожна з зазначених парадигм дозволяє розглянути окремі грані виділених феноменів професійних деформацій особистості, склавши максимально повне уявлення про їх зміст, патологічну сутність та певною мірою про механізми та закономірності виникнення та розвитку.

У теоретичній частині роботи ми проаналізували основні теоретичні підходи до вивчення професійних деформацій, основні причини та види професійних деформацій особистості. Було розглянуто типології професійних деформацій, а також інформація щодо профілактики професійної деформації особистості.

В роботі підкреслено, що найбільший вплив професійної деформації на особистісні особливості мають ті професії, які пов'язані зі спілкуванням з людьми. Професія педагога є одним із найбільш соціально значущих і масових професій.

Аналіз професійної діяльності педагогів освітніх установ показав, що вона не може вважатися цілком благополучною в економічному, соціальному та психологічному плані. Високі вимоги професії особистості, рівень відповідальності, напруженість, невисока престижність праці сприяють професійної деформації особистості педагогів.

В результаті емпіричного дослідження нами визначено виразність професійних особистісних деформацій у педагогів, було досліджено ступінь задоволеності своєю роботою освітян.

Результати основного емпіричного дослідження засвідчили, що лише 10% випробуваних показують низький рівень професійної деформації особистості, при цьому 38% демонструють високий рівень деформації та 52% педагогів – середній. Було виявлено, що найбільш професійна деформація особистості представлена рисами авторитарності, далі за рівнем виразності слідує некритичність і в найменшій мірі деформація особистості педагогів проявляється як ригідність. Дані результати свідчать про те, що в ході професійного становлення деформуючий педагогічний вплив діяльності на особистість педагога проявляється, у тому, що він стає нетерпимим до заперечень. Крім того, педагоги у своїй професійній діяльності перестають критично сприймати себе, свої вчинки та поведінку загалом. Наявність ригідності у педагогів може говорити, що має місце стереотипізація поведінки.

Було зазначено, що одним із чинників професійної деформації є інтегральна категорія «психологічне благополуччя». В роботі було зроблено кореляційний аналіз між показниками професійної деформації та психологічного благополуччя. Результати статистичної обробки отриманих даних показують, що є вірогідність, що такі компоненти інтегральної характеристики психологічного благополуччя, як «Особистий ріст» та «Самосприйняття» пов'язані з показниками шкали «Професійне деформування».

Таким чином, можна стверджувати, що було доведено гіпотезу, яка була поставлена на початку роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балакірева К.О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». URL: [https:// nsj.gov.ua](https://nsj.gov.ua) .
2. Брецько І.І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. URL: <https://doi.org/journajs.urau.ua> .
3. Волинець Н. В. Теоретичний аналіз категорії «психологічне благополуччя особистості» *Теорія і практика сучасної психології*: збірник наукових праць. 2017. Вип.1. С. 4-17.
4. Воронова О. Ю. Особливості та умови розвитку поняття «професійна рефлексія». *Проблеми сучасної психології* : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. № 8. С. 163-173.
5. Гафнер В. В. Професійна деформація та професійна компетентність педагога. ОБЖ. *Основи безпеки життя*. 2004. № 10.С.22-24.
6. О.Б.Дубчак Профілактика професійної деформації особистості учителя в системі післядипломної педагогічної освіти. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/dubchak_0003.pdf
7. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ : Главник, 2007. С. 125 с.
8. Жогно Ю.П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів. Одеса. 2009. 88с.
9. Іванашко О.Є. Емоційна напруженість в професійній діяльності вчителів. *Вісник Харківського університету*, 2003. №599.С 128-133.
10. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ. 2006. Т. 1. С. 210-217.

11. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника. Навчально-методичний посібник. Київ: ДЦССМ, 2004. С.164-171.
12. Карсаканова С. В. Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. Вип.1. С. 1-10.
13. Каткова Т.А.. Проблеми подолання синдрому емоційного вигорання. URL: <https://doi.org/eprints.mdpu.org.ua> > eprint
14. Кравець О. Є. До питання професійної педагогічної діяльності викладача вищого навчального закладу. *Вісник Житомирського державного університету*. 2009. Вип. 43. С. 161-165.
15. Мащак С.О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*, 2012. Серія «Психологічна». 2(1).С. 444-452.
16. Матвієнко Л.І, Загребельна Я.О. Чинники емоційного вигорання у працівників соціономічних професій. *Соціологія та психологія праці та зайнятості*. 2014. № 3(30). С. 30-34
17. Михайловська Г.С.Профілактика емоційного та професійного вигорання. URL: [https:// cnttum.ks.ua](https://cnttum.ks.ua) > ddadd.
18. Мойсеюк В.П. Проблема професійного вигорання в соціально-педагогічній роботі. *Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації: Український науковий журнал*. 2013. № 4. С. 234-238.
19. Низкогуз Ж.І. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». URL: [https:// mykolaivpl.org](https://mykolaivpl.org) > metodrozrobka > 171-prof.
20. В.Олійник. Причини виникнення та профілактика синдрому емоційного вигорання . URL: [https:// pedpsy.duan.edu.ua](https://pedpsy.duan.edu.ua) > images > PDF.
21. Піголенко І.В. Емоційне вигорання фахівців із соціальної роботи. *Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право. 2012. № 3.С. 108-112.

22. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посібник. За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ: Міленіум, 2014. 264 с.
23. Синдром емоційного вигорання. URL: <https://uk.wikipedia.org>.
24. Циба Н. В. Професійне самовизначення та феномен професійної деформації психологів. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2019. № 2. С. 145-149.
25. Чемодурова М. А. Психологічні особливості формування професійної деформації керівника в системі освіти. Харків: Гуманитарний центр, 2017. 105 с.
26. Чуйко Г. В., Гуляс І. А. Синдром вигорання: коли він починається? *Наука і освіта*. 2018. № 8/9. С. 119-124.
27. Хімчук Л. Нетрадиційні методи подолання професійного вигорання та формування компетентності майбутніх вчителів щодо їх застосування. *Гірська школа українських Карпат*. 2015. №12-13. С. 234-240.
28. Якубовські М. А. Проблема професійного удосконалення і професійного вигоряння у діяльності вчителя. *Вісник Львівського університету*. Львів : ЛНУ, 2002. Вип. 16. С. 51-59.
29. Astremska I. V. The peculiarities of included and not included supervision in the structure of higher education of social workers. *Проблеми сучасної психології*. 2016. №31. С. 19- 30.
30. Langerock H. Professionalism: A Study in Professional Deformation. *American Journal of Sociology*. Chicago : The University of Chicago Press. 2015. Vol. 21, No. 1. P. 30-44.
31. Mikhailova, O. B., Kudinov, S. I., & Marin Jerez, K. G. *Value Motivational Characteristics of Innovativeness as Prospects for Successful Self-Fulfillment*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2015, Vol. 3, № 2, P. 105-112.

32. Maslach, C. Burnout in the health professions: A social psychological analysis / C. Maslach, J. W. Jones. *In Social psychology of health and illness* /G. Sanders, J. Suls (Eds.), Park Ridge, IL: London House, 1982. P. 227-251.

33. Maslach C., Job burnout: How people cope. *Public Welfare*. 2018. 36(2). P. 56-58.

34. Maslach Chr. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*. 1998. Vol. 7. P. 63–74.

35. Sargolzaee M, Samari A, Keikhani A. Cognitive behavioral approach and Neurolinguistic in programming (NLP) in controlling test Anxiety. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 2017. 358 p.