

ПРОЦЕСИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ

Кислинська Д.М.

Національний Харківський Університет

«Харківський політехнічний інститут», м.Харків

У сучасному суспільстві змінюється ставлення людини до своєї роботи. Люди втрачають бажання плідно і продуктивно працювати, унаслідок чого перестають відчувати впевненість і стабільність свого соціального і матеріального положення. Виявляються тривога, депресія й ін. Все це є симптомами синдрому емоційного вигорання (СЕВ).

На думку російського дослідника Бойко В.В.: «... емоційне вигорання отримується в життєдіяльності людини». Він визначає СЕВ як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі дії.

Залевський Г.В. (Україна): «Головне завдання супервізії полягає в тому, щоб допомогти супервізованим придбати недостатні знання і уміння. Супервізію можна зрозуміти як процес навчання і навчання, який є професійно-орієнтованою позицією допомоги, сконцентрованої на вимогах професійної робочої ситуації, аналізом, рефлексією і відпрацюванням цієї ситуації, поліпшенням професійної компетентності, вирішенням міжособистісних конфліктів, емоційну підтримку та інше. Тому супервізія - форма збереження якості професійної діяльності психологів, що регулярно практикується».

Включене спостереження в бесіді з психологами шкіл дозволило нам звернути нашу увагу на такі чинники: перший, особовий чинник, показав, що одні відчували нестачу автономності, а інші мали «вільніший» графік (особистої ініціативи). Рольовий чинник: у одних низьке робоче навантаження, але нерівномірно розподілена відповідальність за свої професійні дії; у інших – виконання чітко поставлених конкретних завдань. Третій, організаційний, чинник показав, що у одних несприятлива психологічна атмосфера в колективі, а у інших – «здоровий» клімат колективу.

Проведені дослідження показали, що знання основ психології для керівника будь-якого рівня необхідні для оптимальної організації роботи персоналу підприємства. Серії спостережень, що продовжуються, показали, що деякі керівники своїми діями провокували розвиток СЕВ у своїх співробітників. При загальній тенденції спостерігаються сприятливі умови роботи для повнішої самовіддачі і саморозкриття співробітників.