

УДК 159.944.4

DOI <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.3/11>**Мельничук А.Ю.**

Хмельницький національний університет

Комар Т.В.

Хмельницький національний університет

П'ЯТИКРОКОВИЙ АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕННЯ СУПЕРВІЗІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ Н. ПЕЗЕШКІАНА

У статті представлено теоретичний аналіз проблеми вигорання фахівців соціономічного профілю та перспективи попередження даного явища засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Зокрема, представлено алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю за п'ятикроковою моделлю консультування.

Проблема вигорання залишається актуальною та цікавою безлічі науковців, адже нові виклики сьогодення (пандемія Covid-19, повномасштабна війна в Україні тощо) мотивують до пошуку нових засобів та методів попередження синдрому вигорання та збереження психічного здоров'я фахівців соціономічного профілю, оскільки саме ці спеціалісти найбільше стикаються з високим рівнем стресу при виконанні професійних обов'язків та потребують формування стресостійкості та адаптивності до нових умов життя.

*Позитивну психотерапію часто заздують як новітній інтегративний, гуманістичний, психодинамічний, транскультурний та ресурсорієнтований метод, який був заснований Н. Пезешкіаном та офіційно визнаний Європейською Асоціацією Психотерапії (ЕАР) у 1996 році. Назва Позитивної психотерапії походить від лат. *positum*, що значить «даний», «фактичний», «дійсний», «той, що є насправді».*

У даній роботі представлено механізм попередження синдрому вигорання через призму п'ятикрокової моделі консультування Н. Пезешкіана. Супервізійний алгоритм складається з наступних кроків: 1. Спостереження, дистанціювання. Цей крок дозволяє особистості краще зрозуміти ситуацію, побачити її в цілому. Подивитися на ситуацію як на шанс для розвитку та вдосконалення і ознайомитися із різними способами реагування в цій ситуації. Знизити емоційне напруження, переживання проблеми, дистанціюватися від неї, зайняти позицію спостерігача, відійти від звичного проблемного способу реагування; 2. Інвентаризація. Орієнтується на дослідження та усвідомлення причин, які призводять до стресу та зумовлюють емоційне вигорання фахівців і спонукають до створення конфліктних ситуацій; 3. Ситуативне підбадьорення. На цьому кроці здійснюється пошук зовнішніх та внутрішніх ресурсів особистості та активізуються минулі вміння та успіхи для вирішення конфлікту; 4. Вербалізація. Орієнтується на вирішення проблемних ситуацій та моделювання нової поведінки і створення нових способів реагування на стресові ситуації; 5. Розширення цілей. Створення нових цілей, можливостей та способів вирішення конфліктів, якими особистість може користуватися у майбутньому. Формується вміння бачити перспективи майбутнього, які так чи інакше засновані на отриманому досвіді. Підкріпити у фахівців впевненість у собі, визначити кроки, дії, альтернативні життєві можливості. Робота над позитивними майбутніми установками, які формують стресостійкість та попереджають емоційне вигорання.

Ключові слова: вигорання, супервізія, позитивна психотерапія, п'ятикрокова модель консультування, фахівці соціономічного профілю.

Постановка проблеми. Сучасні виклики життя фахівців соціономічного профілю та людства загалом: пандемія Covid-19, повномасштабна війна в Україні тощо, зумовлюють неабиякі стресори та негативно впливають на психічне здоров'я особистості.

Синдром вигорання найбільше вражає саме фахівців соціономічного профілю, ті які перебувають у постійному емоційному контакті з людьми: педагоги, психологи, соціальні працівники, лікарі, поліцейські тощо. Це спричинено тісними емо-

ційними взаєминами між фахівцями та їхніми клієнтами, постійною зміною вимог до даних фахівців та потребою у постійному удосконаленні та розвитку. Це все мотивує до пошуків нових засобів попередження синдрому вигорання та формування стресостійкості, адже із змінами у Світі змінюється сама особистість та потребує новітніх інструментів збереження психічного здоров'я.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема вигорання цікавить безліч науковців і з кожним роком збільшується кількість праць дослідження проблеми даного явища. Зокрема, проблему вигорання досліджували: С. Арефнія, О. Баранов, І. Брецько, М. Буріш, І. Діденко, В. Ковальчук, Н. Левицька, С. Максименко, О. Паркулаб, Н. Сургунд, Я. Шпет. Виділяють супервізію як дієвий засіб профілактики вигорання: І. Іванюк, О. Крикун, М. Міщенко та інші.

