

Саморозвиток – це складний динамічний процес, який має зовнішні та внутрішні умови розвитку, при чому зовнішні умови не є обов’язковими. Зовнішніми умовами саморозвитку особистості є впливи середовища та цілеспрямоване виховання. До внутрішніх умов відносять психологічні чинники такі, як рефлексія, креативність, толерантність, товариськість та інші.

Перспективи подальших досліджень. Вплив психологічних чинників на саморозвиток підлягає більш ретельному емпіричному вивченню, а також визначення структури саморозвитку, тож саме в цьому напрямку й планується подальша дослідницька робота.

Список використаної літератури:

1. Лозовой В. О. Саморозвиток особистості у філософській рефлексії та соціальній практиці. Монографія / Г.Г. Лозовой, Л.М. Сідак. – Х.: Право, 2006. – 256с.

2. Слободчиков В. И. Психология развития человека / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – М. : Школьная пресса, 2000. – 416 с.

3. Міляєва В. Р., Бреус Ю. В. Формування компетентності саморозвитку особистості в умовах реалізації компетентнісного підходу у фаховій освіті. http://elibrary.kubg.edu.ua/1067/1/_V_Miliaeva_Y_Breus_APNVLO_P_9_IPSP.pdf

ПСИХОКОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ’Я (ОГЛЯД ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ)

УДК 159.944.3

Каплуненко Ольга Петрівна,

*студентка спеціальності 053 «Психологія,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*

Актуальність дослідження. Робота соціальних працівників соціально-медичних закладів для пацієнтів з вадами розумового розвитку характеризується емоційно нестабільним середовищем, значним зростанням кількості робочих стресорів, психоемоційним виснаженням, викликаних несприятливими умовами для догляду за пацієнтами.

Нещодавня реформа інтернатних закладів (2020-2026) передбачає значне скорочення персоналу, в результаті якого значно збільшується навантаження на одного працівника. Відсутність на базі таких закладів психологічних тренінгових програм направлених на збереження

психічного здоров'я працівників збільшує ризик виникнення вигорання у колективі.

Насамкінець професійне вигорання фахівців у сфері психічного здоров'я впливає не тільки на фізико-психічний стан працівників, а й на зниження якості догляду за клієнтами таких закладів.

Актуальність вивчення психокорекції «професійного вигорання» соціальних працівників у сфері психічного здоров'я зумовлена відсутністю повноцінних наукових досліджень, які б вивчали ефективність застосування методик протидії «професійного вигорання» у спеціалістів таких закладів.

Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми. Аналіз наукової літератури дозволив з'ясувати, що дослідження змісту та структури та функції синдрому професійного вигорання знайшло відображення у роботах зарубіжних авторів В. Бойко, М. Буріш, Н. Водоп'янова, Е. Грінглас, А. Дворкін, С. Джексон, Дж. Еделвіч, Е. Іваніцкі, М. Лайтер, А. Ленгле, К. Маслач, В. Орел, Б. Перлман, Г. Робертс, О. Рукавішніков, Д. Трунов, І. Фрідман, К. Чернісс, В. Шауфелі, Р. Шваб, Дж. Фрейденбергер.

Мета статті полягає у здійсненні аналітичного огляду та аналізу зарубіжних наукових досліджень про особливості перебігу професійного вигорання, його діагностики та корекції у соціальних працівників сфери психічного здоров'я.

Виклад основного матеріалу дослідження. Активні дослідження синдрому професійного вигорання розпочалися у 1970-х роках. Американський психіатр Г. Дж. Фрейденбергер у 1974 році вперше описав наукову концепцію вигорання персоналу під час роботи в місцевому госпіталі, де він спостерігав за психоемоційним станом соціальних працівників.

Вже згодом К. Маслач розробила перші методики психодіагностики вигорання(МВІ) та описала структуру вигорання, яке складається із 3 компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції персональних досягнень. Її праці стали основою для подальших досліджень професійного вигорання.

У нашому дослідженні ми притримуємося визначення К. Маслач, де професійне вигорання – це психічний синдром, який виникає унаслідок довготривалої дії професійного стресу і виражається симптомами емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції персональних досягнень людини.

Серед головних чинників вигорання розрізняють три підходи:

- інтерперсональний,
- індивідуальний
- організаційний.

Переважно професійне вигорання виникає через несприятливе робоче середовище, відсутності соціальної підтримки серед оточуючих, невміння працівників застосовувати методики протидії стресу.

Психокорекція професійного вигорання передбачає проведення діагностики рівня вигорання, стимуляції бажання клієнта до позитивних результатів. Впровадження корекційної програми полягає у формуванні у працівника навичок боротьби із стресом та механізмів регуляції поведінки через проведення соціально-психологічних тренінгів.

Ще в кінці 1970-х К. Маслач та А. Пайнз зазначали про необхідність впровадження у закладах сфери психічного здоров'я різноманітних програм щодо профілактики та психокорекції синдрому професійного вигорання у співробітників, які працювали з пацієнтами з шизофренією. Тоді в результаті емпіричних досліджень науковці виявили закономірність між стажем роботи і рівнем сатисфакції та деперсоналізації працівників таких закладів (Pines A., Maslach C., 1978).

