

1. Выготский Л.С. «Игра и ее роль в психическом развитии ребенка». // Вопросы психологии. 1966 - № 6 – с.56-67
2. Надолинская Т.В. Игра без побежденных // Искусство в школе. – 2005. – № 6. – С. 50–53.
3. Ушинский К.Д. Избранные педагогические сочинения./ К.Д.Ушинский// Москва: 1974. – С. 278-433.
4. Эльконин Д.Б. Психология игры / Д.Б.Эльконин// – М., 1978. – 315с

**Хорошавина Е. Е., Лопес Е. Г.
г. Екатеринбург, РГПУ**

Профессиональное выгорание сотрудников патрульно-постовой службы

Профессиональное выгорание определяется как неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, связанные с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями, отличающимися высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью. Синдром выгорания включает в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты, которые в конечном итоге приводят к негативным изменениям профессиональной мотивации и профессиональной позиции, нарушению профессиональных отношений с другими людьми, снижению качества и эффективности выполнения профессиональной деятельности. Согласно модели К. Маслач и С. Джексон, являющейся одной из наиболее общепринятых и распространенных, синдром выгорания представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений.

Данная работа посвящена исследованию синдрома профессионального выгорания (в соответствии с моделью К. Маслач и С. Джексон) в аспекте взаимосвязи его компонентов с такими феноменами, как личностные черты (согласно шестнадцатифакторной модели Р. Кеттелла) и удовлетворенность трудом. Исследование было проведено на материале сотрудников правоохранительных органов (ППСМ). Рассматриваемая профессия относится к типу «человек – человек», сама же профессиональная деятельность осуществляется в экстремальных условиях, предполагает взаимодействие с особым контингентом людей – правонарушителями – и, согласно соответствующим нормативным документам, должна строиться в соответствии с принципами законности, гуманизма и уважения прав человека. Требования данной профессиональной деятельности предрасполагают к стрессовым реакциям, поэтому мы считаем актуальным исследование феномена выгорания именно на выборке сотрудников правоохранительных органов.

Методологическая и теоретическая основа исследования: трехфакторная модель выгорания К. Маслач и С. Джексон; концепция профессиональных деформаций (Э. Ф. Зеер, С. П. Безносков, А. К. Маркова и др.); факторная теория личности Р. Кеттелла; двухфакторная теория Ф. Герцберга; модель рабочей мотивации Р. Хакмена и Г. Олдхема; критерии удовлетворенности трудом, выделенные К. Замфир, Аргайлом, С. Каслом.

Гипотезы исследования:

На основании проведенного обзора теоретических концепций и эмпирических исследований, посвященных синдрому выгорания, мы предполагаем, что между личностными чертами (в соответствии с моделью Р. Кеттелла) и компонентами профессионального выгорания (по модели К. Маслач и С. Джексон) существует взаимосвязь, позволяющая по выраженности тех или иных личностных черт предсказывать выраженность каждого из компонентов выгорания. Мы полагаем, что с

выгоранием связаны такие личностные факторы, как замкнутость – общительность, сдержанность – экспрессивность, доверчивость – подозрительность, робость – смелость, а также ряд других;

Теоретический обзор научной литературы, посвященной проблематике выгорания и удовлетворенности трудом, позволяет выдвинуть гипотезу о том, что группа испытуемых с низким уровнем эмоционального истощения, деперсонализации, редукции персональных достижений (т.е. высокими значениями по шкале редукции) превосходит группу с высоким уровнем выгорания (по каждому из указанных компонентов) в аспекте удовлетворенности трудом по таким факторам, как график работы, уровень и справедливость оплаты труда, содержание работы, отношения с коллективом и непосредственным руководителем, престижность профессии и др.

Выборку исследования составили сотрудники ППСМ в возрасте от 19 до 33 лет со стажем работы от 5 месяцев до 1 года. Общий объем выборки – 58 человек, из них 40 мужчин и 18 женщин.

Испытуемые были разделены на группы в зависимости от уровня выгорания отдельно по эмоциональному истощению, деперсонализации, редукции профессиональных достижений (соответственно, выделены группы с низким, средним и высоким уровнями по каждому из компонентов выгорания).

Для того чтобы статистически адекватно описать зависимость каждого из компонентов выгорания от личностных особенностей (по методике 16PF Р. Кеттелла) был использован множественный линейный регрессионный анализ. На основе полученных данных построено уравнение множественной регрессии – регрессионной модели, позволяющей прогнозировать уровень каждого из компонентов выгорания.

