



ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ

Кафедра «Психология»

ПРАКТИКУМ по дисциплине

«Деформации в профессиональной деятельности»

Авторы

Даутов Д.Ф.

Васильченко М.В.

Ростов-на-Дону, 2015



Аннотация

Методические указания предназначены для студентов очной формы обучения направления 03.03.00 «Психология».

Авторы

к.п.н., доцент
Даутов Д. Ф.

к.п.н., доц. каф. «Психология»
Васильченко М. В.



Оглавление

Тематический план дисциплины	6
Лекционные занятия.....	6
Семинарские занятия	7
Тема 1. Введение в курс «Деформации в профессиональной деятельности» (4 часа).....	7
Тема 2. Классификация признаков профессиональной деформации (2 часа).....	10
Тема 3. Психологические состояния человека в процессе труда (4 часа)	12
Тема 4. Профессиональный кризис: проблема личного выбора (4 часа).....	14
Тема 5. Профессиональный стресс (4 часа).....	16
Тема 6. Информационный стресс в профессиональной деятельности (2 часа)	19
Тема 7. Влияние эмоционального выгорания на профессиональную надёжность (2 часа)	20
Тема 8. Влияние профессионального выгорания на профессиональную деятельность(2 часа)	21
Тема 9. Личностные и социальные ресурсы преодоления и профилактики профессиональных деформаций(2 часа).....	23
Тема 10. Модели и стратегии преодолевающего поведения(2 часа).....	25
Тема 11. Психотехники и приёмы саморегуляции как способы борьбы с профессиональным выгоранием (2 часа)	28
Тематика рефератов и творческих заданий	32
Требования к выполнению реферативной работы	36
Вопросы к экзамену	38
Литература.....	40

Цель преподаваемой дисциплины – ознакомить студентов с личностными изменениями, происходящими в процессе осуществления человеком трудовой деятельности, а так же методами профилактики и коррекции профессиональных деформаций и деструкций.

В результате изучения студент должен знать: основные теоретические положения в области деформации в профессиональной деятельности; понятия деформация личности, эмоциональная и когнитивная дезориентация; знать основные методы диагностики и профилактики в области деформации в профессиональной деятельности; основные тенденции развития прикладной психологии в сфере деформации в профессиональной деятельности; эмоциональный и когнитивный аспекты дезориентации личности при профессиональной деформации особенности психологических процессов и свойств личности, формирующихся в профессиональной деятельности методы, используемые для оценки параметров профессиональной деформации личности; факторы, влияющие на когнитивную дезориентацию личности в профессии; методики профилактики и коррекции основных разновидностей профессиональных деформаций личности.

Студенты должны уметь: устанавливать связи между теоретическим и практическим уровнями психологии труда, инженерной психологией и эргономикой; самостоятельно планировать и выполнять деятельность: работать с конспектами, учебными материалами, справочниками и другими источниками; применять основы теоретического и экспериментального исследования; соблюдать основные требования информационной безопасности при работе с информационными сетями и вычислительной техникой; анализировать направления развития взаимовлияния человека и профессии; осмысливать информацию, применять полученные знания для решения профессиональных задач; оценивать когнитивные и эмоциональные аспекты дезориентации личности в профессии; выбирать методы оценки профессиональной деформации; оценивать факторы, влияющие на когнитивную дезориентацию личности в профессии; применять методики профилактики и коррекции основных разновидностей профессиональных деформаций личности.

Студент должен владеть навыками: основным понятийным аппаратом дисциплины; навыками работы с научной литературой и периодическими изданиями по профилирующему предмету; навыками первичной диагностики и коррекции когнитивной и

Психология

эмоциональной дезориентации личности профессионала.

Данная дисциплина логически и содержательно связана практически со всеми дисциплинами цикла ОПД, изученными в предшествующий период.

В методических рекомендациях имеется карта методического обеспечения изучения дисциплины, в которой приведена литература по разделам. После каждой темы семинарского занятия указаны литературные источники.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционные занятия

1. Общие положения курса «Деформации в профессиональной деятельности».
2. Факторы формирования профессиональной деформации личности.
3. Влияние состояний на профессиональную деформацию работника.
4. Способы профилактики и коррекции профессиональных деформаций личности.

СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Тема 1. Введение в курс «Деформации в профессиональной деятельности» (4 часа)

1. Предмет, метод и задачи курса
2. Понятие и виды профессиональной деформации.
3. Профессиональные деструкции личности.

Литература:

1. Гуревич П. С. Психология чрезвычайных ситуаций: учеб. пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012. Раздел 1.
2. Кремень М. А. Практическая психология управления: учеб. пособие. – Минск: ТетраСистемс, 2011. Раздел 1
3. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2008. Глава 1, 2.
4. Сидоров, П.И. Психология катастроф: учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2008. Раздел 2.
5. Соснин, В.А. Социальная психология. – М.: Форум: ИНФРА-М, 2007. Глава 2, 3, 4.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам:

1. Предметы и продукты деятельности — это основные компоненты структуры деятельностного акта. Материальная природа первичного предмета и его преобразованные конечные характеристики и составляют основное актуальное содержание сознания действующего субъекта. Специфика материала труда, его особенности и организуют всю внутреннюю психическую деятельность человека, прежде всего внимание, которое, в свою очередь, направляет все устремления человека, все его психические процессы, всю внутреннюю субъективную архитектуру психики (память, эмоциональные переживания, чувства, отношения и т. п.) на предмет труда. Именно предмет, объект, над которым трудится человек, в основном и определяет содержание сознания, и формирует его.

Все внутренние субъективные переживания во время акта деятельности в рабочее время обязательно должны быть тесно связаны с предметом труда, с объектом, над которым субъект трудится, который преобразовывает — пилит, строгают, рубит, раскалывает, сверлит и т. п. Субъект должен отразить и удерживать в

сознании именно этот объект, а не какой-либо другой. Только предмет труда притягивает к себе сознание, психику человека, организует содержание и динамику психических процессов, подчиняет их своей логике.

Субъект просто вынужден проживать рабочее время в логике предмета, обязан вникнуть в него, мысленно и эмоционально слиться с ним, чтобы гарантированно получить требуемый продукт. Существование в логике предмета и формирует особенности сознания субъекта, в том числе его профессиональное сознание. Особенность предмета труда неизбежно оказывает свое влияние на психику человека, формирует или деформирует психику субъекта профессиональной деятельности.