Досліджували особистість та вплив на неї через призму позитивної психотерапії: Н. Пезешкіан, В. Карікаш, Ю. Бондар, Т. Жуматий, В. Завірюха, Ю. Кобзева, Ю. Москаленко, О. Радченко, І. Тітов, Т. Тітова, Е. Филиппова, Н. Ханецька, Т. Шкода та інші.

Формулювання цілей статті. Здійснити теоретичний аналіз проблеми вигорання та представити алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії задля попередження синдрому вигорання та збереження психічного здоров'я в умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Серед основних порушень психічного здоров'я часто згадують синдром емоційного вигорання, який є надзвичайно актуальним в наші часи. Хоча термін «вигорання персоналу» вперше був згаданий Бредлі (1969) у статті про співробітників служби пробації, які проводять програму лікування за місцем проживання неповнолітніх злочинців. Проте, Герберт Фрейденбергер (1974), як правило, вважається батьком-засновником синдрому емоційного вигорання його впливова стаття про вигорання персоналу підготувала ґрунт для впровадження цієї концепції. Як волонтер, Фрейденбергер працював у Нью-Йоркській безкоштовній клініці для наркозалежних, у якій працювали в основному молоді, вмотивовані волонтери. Фрейденбергер зауважив, що багато хто з них відчували поступове виснаження енергії та втрату мотивації, що супроводжувалося широким спектром психічних та фізичних симптомів, які зазвичай проявлялися приблизно через рік після того, як волонтери починали працювати у клініці.

Приблизно в той же час Христина Маслач (1976), соціальний психолог, зацікавилася тим, як співробітники соціальних служб справляються з емоційним перевантаженням на роботі. Вона описує «вигорання» як процес поступового виснаження, цинізму і втрату прихильності до своїх колег [8, с. 383].

Отже, найчастіше «вигорання» як “burnout” використовується для характеристики психологічного стану здорових людей, які знаходяться в інтенсивному спілкуванні з клієнтами (пацієнтами) в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги.

В оновленому МКХ-11, вигорання входить до категорії факторів, які впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я. Згідно з МКХ-11, вигорання – це синдром, який характеризується як результат хронічного стресу на робочому місці, який не вдалося успішно подолати. Він визначається трьома рисами: 1) відчуття виснаження; 2) підвищена психічна віддаленість від роботи, або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою; і 3) відчуття неефективності на роботі [5]. В МКХ-11 акцентують увагу, що синдром вигорання виникає як наслідок виконання професійних обов'язків, тобто в ідентичності професіонала, і не варто вживати в контексті інших ідентичностей. Проте, безліч науковців вживають цей термін не лише в контексті професійної ідентичності, алей у шлюбно-сімейних, батьківсько-дитячих відносинах тощо.

Бовдир О., Вельдбрехт О., Самкова О., зазначають, що емоційне вигорання розвивається під впливом хронічного стресу і постійного навантаження, що призводить до виснаження емоційно-енергетичних та індивідуальних ресурсів людини. Воно виникає в результаті накопичення негативних емоцій, що не були своєчасно вивільнені. Наслідком цього є зниження якості роботи, втрата інтересу до неї і навіть зміна професійної діяльності, порушення психічного і фізичного здоров'я, що призводить до професійної дезадаптації людини [1, с. 32].

Як описує Паловські Ю., вигорання не визнається хворобою, а тлумачиться як фактор, що спричиняє порушення адаптації і впливає на стан здоров'я. Наукові та професійні спільноти в усьому світі докладають багато зусиль для вивчення організаційних і психологічних чинників вигорання, щоб запобігти його виникненню, але проблема досі далека від вирішення. Воно поширюється серед представників дедалі більшого кола професій та поширюється як вірус,

знижуючи якість праці та загрожуючи здоров'ю фахівців. Це все вимагає від психологів-практиків, психологів-науковців пошуку нових шляхів та механізмів попередження синдрому вигорання [4, с. 42].

