

Зниження рівня професійного вигорання практичних психологів шляхом психопрофілактики та особистісної психокорекції

Сучасний розвиток психології загострює питання вдосконалення фахової підготовки практичних психологів, специфіки роботи яких потребує формування вмінь професійної взаємодії в межах «людина – людина». Особистісна психокорекція психолога – необхідна умова ефективної роботи в галузях соціальної допомоги та психологічної служби. Підготовка практичних фахівців у вищих навчальних закладах країни спрямована на формування професійно-особистісних якостей фахівців.

Проблема психологічного вигорання практикуючого психолога є однією з центральних в аспекті вдосконалення фахової підготовки психологів-практиків. Цьому питанню багато уваги приділили українські дослідники О.Бондаренко, С.Максименко, М.Карамушка, НЧепелева,

Т.Зайчикова, а також зарубіжні дослідники-психологи, що працюють у галузі надання психологічної допомоги людині, - К.Маслач С.Джексон, В. Вайт,

Е.Морроу. Аналіз наукової літератури свідчить, що поняття «професійне вигорання», «емоційне вигорання» та «психічне вигорання» часто вживаються як синоніми. Емоційне виснаження (вигорання) визначають як складову психічного вигорання. Виокремлюють також синонімічні терміни «емоційне перегорання» та «емоційне згорання». Саме актуальність проблеми обумовила вибір теми нашого психологічного дослідження.

Об'єктом дослідження є емоційна сфера особистості.

Предмет дослідження: Зниження рівня професійного вигорання практичних психологів шляхом особистісної психокорекції

Мета: на основі вивченої літератури розробити рекомендації щодо зниження рівня професійного вигорання практичних психологів.

Гіпотеза: Інформування про причини та ознаки професійного вигорання, а також емоційна підтримка осіб, що переживають професійне вигорання значно підвищують рівень особистісного самозбереження.

Головні завдання:

1. Аналіз літературних джерел, у яких розглядається проблема професійного вигорання.

2. Визначення основні причини професійного вигорання практичних психологів..

3. Розробка практичних рекомендацій, щодо зниження рівня професійного вигорання психологів.

Теоретичний погляд на проблему синдрому професійного вигорання

Психічне вигорання часто співвідноситься із феноменом професійної деформації внаслідок розтотожнення «Я професійного» та «Я людського», що деформує особистість психолога. Професійну деформацію протиставляють поняттю «особистісне зростання». У завдання психолога-практика входить надання допомоги суб'єкту в розвитку творчої та відкритої особистості. Е. Шостром зазначає: «Різновиди проблем, що обтяжують індивіда можуть відповідати або його реальному віковому рівню, або більш ранньому періоду розвитку, якщо не відбулося його подолання належним чином.. Якщо проблеми виявилися занадто небезпечними або занадто складними для вирішення, він або зупиняється у своєму розвитку, або нарощує мушлю захисних механізмів, яка послаблює та викривлює його продуктивний потенціал.» [7]. Така людина виявляється нездатною до психологічного зростання, яке, за твердженням А. Адлера полягає у русі від центрованості на собі до кооперації з іншими людьми та конструктивному оволодінні соціально корисними навичками, що розвивають потенціал суб'єкта та є показником психологічного здоров'я. [4]

Для означення даного феномену вживаються такі поняття: «синдром психічного вигорання», «психологічне вигорання», «емоційне вигорання», «професійне вигорання». Спільним є те, що всі поняття підкреслюють внутрішньо-суб'єктивний психологічний аспект відчуттів, а слово «вигорання» вживається для позначення знищення, нівелювання позитивного емоційного фону та гармонійного самовідчуття суб'єкта, який працює у сфері «людина-людина». Термін «синдром психічного вигорання» (СПВ) вживається у психологічній літературі для позначення емоційного та фізичного виснаження людей, професія яких передбачає

емоційний контакт з іншими людьми та психологічний вплив на них (психологи, медичні та соціальні працівники). Психологічна енциклопедія дає таке тлумачення психічного вигорання: психічний стан, який характеризується виникненням відчуттів емоційної спустошеності і втоми, пов'язаних із професійною діяльністю. Має місце також деперсоналізація і редукція професійних досягнень [5].

Емоційне вигорання, як твердять дослідники, може перерости у професійне вигорання – глобальний деструктивний феномен, що поширюється на всю професійну діяльність особи, що є неприпустимим для роботи психолога-практика. Вигорання тлумачиться також як психосоматичне явище, пов'язане з емоційним та фізичним виснаженням, холи людина не може оптимально функціонувати.

На сьогодні не існує єдиного погляду на структуру та динаміку синдрому професійного вигорання. Однокомпонентні моделі розглядають його як комбінацію фізичного, емоційного і когнітивного виснаження. Інші автори у якості головного фактору виділяють емоційне виснаження, а інші компоненти розглядають як наслідок неконструктивної поведінки подолання (деперсоналізації) або мотиваційної деформації (редукції досягнень).