2. Профессиональная деформация личности – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентации, характера, способов общения и поведения), которое наступает под влиянием выполнения профессиональной деятельности. Формируется профессиональный тип личности, который может проявляться в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике. Рассматривая параметры профессиональной деформации личности, предварительно можно выделить следующие характеристики. Воздействие профессии на личность можно оценить, прежде всего, по ее модальности (позитивное или негативное влияние). Известно, что сам по себе труд обладает нейтральными свойствами по отношению к результатам воспитания. Он способен оказывать благотворное, облагораживающее влияние на человека, формировать благородное отношение к труду, коллективу, воспитывать духовные потребности, мировоззрение, совершенствовать трудовые навыки, умения, опыт, в целом формировать особенности характера человека. Профессиональная деформация проявляется в таких качествах личности, которые изменяются под влиянием профессиональной роли. Источники профессиональной деформации кроются в недрах профессиональной адаптации личности к условиям и требованиям труда. Известно, что в наибольшей степени профессиональная деформация проявляется у представителей тех специальностей, где работа связана с людьми, особенно с «ненормальными» в каком то отношении. Объективное разделение труда, различия между умственным и физическим трудом, дисгармония в развитии личности создают предпосылки для возникновения профессиональных типов характера личности, превращения субъектов в «узких специалистов». Говоря о профессиональной деформации,

можно кратко отметить, что сущность ее заключается во взаимодействии субъекта и личности в единой структуре индивидуальности. Впервые в психологии академик Б. Г. Ананьев отметил возможность несовпадающего, противоречивого развития свойств личности и свойств субъекта деятельности, а также проанализировал условия, способствующие несовпадению свойств личности и свойств субъекта, профессионала, специалиста в их взаимодействии. Феномен профессиональной деформации можно определить как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое», имея в виду, что при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой. Можно сказать, что после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии. Таким образом, термин «профессиональная деформация» – это достаточно удачная метафора, на основе которой можно построить модель, наглядно описывающую механизм деформирующего влияния профессиональной деятельности. Для этого представим некий производственный процесс изготовления какого-либо изделия с помощью прессования.

3. Профессиональные деструкции — это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса. А.К.Маркова на основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности выделила следующие тенденции профессиональных деструкции:

- отставание, замедление профессионального развития сравнительно с возрастными и социальными нормами;
- дезинтеграцию профессионального развития, распад профессионального сознания и как следствие — нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- низкую профессиональную мобильность, неумение приспособиться к новым условиям труда и дезадаптацию;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает (например, мотивация к профессиональному росту есть, но мешает отсутствие целостного профессионального сознания);
- ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мыш-

ления;

- искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствовавших негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- появление деформаций личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);
- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности.

Таким образом, профессиональные деформации нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности.

Вопросы для самоконтроля:

1. Определите содержание понятия «профессиональная деформация».
2. Охарактеризуйте основные виды профессиональной деформации.
3. Что составляет проблему профессиональных деструкций личности?
4. Причины профессиональных деформаций личности?
5. Какие типы профессий наиболее подвержены профессиональной деформации личности работника?

Тема 2. Классификация признаков профессиональной деформации (2 часа)

1. Понятие признака профессиональной деформации.
2. Основные классификация признаков профессиональной деформации.
3. Сравнение понятия «норма» и «профессиональная деформация».

Литература:

1. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. – М.: Пер Сэ, 2006. Раздел 4.
2. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений: учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2003. Раздел 1, 2.
3. Синельников, В.В. Прививка от стресса М.: Центрполиграф, 2006. Глава 5, 6.

4. Карпов П. Т. Влияние внешней среды на деятельность организации. М.: Аспект Пресс, 2010. Раздел 3.

5. Столяренко Л.Д. Основы психологии. Ростов н/Д: Феникс, 2008. Раздел 3.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам:

1. К признакам профессиональной деформации исследователи относят:

- нарушения в деятельности.
- должностные проступки, ошибки, нарушения дисциплины, социальных, морально-этических, правовых норм, преступления, злоупотребления и т. п.
- профессиональные изменения в личности, которые не соответствуют нормам профессиональной этики и деонтологии и не одобряются общественностью.

2. Среди параметров профессиональной деформации можно выделить такую количественную характеристику, как степень или уровень деформированности личности — глобальную или парциальную. Если вначале может поражаться только часть психики, что отразится на таких психических процессах, как восприятие, наблюдательность и т. д., то впоследствии деформация может приобрести глобальные размеры, затронуть сферу субъективных отношений личности, ее мировоззрение.

3. Некоторые исследователи оценивают и анализируют данный феномен с помощью понятия «норма» и соответствующего отклонения от нее. Они выделяют понятие «социальная норма», в которую входят, прежде всего, правовые и нравственные нормы. Он связывает с этим понятие нормотипа личности, которая строит образ жизни в соответствии с социальными нормами, и понятие психической нормы. Отклонения от той или другой нормы — это всегда поведение личности, не отвечающее обеим нормам — и социальной, и психической.

Следует оперировать двумя видами норм: с одной стороны, нормой деятельности, включающей цели, принципы, технологии, методы и т. п., а с другой — нормой профессиональной этики. Причем не только и не столько абстрактные нормы общечеловеческой морали и трудовой этики, а именно профессиональной этики.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое причины профессиональных деформаций лич-

ности?

2. Какие не психологические классификации причин профессиональных деформаций вы знаете?
3. В чём особенность классификации Б. Н. Новикова?
4. Что такое норма?

Тема 3. Психологические состояния человека в процессе труда (4 часа)

1. Понятие психического состояния.
2. Виды и структура изменений психических состояний в процессе труда.
3. Причины изменений психических состояний в процессе труда.

Литература:

1. Гуревич П. С. Психология чрезвычайных ситуаций: учеб. пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012. Раздел 1.
2. Кремень М. А. Практическая психология управления: учеб. пособие. – Минск: ТетраСистемс, 2011. Раздел 1.
3. Толочек, В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. –СПб.: Питер, 2008. Глава 1, 2.
4. Сидоров, П.И. Психология катастроф: учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс., 2008. Раздел 2.
5. Соснин, В.А. Социальная психология: учеб. пособие. – М.: Форум: ИНФРА-М, 2007. Глава 2, 3, 4.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам:

1. Психическое состояние – это относительно устойчивая структурная организация всех компонентов психики, выполняющая функцию активного взаимодействия человека с внешней средой, представленной в данный момент конкретной ситуацией. По своей структуре психические состояния – своего рода синдромы, отличающиеся по своему знаку (положительные – отрицательные), предметной направленности, длительности, интенсивности, устойчивости и одновременно проявляющиеся в познавательной, эмоциональной, волевой и других сферах психики. По параметрам ситуативность-долговременность и изменчивость-стабильность психические состояния находятся между психическими процессами и устойчивыми чертами личности и характера.