У різних дослідженнях, які проводилися у закладах психічного здоров'я на території США та країн Європи поширеність вигорання серед співробітників складала від 21% до 67% (Morse G., 2012). Зокрема, у більше половини соціальних працівників Північної Каліфорнії було виявлено високий рівень емоційного виснаження, а рівень деперсоналізації складав 38% серед усіх респондентів (Webster L., Hackett R. K., 1999). Було встановлено значно нижчий рівень вигорання у медичних працівників у порівнянні із спеціалістами соціальної сфери, які працювали з людьми з вадами психічного розвитку (Rohland B. M., 2000).

Декілька досліджень показали кореляцію між професійним вигоранням та агресивним ставленням до пацієнтів закладів психічного здоров'я (Holmqvist R., Jeanneau M., 2006). Що важливо негативне відношення співробітників призводило до ускладнення перебігу психічних розладів у пацієнтів (Gowdy E. L., Carlson L. S., Rapp C. A., 2003).

Серед методик, які показали свою ефективність у психокорекції професійного вигорання виділяють заходи та стратегії, що направлені на усунення організаційних та індивідуальних факторів.

Так, набуття навичок подолання стресу, формування соціальної підтримки, розширення автономії працівників, усунення рольового конфлікту в організації роботи значно знижують ймовірність виникнення вигорання у працівника (Morse G., 2012).

Окрему увагу варто приділити норвезьким дослідженням, які вивчали ефективність впровадження методики психокорекції професійного вигорання у соціальних працівників після реформи закладів психічного здоров'я. Зокрема, було виявлено значне зниження симптомів емоційного виснаження (Instrand S. T., Espnes G. A., Mykletun R., 2002).

Однак психокорекційні втручання практично не вплинули на деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень працівників (Innstrand S. T., Espnes G. A., Mykletun R., 2004).

У метааналізі досліджень професійного вигорання працівників сфери психічного здоров'я рекомендують збільшити рівень самостійності працівника у прийнятті рішень, контролювати об'єм навантаження, встановлювати чіткі та зрозумілі завдання, забезпечувати якісний клінічний нагляд за працівниками.

Висновки. Таким чином, серед дослідників наразі відсутній єдиний підхід до визначення структури та детермінантів синдрому професійного вигорання. Більшість зарубіжних досліджень присвяченні вивченню рівню професійного вигорання у закладах психічного здоров'я. Водночас ефективність впровадження психокорекційних методик приділено значно менше уваги. Специфіка роботи соціальних працівників закладів психічного здоров'я сприяє виникненню синдрому професійного вигорання.

Аналізуючи емпіричні дослідження можна зробити висновок про значну ефективність у профілактиці та протидії професійному вигоранню шляхом усунення організаційних чинників та використання копінг-стратегій або інших методів боротьби зі стресом.

Перспективою подальших досліджень буде вивчення та аналіз вітчизняних та зарубіжних підходів у психокорекційній роботі з професійним вигоранням соціальних працівників та покращення сфери їх психічного здоров'я.

Список використаної літератури:

1. Gowdy, E. L., Carlson, L. S., & Rapp, C. A. (2003). Practices differentiating high-performing from low-performing supported employment programs. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 26(3), 232.
2. Holmqvist, R., & Jeanneau, M. (2006). Burnout and psychiatric staff's feelings towards patients. *Psychiatry research*, 145(2-3), 207-213.

3. Innstrand, S. T., Espnes, G. A., & Mykletun, R. (2002). Burnout among people working with intellectually disabled persons: a theory update and an example. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 16(3), 272-279.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ У ОСОБИСТОСТІ РЯТУВАЛЬНИКІВ

УДК: 159.9

Князева Наталія Борисівна,
аспірантка,
Південноукраїнський національний
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського,

Актуальність проблеми. Все частіше діяльність фахівців багатьох професій здійснюється в умовах виникнення різних проблемних ситуацій, що визначаються високою складністю, небезпекою і відповідальністю виконання трудових завдань. Характерною особливістю подібних ситуацій є невизначеність моменту їх виникнення, характеру розвитку і наслідків, а також, як правило, наявність дефіциту часу, надходження недостатньої або неправдивої інформації, зміна функціонального стану фахівців тощо.

У даній роботі ми розглянемо толерантності до невизначеності як одну з необхідних якостей для людей екстремальних професій, а саме для рятувальників державної служби надзвичайних ситуацій (ДСНС).

Актуальність обраної теми багато в чому визначається припущенням про стійкі зв'язки між толерантністю до невизначеності і продуктивним виконанням своїх функціональних обов'язків рятувальниками.

Специфіка їх професійної діяльності визначається:

- 1) регламентуванням службових дій;
- 2) ієрархічністю службових відносин;
- 3) ризиком для життя і здоров'я;
- 4) емоційною напруженістю;
- 5) дефіцитом часу та інформації для прийняття рішення в різних ситуаціях службової діяльності.

Швидка змінність обставин, відсутність заздалегідь готового способу дії, відсутність однозначного алгоритму дії, дефіцит часу всі ці фактори характерні для ситуації невизначеності.

Праця в таких обставинах вимагають не тільки високої професійної підготовки щодо прийняття високоефективних рішень, а й наявність у