Перше місце за кількістю опублікованих досліджень що розглядають проблему вигорання, займають роботи, присвячені праці педагогів та соціально-психологічних працівників. На думку більшості авторів, це та категорія професіоналів, яка найбільш схильна до професійного вигорання внаслідок специфіки своєї діяльності. *До основних факторів, що обумовлюють професійне вигорання вчителів, викладачів, соціальних педагогів та психологів відносять* щоденне психічне перевантаження, самовіддану допомогу, високу відповідальність за іншу особистість, дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та морально-матеріальною винагородою (фактор соціальної несправедливості), рольові конфлікти, поведінка «важких учнів».

Вищезгадані професії на сьогоднішній день фемінізовані (переважає жіночий контингент), тому до вже зазначених професійних стресів додається перевантаження домашніми обов'язками та дефіцит часу для родини та власних дітей. Крім того низька оплата праці і відносно низький соціальний статус також є факторами, що обумовлюють вигорання. Т.В. Форманюк виділяє три фактора, що відіграють важливу роль у «емоційному згоранні» педагогів та психологів: особистісний, рольовий, організаційний.[2]

Особистісний фактор включає мотивацію, способи реагування на стресові ситуації та інші індивідуальні особливості. Наприклад, низька оцінка значущості роботи, невдоволеність професійним зростанням і нестаток автономності обумовлюють швидкий розвиток вигорання. На думку К. Кондо найбільш вразливі у цьому відношенні люди, що реагують

на стрес за типом А: агресивно, нестримано, прагнуть суперництва. До цієї групи також можна віднести трудоголиків, тобто працюючих з високою самовіддачею і відповідальністю, ті, хто знайшов своє покликання у роботі. Вони працюють з постійною установкою на робочий процес.[4]

Рольовий фактор пов'язаний з рольовою конфліктністю і рольовою невизначеністю.

Організаційний фактор включає характеристики професійних задач, характер керівництва, ступінь відповідальності.

У результаті професійного вигорання спостерігається проектування негативу на оточуючих, нав'язливу діагностику себе та оточуючих, навішування ярликів, прийняття ролі ментора, самозаглиблення, обтяженість раціоналізуванням, втрата інтересу до безпосереднього живого досвіду, емоційна холодність та цинізм. Як профілактику професійної деформації визначають професійне зростання.

Синдром вигорання має широку палітру виявів у поведінці: відчуття емоційного і фізичного виснаження, агресивність і роздратування, зниження працездатності, втрата зацікавленості в роботі, відчуття розчарування в професії та енергетичної спустошеності, негативне ставлення до виконуваної роботи та інших людей, психологічне зачерствіння, «омертвіння». Характерною ознакою перебування в стані емоційного вигорання є нездатність надавати емоційну підтримку іншій людині, уникнення контактів чи близької дистанції у спілкуванні з людьми, використання іншої людини для власної «психотерапії». Виникнення синдрому вигорання пов'язують також із віковими, гендерними, національно-культурними аспектами особистості, а також із фізіологічними ознаками – типом нервової системи, збуджуваністю та рівнем стійкості до стресу, фрустрації.

Виділяють такі характеристики, наявність яких у особи породжує схильність до емоційного вигорання. Це: прагнення отримати успіх будь-якою ціною, гіпервідповідальність та страх невдачі, звуження життєвих інтересів, інтровертованість та відступи від реальності в бік ідеалізації інших людей. Професійне вигорання, як стверджують дослідники, в кінцевому рахунку супроводжується емоційною ригідністю, появою аморальної поведінки та загальною дезадаптацією особистості. Такі показники є спільними з показниками особистісної проблематики суб'єкта, яка базується на глибокій внутрішній суперечливості психіки.

Аналіз літератури дозволив нам виділити основні аспекти професійного вигорання, його причини та наслідки, а також сформулювати **короткий перелік психологічних рекомендацій**. На основі вище викладеного матеріалу можемо запропонувати модель профілактики та надання психологічної допомоги практичним психологам, схильним до професійного вигорання.

1. Інформування про причини та ознаки професійного вигорання.

Варто розширити інформування як самих психологів так в керівників установ де вони працюють про те, як загальнодоступними методами допомогти зберегти «професійне здоров'я» і працездатність. Інформаційні заходи можна здійснювати як у формі лекцій, що проводимуться висококваліфікованими спеціалістами-психологам або надання пакету матеріалів під умовною назвою «Допоможи собі сам», який включатиме способи профілактики професійного вигорання та практичні поради дій у ситуації вже наявного професійного вигорання в залежності від ступеня його вираженості та від причин, що призвели до його виникнення.

2. Емоційна підтримка осіб, що переживають професійне вигорання.