2. Психические состояния, возникающие как следствие особенностей условий труда, получили название практических (от

лат. *praxis* – труд) состояний. Состояния, возникающие у человека в процессе трудовой деятельности, подразделяются на:

- Относительно устойчивые и длительные по времени состояния. Такие состояния определяют отношение человека к данному конкретному производству и конкретному виду труда. Эти состояния (удовлетворенности или неудовлетворенности работой, заинтересованностью работой или безразличием к ней и т.п.) в большинстве случаев отражают обилие психологической настрой коллектива. Временные, ситуативные, быстро проходящие состояния. Возникают они под влиянием различного рода неполадок и неурядиц в производственном процессе или во взаимоотношениях в коллективе. Состояния, возникающие периодически в ходе трудовой деятельности. Таких состояний много (состояние вработывания, повышения работоспособности, конечного порыва и т.д.). Поскольку рассматриваемые психические (или иначе – функциональные) состояния являются следствием профессиональной деятельности человека, то целесообразно исходить из сложившихся в психологии труда подходов к описанию деятельности и в частности, анализа условий труда. При психологическом анализе условий труда исходят из того, что любая деятельность характеризуется тремя основными элементами: осознанностью цели, наличием средств деятельности и получаемым результатом. Используемые для достижения цели средства – это техника, энергия, информация. Сюда также относятся определенные правила (алгоритмы) действий; тогда речь идет о способах достижения цели.

- Добиваться положительного результата сколь угодно долго, прилагая большие усилия, работать в условиях дефицита информации об итогах своей деятельности (а в ряде случаев – даже о назначении своих действий). Другим полюсом является так называемое индифферентное состояние. Индифферентное состояние возникает у человека, который совершенно не заинтересован в производственной ситуации. Ему не известны ни цели организации, ни перечень необходимых средств, неизвестен получаемый результат. Возникновение тех или иных негативных практических состояний связано с взаимодействием двух групп наиболее значимых факторов. С одной стороны, – это вид ситуации; с другой стороны – это тип поведения человека в данной конкретной ситуации. Речь идет о типе реагирования (рационального, – на основе знаний и умений, или эмоционального) специалиста на производственную ситуацию, или, в общем случае, о степени

готовности человека к той или иной ситуации.

3. Возникновение тех или иных негативных практических состояний связано с взаимодействием двух групп наиболее значимых факторов. С одной стороны, – это вид ситуации; с другой стороны – это тип поведения человека в данной конкретной ситуации. Речь идет о типе реагирования (рационального, – на основе знаний и умений, или эмоционального) специалиста на производственную ситуацию, или, в общем случае, о степени готовности человека к той или иной ситуации.

При психологическом анализе условий труда, продуцирующих те или иные психологические состояния, целесообразно выделять три вида ситуаций:

- Внезапные, неожиданные для человека ситуации, требующие срочной мобилизации всех его сил и средств.
- Стандартные, стереотипные, позволяющие реагировать мгновенно, точно и без лишних усилий.
- Ситуации, предвосхищаемые работником заранее и ожидаемые им задолго до наступления события.

Вопросы для самоконтроля:

1. Психологические состояния человека в процессе труда: содержание проблемы и формы её существования?

2. Основные психические состояния в профессиональной деятельности?

3. Причины изменения психических состояний в профессиональной деятельности;

4. Какие отрицательные состояния как следствие «неготовности» человека к работе вам известны?

5. Основные компоненты психологической готовности человека к активным действиям в неожиданных ситуациях?

Тема 4. Профессиональный кризис: проблема личного выбора (4 часа)

1. Понятие профессионального кризиса.

2. Основные аспекты профессионального кризиса.

3. Проблема личного выбора и личностной идентичности в профессиональном кризисе.

Литература:

1. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. М.: Пер Сэ, 2006. Раздел 4.
2. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений: учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2003. Раздел 1, 2.
3. Синельников В.В. Прививка от стресса. – М.:Центрполиграф, 2006. Глава 5, 6.
4. Карпов П. Т. Влияние внешней среды на деятельность организации. – М.: Аспект Пресс, 2010. Раздел 3.
5. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. Раздел 3.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам:

1. Л.С. Выготский при анализе возрастных кризисов выделил три фазы: предкритическую, собственно критическую и посткритическую. По его мнению, в первой фазе происходит обострение противоречия между субъективной и объективной составляющими социальной ситуации развития; в критической фазе это противоречие начинает проявляться в поведении и деятельности; в посткритической — противоречие разрешается путем образования новой социальной ситуации развития. Основываясь на этих положениях, можно анализировать кризисы профессионального развития личности. Предкритическая фаза обнаруживается в неудовлетворенности существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями. Эта неудовлетворенность не всегда отчетливо осознается, но проявляется в психологическом дискомфорте на работе, раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителями и т.п. Критическая фаза отличается осознанной неудовлетворенностью реальной профессиональной ситуацией.

2. Основанием и критерием личностного выбора в ситуациях профессионального кризиса является профессиональная идентичность как функция самоощущения личности в профессиональной сфере, которая в наибольшей степени проявляется в обществах и у личностей с ведущей ориентацией на профессиональный труд.

3. Профессиональная идентичность – не просто частная реализация личностной идентичности, она оказывает и обратное влияние на личность, которое различно в разных профессиях, в

разные эпохи и в разных культурах. Большой или меньший статус профессиональной идентичности в структуре идентичности личности в качестве фактора социализации и личностного самоопределения в значительной степени зависит от той объективной роли института профессии, которую он играет в данном обществе, и в которой ценность профессии фигурирует в общественном сознании. Поэтому то, что мы выделяем понятием "профессиональная идентичность", строго говоря, относится лишь к категории людей (и к тем эпохам и культурам) для которых ведущей основой идентификации является профессиональный труд.

Вопросы для самоконтроля:

1. Профессиональный кризис и пути его преодоления?
2. Понятие профессиональной идентичности?
3. Понятие профессионального кризиса?
4. Основные аспекты профессионального кризиса?

Тема 5. Профессиональный стресс (4 часа)

1. Понятие профессионального стресса.
2. Причины профессионального стресса.
3. Виды профессионального стресса.

Литература:

1. Душкина М.Р. Корпорация "Я" – психологическая безопасность. – М.: ЭКСМО, 2005. Глава 2, 3.
2. Згонник Л.В. Организационное поведение. – Ростов н/Д: Терра Принт, 2006. Раздел 4.
3. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщин. – СПб. : Питер, 2006. Раздел 1.
4. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учеб. пособие. – М.: ACADEMIA, 2010. Глава 5, 6, 7.
5. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2008. Раздел 1.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам:

1. Состояние психологического стресса (как и состояния психического напряжения) развивается в неблагоприятных условиях деятельности и экстремальных ситуациях. Для современного производства типичны экстремальные ситуации

двух крайних типовов:

Первый тип экстремальной ситуации возникает тогда, когда требования интенсивности работы и жесткие ограничения во времени вынуждают человека предельно напрягать силы и мобилизовать внутренние резервы. При этом экстремальность такого труда зачастую может повышаться вследствие негативного действия сильных внешних факторов – стрессоров (шум, вибрация и т.д.).