Для проверки гипотезы о значимо большей удовлетворенности трудом испытуемых с низким уровнем выгорания (по каждому из его компонентов отдельно) по сравнению с заметно «выгоревшими» испытуемыми был использован непараметрический критерий Манна-Уитни, не требующий нормального распределения признаков и равного количества человек в группах и позволяющий сравнивать показатели двух независимых выборок.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Выраженность таких личностных факторов, как замкнутость – общительность, жесткость – чувствительность, доверчивость – подозрительность, практичность – мечтательность, сдержанность – экспрессивность, расслабленность – напряженность, робость – смелость, конформизм – неконформизм, низкий самоконтроль – высокий самоконтроль, позволяет в определенной степени прогнозировать уровень эмоционального истощения, деперсонализации и редукции персональных достижений (построены соответствующие уравнения регрессии). Так, люди с высоким уровнем эмоционального истощения характеризуются замкнутостью, чувствительностью, подозрительностью и мечтательностью; с высокой деперсонализацией – замкнутостью, сдержанностью и напряженностью; с выраженной редукцией персональных достижений (т.е. с низкими значениями по данной шкале) – робостью, подозрительностью, неконформизмом, низким самоконтролем, расслабленностью.

2. Группа работников с низким уровнем выгорания (по каждому из компонентов) превосходит группу с высоким уровнем по таким факторам удовлетворенности трудом, как безопасность труда, его содержание, самостоятельность в принятии решений, уровень организации работы, соответствие работы личным способностям и интересам, отношения с коллективом и непосредственным руководством, атмосфера в коллективе, престиж профессии в обществе. Между удовлетворенностью справедливостью оплаты труда и профессиональным выгоранием достоверной взаимосвязи не выявлено. В целом, работники, с низким уровнем профессионального

выгорания удовлетворены своим трудом значимо в большей степени, чем работники с высоким уровнем выгорания.

Таким образом, профессиональное выгорание взаимосвязано как с индивидуальными факторами – а именно, личностными особенностями, – так и с организационными факторами – условиями профессиональной деятельности и ее содержательными характеристиками. Поставленные нами гипотезы нашли эмпирическое подтверждение. Результаты проведенного исследования не противоречат теориям и концепциям, составившим его методологическую основу, а также известным эмпирическим исследованиям рассматриваемых феноменов.

Хотейкина О. В.

г. Витебск, ВГУ им. П. М. Машерова

Значение эмпатического профиля для личности будущих психологов

В настоящее время проблема становления высококвалифицированных специалистов приобретает большое значение. Современное общество предъявляет выпускнику вуза особые требования, среди которых важное место занимают высокий профессионализм, активность и творчество. Процесс совершенствования подготовки будущих специалистов в условиях современного образования достаточно сложен и обусловлен многими факторами.

Личностные особенности психолога являются одним из ведущих факторов, определяющих успешность его обучения и профессиональной деятельности.

В зарубежной и отечественной психологии описанию моделей «эффективного психолога» уделяется много внимания. Авторы, излагая свои концепции, выделяют те или иные качества личности профессионала, влияющие на эффективность оказания психологической помощи. Это первая группа моделей. Модели такого рода называются компонентными.

Вторая группа моделей эффективного психолога – это структурные модели, которые предполагают выделение подструктур индивидуальности, влияющих на эффективность деятельности специалиста.

Третья группа – выведение главных составляющих из характеристик более сложных динамических систем, в которых психологическая деятельность рассматривается как элемент инфра- или суперсистемы.

Последняя группа – прогностические модели специальных (социально-психологических) способностей. Основные компоненты выводятся из «матриц корреляции» показателей выраженности и индексов (критериев) эффективности социально-психологического воздействия.

Основное внимание высших учебных заведений чаще направлено на реализацию теоретической части обучения, умение реализовать знания на практике, но о личностной подготовленности будущего профессионала психолога речи не идет (только косвенно, через преподаваемую дисциплину, что, вероятно, не является достаточным). Вместе с тем подготовка человека к такой деятельности предполагает развитие профессионально значимых показателей личностной компетентности, в частности – овладение эмпатией.

В структуре понятия «эмпатия» есть множество составляющих: сопереживание, сочувствие, симпатия, проникательность, эмоциональная отзывчивость, эстетическое наслаждение, отзывчивость на переживания другого, эмоциональный отклик, идентичность чувств, помощь другому, альтруистические мотивы. Эмпатия тесным образом связана с мотивационной структурой личности и ее коммуникативной сферой.