Вона може здійснюватися за допомогою спілкування у професійному колі. Це може бути проведення ділових зустрічей, круглих столів, психологічних практикумів і навіть святкові вечори з певного приводу, що може об'єднувати усіх членів. Разом з тим проведення подібних заходів не повинно обмежуватися спілкуванням між представниками лише однієї професії. До спілкування з групою психологів доцільно було б залучити людей інших гуманістичних професій: соціальних педагогів, вчителів, медичних працівників. Таке спілкування може стати не лише емоційною підтримкою, виконувати і певну корекційну функцію, частково змінити погляд на проблему, а можливо і ставлення до неї. Оскільки часто причиною професійного вигорання є негативне мислення, то саме його можна змінити через ненав'язливе спілкування з іншими людьми. У негативному мисленні завжди присутні елементи песимізму и навпаки – мислення песимістів спирається на негативні судження, постійне, часто негативне, оцінювання подій та людей, з якими доводиться вступати у соціальні контакти. Звичка постійно давати оцінку собі, іншим людям та життєвим подіям обмежує ресурси та можливості адаптації такої особистості до нових умов життя, що мають свою динаміку змін. Людина з позитивним мисленням у всьому знаходить світлу сторону і виходячи з цього складає план дій, відштовхуючись від теперішнього моменту. На думку відомого психолога Еріка Берна повноцінною слід вважати лише життєву установку тих людей, які здатні оцінювати себе, інших та навколишній світ. Якщо негативізм вразив хоча б одну із складових, скоро нездоровою стає і сама особистість.[6]

Для відпрацювання позитивного мислення варто заручитися позитивними висловами (афоризмами, прислів'ями, приказками) і повторювати їх у якості позитивного самонавіювання. Наприклад: з кожним днем я стаю більш досвідченим, більш сильним і більш енергійним – як у інтелектуальному, так і у фізичному плані;я можу легко впоратися із стресовими ситуаціями.;я вірю у свою здатність і свої ресурси, що дають мені змогу подолати життєві негаразди і стресові ситуації.

Іншим прикладом зміни негативного мислення може стати наступна схема:

Негативні, ірраціональні думки, неконструктивні судження	Формули позитивного мислення, раціональні судження, установки
Від мене занадто багато вимагає мій керівництво.	Керівники вірять у мої сили і можливості.
Моя робота забирає у мене занадто багато сил.	Кожному дається по його силі. Багато людей не мають ні роботи ні стільки сил, скільки маю я.

Позитивні приказки та афоризми, що стимулюють конструктивний допінг

Позитивні вислови, афоризми	Моделі конструктивної поведінки
Під лежачій камінь вода не тече.	Активний копінг
Багач не той, у кого є великі гроші, а той, у кого є друзі хороші.	Соціальна взаємодія (про соціальний допінг)
Шлях подолає той, хто іде.	Впевнена поведінка.
Хто шукає, той завжди знайде.	Проблемно-сфокусований копінг.

3. У разі потреби, проведення глибинної психокорекції особистості. Це допоможе знайти вихід із складних життєвих ситуацій, але, на жаль, не вирішить проблему професійного вигорання психолога. Якщо особисті проблеми стали на заваді професійній самореалізації і емоційне вигорання стало яскраво вираженим, особистості слід надати кваліфіковану психологічну допомогу і змінити вид професійної діяльності, щоб уникнути подальших деструктивних процесів.

Список використаних джерел:

1. Водопьянова Н.Е., Старченкова «Психологическое выгорание» и качество жизни /Н.Е.Водопьянова. - Психологические проблемы самореализации личности / Под ред.. Л.А. Коростылевой. СПб ., 2002. С. 73-75
2. Водопьянова Н.Е. Стратегии и модели преодолевающего поведения /Н.Е. Водопьянова. - Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред.. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб ., 2001.С. 33-37
3. Маклаков А.Г. Оценка уровня развития адаптационных способностей личности // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред.. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб ., 2001.
4. Рангинская Т.В. Синдром выгорания в социальных профессиях. /Т.В.Рангинская. -Психологический журнал. 2002. Т. 23. №3. С. 11-13

5. Словарь-справочник практического психолога. – Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1996. С. 54 - 56
6. Трунов Д.Г. «Синдром сгорания» : позитивный подход к проблеме /Д.Г.Трунов. - Журнал практического психолога. – 1998. - №8
7. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В.Форманюк. -Вопроспсихологи.1994. № 6.
8. Фрейд З. Мы и смерть. По ту сторону принципа наслаждения. Рязанцев С.Танатология – наука о смерти. – СПб. , 1994. С. 43-47
9. Яценко Т.С. Новый підхід до пізнання психічного в його внутрішній динаміці / Т.С.Яценко. - Актуальні проблеми української психології : Наукові записки Інституту психології ім.. Г.С. Костюка АПН України. – К.: Нора-Друк, 2003. С.27-28