Второй тип экстремальной ситуации возникает, наоборот, из-за недостатка или неоднородности поступающей информации, недостатков межличностных контактов, а также низкой двигательной активности. В подобных условиях у человека развивается состояние монотонии (см. п. 0). Необходимый уровень бодрствования, внимания в таких условиях человеку приходится поддерживать за счет волевых усилий.

2. Тяжелые переживания вплоть до нервных срывов и депрессий начинаются тогда, когда слишком высокий уровень притязаний, связанный с усвоенной в детстве установкой только на успех и достижения, не обеспечивается внутренними ресурсами человека: его возможностями и способностями. Могут быть и другие, внешние преграды: непризнание таланта обществом, несоответствие историческому времени, неблагоприятные обстоятельства жизни. К депрессии и личностному разрушению приводит внутренний, психологический механизм самооценки, имеющийся у человека: он отождествляет (идентифицирует) себя с результатами своей жизни и деятельности. Он не умеет понять, что он сам по себе, вне зависимости от успеха и достижений, — ценность, как может быть ценной уникальная и единичная человеческая личность. Он не умеет почувствовать, что независимо от должности, которую он занимает, и заработка, который он получает, его любят и ценят близкая женщина, родные и друзья.

3. Страх ошибки «блокирует» творческие способности человека. Он испытывает внутреннюю скованность и напряжение, у него повышенный самоконтроль и излишне жесткая «система слежения» за собственными действиями. В результате, несмотря на то что человек всеми силами стремится быть успешным, он сам снижает свой потенциал тем, что постоянно «держит себя за хвост». Успех может не достигаться также и по причине того, что, боясь ошибиться, человек старается нигде и ни в чем не рисковать, проявляя свехосторожность и

сверхтревожность. Успех может «убегать», как горизонт, от такого человека еще и потому, что, болезненно пережив неудачу и испытывая острый страх совершить повторную ошибку, он не реализует попытки попробовать еще раз. А как известно, успех соседствует со смелостью, настойчивостью, упорством и терпением многократного, многолетнего повторения усилий, направленных на достижение поставленной цели. Страх сделать ошибку заставляет человека избегать всего нового, «необкатанного» и в определенном смысле делает его излишне консервативным. Человек всячески избегает изменений и даже малейшей нестабильности, поэтому он может впасть в паническое состояние даже при самых незначительных «подвижках». Наконец, страх сделать ошибку постепенно перерождается в страх вообще перед жизнью. Человек строит защиты и ограждения везде и повсюду, даже там, где в этом нет объективной необходимости. Дом такого человека — это крепость, защищенная железной дверью с множеством замков и автоответчиком на телефоне. Лицо такого человека — это непроницаемая маска, а движения выверены и находятся всегда «под контролем». Он редко смеется, потому что смех — это спонтанность и «неправильность». Он говорит логично и в форме «письменной речи», в которой все существительные и глаголы — на своем «правильном» месте. Он читает много медицинской и психологической литературы и неукоснительно следует советам врачей и психологов.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что характерно для стрессоров?
2. Каково различие специфической и неспецифической реакций?
3. Что характеризует индивидуальный реактивный стереотип?
4. В чем состоит различие между понятиями дистресс и эустресс?
5. Перечислите основные способы борьбы с профессиональным стрессом.
6. Назовите основные разновидности профессионального стресса.

Тема 6. Информационный стресс в профессиональной деятельности (2 часа)

1. Понятие информационного стресса.
2. Причины информационного стресса.
3. Способы борьбы с информационным стрессом.

Литература:

1. Душкина М.Р. Корпорация "Я" – психологическая безопасность. – М.: ЭКСМО, 2005. Глава 2, 3.
2. Згонник Л.В. Организационное поведение. – Ростов н/Д: Терра Принт, 2006. Раздел 4.
3. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. – СПб.: Питер, 2006. Раздел 1.
4. Ильин Г.Л. Социология и психология управления. – М.: АCADEMIA Учебное пособие, 2010. Глава 5, 6, 7.
5. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2008. Раздел 1.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Непосредственные причины информационного стресса под непосредственными причинами понимаются объективно неблагоприятные факторы информационного взаимодействия.
2. Главные причины представляют собой отражение индивидуальных особенностей субъекта деятельности.
3. Проявление информационного стресса включают следующие симптомы:
 - а) Психофизиологические симптомы и реакции (повышение температуры, давление, скорости сердцебиения, скорости дыхание).
 - б) Особенности поведенческих реакций (нарушения планирования и оценки деятельности уменьшения объема оперативной памяти, сужения внимания, возникновение синдрома психического изнеможения, следствием этого является появление головных болей и повышенной раздражительности)

Вопросы для самоконтроля:

1. Что вызывает перцептивную напряженность?
2. Что вызывает интеллектуальную напряженность?
3. Что характерно для стадии тревоги О.А.С.?

4. Что характерно для стадии сопротивляемости и истощения О.А.С.?
5. Каковы принципы и последствия информационного стресса?
6. Каковы причины и последствия стресса на работе?
7. Перечислите основные причины информационного стресса.
8. Назовите способы профилактики и борьбы с информационным стрессом.

Тема 7. Влияние эмоционального выгорания на профессиональную надёжность (2 часа)

1. Определения эмоционального выгорания.
2. Причины эмоционального выгорания.
3. Этапы эмоционального выгорания.

Литература:

1. Душкина М.Р. Корпорация "Я" – психологическая безопасность. – М.: ЭКСМО, 2005. Глава 2, 3.
2. Згонник Л.В. Организационное поведение. – Ростов н/Д: Терра Принт, 2006. Раздел 4.
3. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщин. – СПб.: Питер, 2006. Раздел 1.
4. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учеб. пособие. – М.: ACADEMIA, 2010. Глава 5, 6, 7.
5. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2008. Раздел 1.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – это реакция организма возникающая в следствии продолжительного воздействия профф стрессов средней интенсивности . СЭВ – это процесс постепенной утраты эмоциональной когнитивной и физической энергии проявляющийся в симптомах эмоционального умственного истощения физического утомления личной отстраненности и снижения удовлетворения исполняемой работы. СЭВ – это выработанный личностью механизмом психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

2. К эмоциональным симптомам относится недостаток эмоций,

песимизм, цинизм, эмоциональная черствость (как в работе так и в личной жизни), ощущение беспомощности и безнадежности, агрессивность, раздражительность, тревога, неспособность сосредоточиться депрессии чувства вины, истерика, потеря идеалов, увлечение деперсонализация.