Синдром вигорання складне явище, яке потребує постійного вдосконалення засобів дослідження та профілактики. Серед засобів позитивної психотерапії є безліч технік та концепцій, які можуть бути ефективними у дослідженні, профілактиці та корекції синдрому вигорання: три техніки позитум-підходу (позитивна реінтерпретація, транскультурний підхід, метафора), актуальні здібності, балансна модель, модель для наслідування, п'ятикрокова стратегія психотерапевтичної допомоги, Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF) тощо [2, с. 124].

Позитивна психотерапія – це новітній гуманістичний напрямок сучасної психотерапії, офіційно визнаний Європейською Асоціацією Психотерапії (ЕАР) у 1996 році. Назва позитивної психотерапії походить від лат. *positum*, що значить «даний», «фактичний», «дійсний», «той, що є насправді» [3].

Серед дієвих засобів профілактики синдрому вигорання безліч науковці виокремлюють інтерв'ю та супервізію. Як зазначає І. В. Іванюк (2018), Концепція супервізії (лат. *super* – зверху, *visio* – бачення) виникла і міцно утвердилася в галузі психологічного консультування, охорони здоров'я, широко використовується у соціальній роботі. В українській мові у змістовному плані найближчим поняттям є «наставництво», у значенні допомоги, професійного спілкування з досвідченішими колегами. Супервізор (куратор, наставник) має давати поради і направляти. Супервізія є необхідним напрямком у професійній діяльності. Саме супервізія може підштовхнути до пошуку нових знань, можливостей, і мотивувати піклування про себе. Якщо ігнорувати супервізійну підтримку, то з'являється велика вірогідність виникнення синдрому «вигорання» як емоційного, так і професійного [6, с. 36].

Видатні психологи – дослідники супервізії П. Хоукінс та Р. Шохет пропонують шість базових етичних принципів супервізії: 1. Дотримання балансу між відповідальністю за роботу супервізованого і повагою до його самостійності. 2. Прояв належної турботи про благополуччя клієнта і його захист, повага до автономії. 3. Дія в межах своєї компетенції, звернення по допомогу за необхідності. 4. Лояльність. 5. Відмова від використання

насиленницьких дій. 6. Відкритість критиці і зворотному зв'язку разом із зобов'язанням продовжувати навчання.

Ми розуміємо супервізію як процес, у якому розширюється бачення фахівця соціономічного профілю своєї проблемної ситуації та здійснюється пошук ефективних способів вирішення конфліктів та викликів. Серед основних завдань супервізії ми вбачаємо підвищення рівня дидактичних та особистісних компетенцій фахівця. Даний алгоритм супервізії вирішує ці завдання та може бути ефективним у збереженні психічного здоров'я. Крім цього, цінність супервізії в тому, що вона є дуже потужним джерелом професійної підтримки, що дуже важливо для будь-якого фахівця, а особливо для початківця.

П'ятикрокова стратегія психотерапевтичної допомоги або п'ятикрокова модель консультування містить наступні етапи:

1. Спостереження, дистанціювання. Це крок дозволяє особистості краще зрозуміти ситуацію, побачити її в цілому. Подивитися на ситуацію як на шанс для розвитку та вдосконалення і ознайомитися із різними способами реагування в цій ситуації.

2. Інвентаризація. Визначається зміст проблемної ситуації, де застосовуються когнітивні здібності.

3. Ситуативне підбадьорювання. На цьому кроці здійснюється пошук зовнішніх та внутрішніх ресурсів особистості та активізується минулі вміння та успіхи для вирішення конфлікту.

4. Вербалізація. Орієнтується на вирішення проблемних ситуацій тощо.

5. «Розширення цілей». Створення нових цілей, можливостей та способів вирішення конфліктів, якими особистість може користуватися у майбутньому. Формується вміння бачити перспективи майбутнього, які так чи інакше засновані на отриманому досвіді [3; 7].

