

Водопьянова Н. Е.

Санкт-Петербургский государственный университет

**РЕСУРСНАЯ МОДЕЛЬ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ
«СУБЪЕКТ-СУБЪЕКТНЫХ» ПРОФЕССИЙ**

Профессиональное выгорание как феномен современного бытия субъектов труда стоит в ряду важнейших теоретических и прикладных проблем психологической науки [5; 8]. Психологическая помощь специалистам, подверженным профессиональному выгоранию, имеет прямое отношение к сохранению профессионального и социально-общественного здоровья активно работающих людей. Несмотря на многочисленные исследования феномена выгорания, недостаточно разработанными остаются научно обоснованные технологии его профилактики и преодоления, помогающие профессиональной адаптации специалистов на разных этапах их профессионализации.

Существующий негативный взгляд на синдром выгорания рассматривает его как необратимый и неизбежный для тех, кто отдает много душевных и физических сил работе. Наша позитивная позиция относительно феномена выгорания допускает не только негативные, но также и позитивные стороны синдрома выгорания. В частности, наши наблюдения показывают, что осознаваемые переживания личностного «выгорания» могут выступать в качестве стимула для поиска внешних и внутренних ресурсов противодействия его негативным последствиям, разрушающим здоровье и психологическое благополучие субъектов профессиональной деятельности.

Согласно субъектно-ресурсной концепции природы выгорания психологическая помощь «выгорающим» специалистам рассматривается нами как управление и самоуправление ресурсным обеспечением субъектов труда. Профессиональное выгорание понимается нами как системное качество субъекта труда, которое проявляется в негативных психических состояниях, процессах, установках, отношениях к себе, субъектам и объектам деятельности, в деформации профессиональной направленности в виде смыслового отчуждения и ресурсо-разрушающих копинг-стратегий [1].

Ресурсы противодействия профессиональному выгоранию представляют собой систему ситуационных и диспозиционных взаимосвязанных и взаимовлияющих факторов (внутренних и внешних условий), способствующих профессионально-личностному развитию субъекта труда, сохранению продуктивного функционирования и преодолению профессионально и личностно трудных ситуаций для достижения желаемых целей

человека как субъекта деятельности. Ситуационные ресурсы – внутренние и внешние условия, возможности многоуровневой психологической регуляции, способствующие адаптации к текущим ситуациям. Диспозиционные ресурсы – это интра и интерсубъектные факторы психологической регуляции, обеспечивающие устойчивое функционирование, проактивное совладание, достижение целей и задач в настоящем и будущем времени.

На основе разработанной нами субъектно-ресурсной концепции противодействия профессиональному выгоранию была сконструирована модель психологической помощи «выгорающим» специалистам, направленная на расширение «ресурсной базы» личностно и профессионально-важных ресурсов субъектов труда [1]. Методика психологической помощи на основе ресурсной модели содержит 9 модулей, ориентированных на активизацию системы субъектных ресурсов разных уровней регуляции:

- 1) рефлексия личных ресурсов и их дефицитов;
- 2) рефлексия и активизация побуждающих к развитию ресурсов; рефлексия эмоциональных, мотивационно-ценностных, коммуникативных профессионально-важных ресурсов и компетентностей;
- 3) мотивационно-волевые ресурсы личностного роста и самоорганизации;
- 4) активизация ресурсов самодетерминации, автономности и ответственности за реализацию значимых целей, задач и планов;
- 5) актуализация ресурсов самоподдержки и уверенности в успехе – развитие диспозиционных ресурсов (активная жизненная позиция и оптимизм, позитивное самоотношение, уверенность в возможную эффективность, позитивные отношения к сосубъектам профессиональной деятельности);
- 6) ресурсы преодолевающего поведения с учетом ситуационного контекста, в том числе с учетом временных локусов прошлого, настоящего и будущего;
- 7) психоэнергетический модуль – освоение способов преодоления психоэнергетического истощения, дефицитов энергетических ресурсов;
- 8) активизация самоконтроля достижений – оптимизация оценивания результатов, корректировка критериев их оценивания, декомпозиция целей и др.

Каждый модуль содержит широкий спектр традиционных тренинговых средств: мини-лекции, дискуссии, ролевые игры, психогимнастика, гештальт-техники, техники психосинтеза, релаксации и активизации,

креативные этюды, проективные рисунки, визуализация личных ресурсов, телесно-ориентированные техники, кейсы, персональные консультации между сессиями, домашние задания и др. Общий объем профилактико-коррекционной программы «Анти-выгорание» составлял 34 часа групповой работы в течение одного месяца, 16-18 часов посттренинговых подкрепляющих сессий и индивидуальных консультаций, индивидуальных заданий по практической реализации новых умений и знаний в течение двух месяцев.

Мониторинг выраженности профессионального выгорания и ресурсов противодействия ему в процессе проведения экспериментальной программы осуществляется с помощью комплекса методик, оценивающих внешне наблюдаемые проявления субъектной активности (экспертное наблюдение) и внутренние – субъективно переживаемые признаки профессионального выгорания: самоотчеты, проективные тесты, опросники («Профессиональное выгорание» [3], «Психологическое отчуждение» [6], «Оценка потерь и приобретений персональных ресурсов» [2], стратегий совладающего поведения [4], шкалы для оценки субъектной активности [4] и самооэффективности [7]).

Эмпирическая проверка эффективности экспериментальной программы «Анти-выгорание» проведена в трех группах специалистов (60 чел). Спустя три месяца после начала программы наблюдалось статистически значимое снижение выраженности профессионального выгорания по трем его субфакторам и показателей смыслового отчуждения; значимо повысились показатели ресурсной обеспеченности (индекс ресурсности, «самоэффективности», «субъектности»). Выявлено, что коррекция профессионального выгорания («обратимость выгорания») осуществляется труднее при высокой выраженности выгорания. В соответствие с новой стандартизацией интегрального показателя выгорания это 4-5 стадии выгорания [3].

Полученные результаты подтвердили эффективность и научную обоснованность ресурсной модели противодействия профессиональному выгоранию, перспективность использования данного подхода для оказания психологической помощи «выгорающим» специалистам и подтверждают позитивный взгляд на возможность профилактики и коррекции синдрома выгорания.

Литература

1. Водопьянова, Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: автореф. дисс. докт. психол. наук: 19.00.03. / Н. Е. Водопьянова. – СПб., 2014.

2. Водопьянова, Н. Е. Стандартизованный опросник «Потери и приобретения ресурсов» для специалистов социномических профессий / Н. Е. Водопьянова, А. Д. Наследов // Вестн. Тверского гос. ун-та. Серия: педагогика и психология. – 2013. – № 26.
3. Водопьянова, Н. Е. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социномических профессий / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, А. Д. Наследов // Вестн. С.-Петербур. ун-та. Сер. 12. – 2013. – Вып. 4.
4. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса. / Водопьянова Н. Е. – М., 2009.
5. Орел, В. Е. «Синдром психического выгорания личности» / В. Е. Орел. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 363 с.
6. Осин, Е. Н. Смыслоутрата и отчуждение / Е. Н. Осин, Д. А. Леонтьев // Культурно-историческая психология. – 2007. – № 4.
7. Ромек, В. Г. Русская версия шкалы общей самооффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема / В. Г. Ромек // Иностранная психология. – 1996 – № 7.
8. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессия / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23, № 3.