3. В целом СЭВ характеризуется выраженным сочетанием симптомов нарушения в психической, соматической и социальной сферах жизни, являясь обязательным сочетанием нескольких групп симптомов.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие симптомы доминируют в профессиональной деятельности?

2. Какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;

3. Объясним ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами; какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности?

4. В каких направлениях надо влиять на обстановку в профессиональном коллективе, чтобы снизить нервное напряжение?

5. Какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам?

Тема 8. Влияние профессионального выгорания на профессиональную деятельность(2 часа)

1. Понятие профессионального выгорания.

2. Фазы профессионального выгорания.

3. Отличие профессионального выгорания от СЭВ.

Литература:

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. . – М.: Пер Сэ, 2006. Раздел 4.

2. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений:

учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2003. Раздел 1, 2.

3. Синельников В.В. Прививка от стресса. – М.: Центрполиграф, 2006. Глава 5, 6.

4. Карпов П.Т. Влияние внешней среды на деятельность организации. – М.: Аспект Пресс, 2010. Раздел 3.

5. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. Раздел 3.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Профессиональное выгорание –это совокупность негативных переживаний связанных с работой коллективов и всей организации в целом.

2. Отличие проффессионального выгорания от эмоционального

а) ПВ вызывается исключительно проффессиональными причинами.

б) Профессиональное выгорание как правило более длительно чем эмоциональное.

в) Интенсивность проффессионально выгорания в целом ниже чем у эмоционального.

г) Последствие ПВ как правило тяжелее чем СЭВ.

3. В целом среди всех причин можно выделить две большие группы:

Первая группа связана с отношением человека к работе.

Вторая группа связана с отношением руководства компании к работнику.

Вопросы для самоконтроля:

1. Понятие профессионального выгорания?
2. История изучения проблемы профессионального выгорания?

3. Профессиональные группы риска выгорания?

4. Модели выгорания?

5. Структурные компоненты выгорания?

6. Факторы развития выгорания?

7. Основные психологические причины выгорания?

8. Симптомы профессионального выгорания?

9. Развитие выгорание специалиста?

10. Основное назначение деятельности педагога?

11. Актуальные проблемы педагогической деятельности?

12. Влияние личности педагога на эффективность профессиональной деятельности?

Тема 9. Личностные и социальные ресурсы преодоления и профилактики профессиональных деформаций(2 часа)

1. Психогигиена профессиональных деформаций.
2. Использование личностных ресурсов работника для преодоления профессиональных деформаций.
3. Использование социальных ресурсов работника для преодоления профессиональных деформаций.

Литература:

1. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. – М.: Пер Сэ, 2006. Раздел 4.
2. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений: учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2003. Раздел 1, 2.
3. Синельников В.В. Прививка от стресса. – М.: Центрполиграф, 2006. Глава 5, 6.
4. Карпов П.Т. Влияние внешней среды на деятельность организации. – М.: Аспект Пресс, 2010. Раздел 3.
5. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учеб. пособие. – М.: ACADEMIA, 2010. Раздел 2, 3.
6. Осухова Н.Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях: учеб. пособие. – М.: ACADEMIA, 2010. Раздел 1.
7. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2008. Раздел 1, 2.
8. Флек М.Б. Человеческий фактор в управлении сложными системами ДГТУ. – Ростов н/Д: Издательский центр ДГТУ, 2010. Раздел 5.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам:

1. Психогигиена профессиональных деформаций личности. Психопрофилактика профессиональных деформаций личности. Основные пути профессиональной реабилитации (Э.Ф. Зеер). Четыре направления гипотетической модели предупреждения синдрома «психического выгорания» (Н.Е. Водопьянова). Методы психогигиены и психопрофилактики профессиональных деформаций личности: анализ результатов деятельности; ассоциативный эксперимент; аутогенная тренировка; биографический метод (в психологии); гомеостатический метод;

деловая игра; контент-анализ (в психологии); метод анализа взаимодействия; метод анализа документов; метод беседы; метод внутригрупповой экспертной самооценки; метод выработки соглашения; метод изучения продуктов творчества; метод мозговой атаки; метод наблюдения; метод обобщения независимых характеристик; метод профессиональной пробы; метод самонаблюдения; метод самоотчета; метод сравнительного анализа индивидуальной и групповой деятельности; метод тестирования; метод установки; метод эксперимента; музыкотерапия; психодрама (социодрама).

2. Использование личностных ресурсов профилактики и коррекции процесса профессиональной деформации личности работника должна включать 4 уровня:

- Телесный. Занятия спортом, снятие мышечного напряжения (мышечный панцирь), усталости, головной боли, бессонницы и т.д.

- Эмоциональный. Снятие эмоционального напряжения, снижение уровня беспокойства, тревожности, подавленности, апатии.

- Смысловой (рациональный). Переосмысление своей профессиональной деятельности, снятие негативного отношения к своей работе, формирование/реконструкция позитивного образа учителя, улучшение самопонимания и самопринятия.

- Поведенческий. Устранение стереотипов профессиональных действий, освоение новых более адаптивных и результативных форм поведения на работе.

3. Создание наиболее оптимальных условий профессиональной деятельности, обеспечивающих предупреждение негативной деформации личности и поведения социального работника. В каждой профессии к таким условиям относят свои. Они способствуют наиболее оптимальному самопроявлению специалиста в профессиональной деятельности, сохраняя его нормальную эмоционально-волевою устойчивость. Для социальной деятельности к таким наиболее общим условиям можно отнести следующие:

- Стимулирование самосовершенствования социального работника, повышение его профессионально-педагогической культуры.

- Формирование личной ответственности за поведение и самопроявление социального работника, его отношение к профессиональной деятельности и ее результатам, что стимулирует профессиональное самосовершенствование специалиста.

- Умелое использование рекомендаций по самопрофилактике негативной деформации в процессе профессиональной деятельности и накопление практического опыта, в том числе в:
 - а) управлении процессом взаимодействия с клиентом;
 - б) акцентировании своей мысли и действий не на эмоциональном состоянии клиента, а на содержании его проблемы и способах ее решения.
- Соблюдение режима труда и отдыха. В процессе работы научиться чувствовать душевное и физическое состояние. При необходимости делать паузы с учетом личного состояния для снятия психологического напряжения (перенапряжения). С этой целью учиться переключаться на иную деятельность, которая в большей степени помогает сохранять эмоционально-волевою устойчивость.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое психогигиена профессиональных деформаций?
2. Какие личностные факторы способствуют преодолению профессиональных деформаций?
3. Какие социальные факторы способствуют преодолению профессиональных деформаций?
4. Как проблемы профессиональной деформации связана с профессиональным долголетием?

Тема 10. Модели и стратегии преодолевающего поведения(2 часа)

1. Понятие преодолевающего поведения.
2. Модели преодолевающего поведения.
3. Основные стратегии преодолевающего поведения.

Литература:

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности . – М.: Пер Сэ, 2006. Раздел 4.
2. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений : учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2003. Раздел 1, 2.
3. Синельников В.В. Прививка от стресса : учеб. пособие. – М.:Центрполиграф, 2006. Глава 5, 6.
4. Карпов П. Т. Влияние внешней среды на деятельность организации. – М.: Аспект Пресс, 2010. Раздел 3.
5. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д:

Феникс, 2008. Раздел 3.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам:

1. Понятие преодолевающего поведения используется для описания характерных способов поведения человека в различных ситуациях. Преодоление рассматривается как стабилизирующий фактор, который может помочь людям поддерживать психосоциальную адаптацию в течение периодов стресса. Предлагаемая модель оценки поведенческих стратегий и методов преодолевающего поведения поможет вам выяснить особенности своего поведения в сложных (стрессовых) ситуациях, а также определить вашу стратегию поведения в таких ситуациях.

В настоящее время в психологии активно изучается поведение преодоления (преодолевающее поведение), или так называемый coping. Понятие coping, coping behavior используется для описания характерных способов поведения человека в различных ситуациях. Преодоление рассматривается как стабилизирующий фактор, который может помочь людям поддерживать психосоциальную адаптацию в течение периодов стресса.

Психологическое предназначение преодолевающего поведения (coping, coping behavior) состоит в том, чтобы как можно лучше адаптировать человека к требованиям ситуации путем овладения, ослабления или смягчения этих требований. Тем самым редуцируется стрессовое воздействие ситуации.

Большинство подходов к проблеме преодоления построено вокруг двух предложенных Лазарусом и Фолкманом стратегий: проблемно-ориентированный копинг (усилия направляются на решение возникшей проблемы); эмоционально-ориентированный копинг (изменение собственных установок в отношении ситуации).

2. Для совладания со стрессом каждый человек на основе собственного опыта использует выработанные им копинг-стратегии (поведенческие, когнитивные и эмоциональные) с учетом степени своих адаптивных возможностей, которые делятся на адаптивные, относительно адаптивные и неадаптивные. В поведенческой сфере к адаптивным принято относить активное преодоление и альтруизм, к частично адаптивным – поиск социальной поддержки и отвлечения, к неадаптивным – компенсацию с использованием допинговых средств и уход от реальности. В когнитивной сфере к адаптивным относят

поиск решения проблемы и придание смысла, к частично адаптивным – избегание проблемы и растерянность. В эмоциональной сфере к адаптивным относят эмоциональное сосредоточение, к частично адаптивным – поиск эмоциональной поддержки и эмоциональную разрядку, к неадаптивным – подавление чувств, чувство вины, агрессивность, покорность.

На предпочитаемые способы совладания со стрессом влияют индивидуально-психологические особенности. Выраженность тех или иных способов реагирования на сложные жизненные ситуации ставится в зависимость от степени самоактуализации личности – чем выше уровень развития личности, тем успешнее она справляется с возникшими трудностями. Таким образом, проблема преодолевающего поведения занимает одно из центральных мест в психологии, т. к. экстремальные ситуации в нашей жизни неизбежны и изучение особенностей поведения человека, и закономерностей его деятельности в экстремальных условиях является необходимым.

3. Выделяют следующие типы преодолевающего поведения:

- Поведение, направленное на разрешение проблемы. Этот модус поведения является основой зрелого и адаптивного преодоления. Другие типы преодолевающего поведения носят менее адаптивный характер.

- Регрессия. Вариант преодолевающего поведения, основой которого являются детские формы поведения, которые в младенчестве позволяли преодолеть проблемы путем перекалывания ответственности на других. Одним из вариантов регрессивного поведения считается алкоголизм и наркомания.

- Отрицание. Восприятие реальности извращается таким образом, что проблема как бы исчезает. Этот способ преодолевающего поведения может быть эффективным, если проблема решается сама собой. В противном случае такая реакция лишь усугубляет решение проблемы.

- Инерция. Состояние бездействия, основанное на мнении пациента, что в данной ситуации ничего нельзя предпринять и любые действия обречены. Такой модус поведения характерен для депрессивных, тревожно-мнительных пациентов, лиц, страдающих обсессивно-фобическими расстройствами.

- Аффективные реакции. Возникновение проблемной ситуации вызывает аффективные реакции. Чаще всего это гнев (часто с вербальной и невербальной агрессией), страх, тревога, печаль и т.п. Аффективная реакция выступает в виде

необходимой мотивирующей силы для осуществления преодолевающего поведения, и очень часто возникновение такой реакции в ответ на фрустрацию превращается еще в одну проблему пациента, требующую психотерапевтического вмешательства.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое преодолевающее поведение?
2. Какие виды преодолевающего поведения вам известны?
3. Какие стратегии преодолевающего поведения вам известны?
4. Какие модели преодолевающего поведения вам известны?

Тема 11. Психотехники и приёмы саморегуляции как способы борьбы с профессиональным выгоранием (2 часа)

1. Основные методы саморегуляции эмоциональных состояний.
2. Способы борьбы с профессиональным выгоранием.
3. Использование психотехник для профилактики профессионального выгорания.

Литература:

1. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. – М.: Пер Сэ, 2006. Раздел 4.
2. Корнилова, Т.В. Психология риска и принятия решений : учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2003. Раздел 1, 2.
3. Синельников, В.В. Прививка от стресса. – М.: Центрполиграф, 2006. Глава 5, 6.
4. Карпов П. Т. Влияние внешней среды на деятельность организации. – М.: Аспект Пресс, 2010. Раздел 3.
5. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. Раздел 3.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам:

1. Существует множество подходов к классификации методов саморегуляции. В классификации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой [2005] выделяются психотехники, направленные на:

Психология

- изменение содержания сознания — переключение внимания на другие виды деятельности, предметы окружающей обстановки и др.;
- управление физическим «Я» — регуляция дыхания, темпа движений, речи, снятие напряжения в теле;
- репродукцию ресурсных состояний или позитивных образов;
- отражение своего социального «Я» — умение ставить цели, управлять временем, учиться комфортно чувствовать себя в любых социальных ситуациях;
- работу с иррациональными убеждениями;
- позитивное внушение или самовнушение.

В тренинговой практике необходим набор экспресс-методик, удобных и доступных как специалистам-психологам, так и персоналу (менеджерам, педагогам и др.). Сегодня, на наш взгляд, актуальны методы саморегуляции, которые отвечают следующим требованиям:

- просты в усвоении;
- понятны специалистам, не имеющим психологического и медицинского образования, понятен механизм их действия на психику и тело;
- могут быть использованы в течение рабочего дня, на рабочем месте;
- не имеют противопоказаний;
- не требуют для выполнения много времени (экспресс-методы);
- могут быть использованы для работы с личными проблемами;
- не требуют специального оборудования и помещения.

2. Базовые навыки помогающих отношений.

Принятие. Это один из самых простых, но сильных парадоксов жизни – человек чувствует, что другой искренне принимает его, и начинает думать о том, что стоит измениться. Появляется желание расти, стать другим. Не случайно гуманистические психологи считают принятие «условием психологического исцеления человека», той «почвой, на которой вырастают и крепнут побеги человеческих возможностей».

Язык принятия помогает человеку стать открытым, разделить свои чувства и проблемы с вами. Секрет успешных консультантов кроется в умении внушить людям, которые приходят за помощью, что искренне их принимают и

верят, что им под силу справиться с жизненными трудностями.

Помочь человеку почувствовать себя принимаемым можно, просто внимательно слушая его. Это приглашает человека говорить о том, что его беспокоит, смягчает его отрицательные эмоции, усиливает проникновение в более глубокие чувства и сообщает ему: «Тебя принимают таким, какой ты есть, со всеми проблемами...» Можно сказать, что краеугольным камнем консультационного процесса является слушание. Оно помогает установить доверие между его участниками и стимулировать активность клиента.

Четыре варианта слушания. Т. Гордон выделяет четыре различных варианта слушания, которые на первых порах дают психологу-консультанту возможность помочь человеку, имеющему проблемы.

Пассивное (нерефлексивное) слушание — это, по существу, тишина, молчание, но не простое, а «внимающее», когда всё внимание консультанта направлено на клиента. В зависимости от ситуации консультант может выражать понимание, поддержку или одобрение короткими фразами или междометиями («угу», «да», «конечно» и т.п.), кивком головы и другими невербальными средствами (жестами, мимикой, взглядом).

Реакции признания, подтверждения. Этот прием особенно хорош в паузах. Консультант использует вербальные и невербальные знаки, реплики и намеки, которые означают, что он действительно настроен на волну говорящего. Кивание головой, наклон вперед, улыбка, нахмуривание, откликающиеся на то, что говорит клиент, дают ему понять, что его действительно слушают. Вербальные реплики («Угу», «О-о», «Я понимаю») также сообщают, что консультант внимателен, заинтересован и сопровождает человека в процессе самораскрытия, то есть можно продолжать беседу.

«Открытие дверей». Так принято называть дополнительные поощрения, которые нужны для того, чтобы помочь пришедшему на консультацию человеку начать говорить или стать более открытым. Вот несколько примеров: «Не хотите ли вы более подробно рассказать об этом?», «Это интересно... вы хотели бы продолжить?», «Похоже, это глубоко затронуло ваши чувства...». Все эти реплики являются открытыми вопросами или утверждениями. Они не содержат в себе оценки того, о чем говорится.

Все эти три приема слушания относительно

пассивны. Они более всего подходят к напряженным ситуациям. Люди, переживающие жизненный кризис, ищут в консультанте на начальной стадии работы «зеркало», «резонатора», а вовсе не советчика, ведь самое нужное для них в этот период — быть услышанными и понятыми, выговориться. Когда же эта задача решена и клиент уже стремится разрешить свою проблему, необходимы другие приемы слушания, более активные.

Активное (рефлексивное) слушание. Такое слушание помогает понять, что стоит за тем или иным высказыванием человека. Когда специалист слушает клиента активно, он занимается анализом его забот, затруднений, чувств, расшифровывает смыслы его сообщений, выявляет их реальное значение.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое психогигиена профессиональных деформаций личности?
2. Назовите основные пути психопрофилактики профессиональных деформаций личности.
3. Назовите четыре направления гипотетической модели предупреждения синдрома «психического выгорания».
4. Назовите основные методы психогигиены и психопрофилактики профессиональных деформаций личности.

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ И ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ

1. Категория «профессиональные деформации» в зарубежной психологии.
2. Категория «профессиональные деформации» в отечественной психологии.
3. Методика диагностики деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.
4. Методика диагностики деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.
5. Методика диагностики редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.
6. Методика диагностики редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.
7. Методика диагностики эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.
8. Методика диагностики эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.
9. Методика профилактики и коррекции деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.
10. Методика профилактики и коррекции деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.
11. Методика профилактики и коррекции редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.
12. Методика профилактики и коррекции редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.
13. Методика профилактики и коррекции эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.
14. Методика профилактики и коррекции эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.
15. Рассмотрение внешних последствий деперсонали-

зации как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.

16. Рассмотрение внешних последствий деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.

17. Рассмотрение внешних последствий редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.

18. Рассмотрение внешних последствий редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.

19. Рассмотрение внешних последствий эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.

20. Рассмотрение внешних последствий эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.

21. Рассмотрение внешних факторов, влияющих на возникновение деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций, в зарубежной психологии.

22. Рассмотрение внешних факторов, влияющих на возникновение деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций, в отечественной психологии.

23. Рассмотрение внешних факторов, влияющих на возникновение редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций, в зарубежной психологии.

24. Рассмотрение внешних факторов, влияющих на возникновение редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций, в отечественной психологии.

25. Рассмотрение внешних факторов, влияющих на возникновение эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций, в зарубежной психологии.

26. Рассмотрение внешних факторов, влияющих на возникновение эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций, в отечественной психологии.

27. Рассмотрение внутренних последствий деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.

28. Рассмотрение внут- ренних последствий деперсо-

нализации как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.

29. Рассмотрение внутренних последствий редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.

30. Рассмотрение внутренних последствий редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.

31. Рассмотрение внутренних последствий эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.

32. Рассмотрение внутренних последствий эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.

33. Рассмотрение внутренних факторов, влияющих на возникновение деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций, в зарубежной психологии.

34. Рассмотрение внутренних факторов, влияющих на возникновение деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций, в отечественной психологии.

35. Рассмотрение внутренних факторов, влияющих на возникновение редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций, в зарубежной психологии.

36. Рассмотрение внутренних факторов, влияющих на возникновение редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций, в отечественной психологии.

37. Рассмотрение внутренних факторов, влияющих на возникновение эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций, в зарубежной психологии.

38. Рассмотрение внутренних факторов, влияющих на возникновение эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций, в отечественной психологии.

39. Рассмотрение деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.

40. Рассмотрение деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.

41. Рассмотрение редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной

психологии.

42. Рассмотрение редуцирования личных достижений как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.

43. Рассмотрение эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в зарубежной психологии.

44. Рассмотрение эмоционального и / или физического истощения как составляющей профессиональных деформаций в отечественной психологии.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ РЕФЕРАТИВНОЙ РАБОТЫ

Реферат может быть выполнен как в электронном варианте, так и в рукописном. Оптимальный объем работы 10–15 страниц машинописного текста.

Формат текста: Word for Windows 97/98. Формат страницы: А4 (210×297 мм). Поля верхнее – 2 мм, нижнее – 2мм, левое – 3мм, правое – 1,5 мм. Шрифт: размер (кегель) 14; тип Times New Roman. Междустрочный интервал полуторный. Отступ первой строки 1,25. Объем работы 10-12 листов. Основной текст выравнивается по ширине, заголовки – по центру.

Название работы (соответствует выбранной теме) печатается по центру прописными буквами, полужирным шрифтом. Ниже через интервал план работы (соответствует вопросам темы). Далее с новой страницы следует текст, который должен включать следующие основные структурные элементы:

- Введение;
- Основная часть (состоящая из разделов соответствующих вопросам темы);
- Заключение;
- Список литературы

Наименования структурных элементов служат заголовками. Заголовки структурных элементов и разделов основной части следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая. Если заголовок включает несколько предложений, их разделяют точками. Переносы слов в заголовках не допускаются.

Список литературы должен быть оформлен в соответствии с правилами библиографического описания (ГОСТ 7.1-2003). Ссылки на литературные источники внутритекстовые, например, [6] или [6, с. 3].

Нумерация страниц осуществляется арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляется в правом нижнем углу или по центру.

Титульный лист включается в общую нумерацию страниц, однако, номер страницы на титульном листе не проставляется.

После выбора темы необходимо внимательно изучить методические рекомендации по подготовке работы, составить план работы, который должен включать основные вопросы, охватыва-

ющие в целом всю прорабатываемую тему.

Реферативная работа должна излагаться логически последовательно, грамотно и разборчиво. Она обязательно должна иметь титульный лист.

На следующем листе приводится содержание работы. Оно включает в себя: введение, название вопросов, заключение, список литературы.

Введение должно быть кратким, не более одной страницы. В нём необходимо отметить актуальность темы, степень ее научной разработанности.

В главной части необходимо раскрыть саму тему. Это означает, что надо не только осветить ее проблемы и возможные (или уже имеющиеся) их решения, но сопоставить их, дать свою интерпретацию.

Изложение содержания всей работы должно быть завершено заключением, в котором необходимо дать выводы по написанию работы в целом.

Список использованной литературы составляется в алфавитном порядке фамилий авторов с обязательной нумерацией работ.

По всем возникшим вопросам студенту следует обращаться за консультацией преподавателю. Срок выполнения работы определяется преподавателем. По результатам проверки работа оценивается. В случае отрицательной оценки, студент должен ознакомиться с замечаниями и, устранив недостатки, повторно сдать работу на проверку.

За реферативную работу выставляются оценки «удовлетворительно» (присваиваются баллы от 1 до 5) или «неудовлетворительно» (не присваиваются баллы).

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие и виды профессиональной деформации.
2. Профессиональные деструкции личности.
3. Классификация признаков профессиональной деформации.
4. Причины профессиональных деформаций личности.
5. Проблему профессиональных деструкций личности.
6. Классификация признаков профессиональной деформации.
7. Причины профессиональных деформаций личности.
8. Дайте рекомендации по профилактике профессиональной деформации личности.
9. Типы профессий наиболее подвержены профессиональной деформации личности работника.
10. Профессиональный кризис и пути его преодоления.
11. Синдром эмоционального сгорания, способы его преодоления.
12. Личностные факторы определяют профессиональное долголетие.
13. Социальные факторы определяют профессиональное долголетие.
14. Как проблемы профессиональной деформации связана с профессиональным долголетием.
15. Основные личностные ограничения современных профессионалов.
16. Понятие и основные психологические модели эмоционального выгорания.
17. Этапы эмоционального выгорания
18. Симптомы эмоционального выгорания
19. Причины эмоционального выгорания
20. Способы борьбы с эмоциональным выгоранием
21. Устойчивые и временные факторы профессиональной надежности.
22. Факторы информационного стресса
23. Понятие и специфика профессионального выгорания
24. Этапы профессионального выгорания
25. Способы борьбы с информационным стрессом
26. Помехоустойчивость, как фактор надежности
27. Понятие информационного стресса
28. Главные причины ин- формационного стресса

Психология

29. Влияние стресса на профессиональную надежность
30. Определение содержания понятия «профессиональная деформация».
31. Современные условия деятельности профессионалов способствующих развитию стресса.
32. Основные виды профессиональной деформации.
33. Редуцирование личностных достижений.
34. Основные виды профессиональной деформации.
35. Понятие и признаки дисфункционального стереотипа эмоционального поведения.
36. Деформация отношений с другими людьми.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гуревич П.С. Психология чрезвычайных ситуаций: учеб. пособие. – М.: Юнити-Дана, 2012. Раздел 1.
2. Душкина М.Р. Корпорация "Я" – психологическая безопасность. – М.: ЭКСМО, 2005. Глава 2, 3.
3. Згонник Л.В. Организационное поведение. – Ростов н/Д: Terra Принт, 2006. Раздел 4.
4. Кремень М.А. Практическая психология управления: учеб. пособие. – Минск: ТетраСистемс, 2011. Раздел 1.
5. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: Пер Сэ, 2006. Раздел 4.
6. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учеб. пособие. – М.: ACADEMIA, 2010. Раздел 2, 3.
7. Карпов П. Т. Влияние внешней среды на деятельность организации. – М.: Аспект Пресс, 2010. Раздел 3.
8. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений: учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2003. Раздел 1, 2.
9. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учеб. пособие. – М.: ACADEMIA, 2010. Раздел 2, 3.
10. Осухова Н.Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях: учеб. пособие. – М.: ACADEMIA, 2010. Раздел 1.
11. Сидоров П.И. Психология катастроф: учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 2008. Раздел 2.
12. Соснин В.А. Социальная психология: учеб. пособие. – М.: Форум: ИНФРА-М, 2007. Глава 2, 3, 4.
13. Синельников В.В. Прививка от стресса. – М.: Центрполиграф, 2006. Глава 5, 6.
14. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. Раздел 3.
15. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие: учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2008. Раздел 1, 2.
16. Флек М.Б. Человеческий фактор в управлении сложными системами ДГТУ. – Ростов н/Д: Издательский центр ДГТУ, 2010. Раздел 5.