Даний алгоритм можна використовувати в межах групової та індивідуальної супервізії, а також самосупервізії, де фахівець соціономічного профілю зможе сам себе підтримати у складній стресовій ситуації та стати для себе внутрішнім супервізором, що полягає у здатності об'єктивно аналізувати роботу, самостійно виявляти недоліки та корегувати помилки під час виконання професійних обов'язків. Отже, алгоритм, який ми пропонуємо складається із п'яти кроків, де на кожному клієнт має дати собі відповідь на наступні запитання (таблиця 1).

Висновки. Проблема вигорання залишається актуальною та цікавою безлічі науковців, адже нові виклики сьогодення (пандемія Covid-19, повномасштабна війна у Україні тощо) мотивують до пошуку нових засобів та методів попередження синдрому вигорання та збереження психічного здоров'я фахівців соціономічного профілю, адже саме ці спеціалісти найбільше стикаються з високим рівнем стресу при виконанні професійних обов'язків та потребують формування стресостійкості та адаптивності до нових умов життя. Серед ефективних методів попередження синдрому вигорання може бути позитивна психотерапія, яка містить важливі компоненти збереження психічного здоров'я.

У даній роботі представлено механізм попередження синдрому вигорання через призму п'ятикрокової моделі консультування Н. Пезешкіана. Супервізійний алгоритм складається з наступних кроків: 1. Спостереження, дистанціювання. Цей крок дозволяє особистості краще зрозуміти ситуацію, побачити її в цілому. Подивитися на ситуацію як на шанс для розвитку та вдосконалення і ознайомитися із різними способами реагування в цій ситуації. Знизити емоційне напруження, переживання проблеми, дистанціюватися від неї, зайняти позицію спостерігача, відійти від звичного проблемного способу реагування; 2. Інвентаризація. Дослідження та усвідомлення причин, які призводять

Таблиця 1

П'ятикроковий алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії

Крок	Запитання	Ціль
1. Спостереження Дистанціювання	Чому (для чого) тобі потрібна супервізія? Яке значення для тебе має ситуація, яку ти обрав(-ла)? Які можливості приховані у цій ситуації? Який потенціал відкриває для тебе цей супервізійний випадок? Які переваги ти бачиш у цьому випадку? Які здібності відкриває цей випадок? Як даний випадок впливає на твою балансну модель? Які макро або мікроподії виникають у цій ситуації?	Знизити емоційне напруження, переживання проблеми, дистанціюватися від неї, зайняти позицію спостерігача, відійти від звичного проблемного способу реагування
2. Інвентаризація	Як дану супервізійну ситуацію ти вирішував(-ла) раніше? Що спільного ти помітив(-ла) між ситуацією та концепціями своїх батьків? Коли з'явилося бажання розглянути цей випадок? Як розвивалося бажання розглянути цей випадок на супервізії? Які твої девізи (концепції) використовуються у даному випадку? Які твої актуальні здібності проявляються у даному випадку? Якими принципами ти керуєшся у даному випадку? Що ти хочеш змінити у цій ситуації?	Дослідження та усвідомлення причин, які призводять до стресу та зумовлюють емоційне вигорання фахівців
3. «Ситуативне підбадьорювання»	Як ти зараз розглядаєш цей випадок? Яку користь для себе ти бачиш у цій ситуації? Як ти долав/вирішував(-ла) проблемні випадки раніше? Які актуальні здібності розвиваються у цій ситуації? Від чого тебе оберігає дана ситуація?	Розкриття можливостей, які відкриваються в стресові ситуації. Виявити ресурсні можливості учасників, які можуть бути основою розв'язання ситуації.
4. «Вербалізація»	Як би ти хотів(-ла) даний супервізійний випадок вирішити? Що ще потрібно вирішити у даному супервізійному випадку? Яким шляхом ти будеш вирішувати дану ситуацію? Що для тебе означає цей супервізійний випадок? Що ти хотів(-ла) ним досягнути? Що для тебе є «болючим» у даному випадку? Що можна поліпшити у цій ситуації?	Моделювати свою поведінку та створюють нові способи реагування на стресові ситуації і шукають шляхи вирішення їх.
5. «Розширення цілей»	Що ти робив(-ла) якби вирішила цей супервізійний випадок? Що ти робив(-ла) якби у тебе не було цього випадку? Чому ти можеш навчитися у інших своїх колег? Який твій інтерес у цьому випадку? Які відкрилися перед тобою можливості? Які у тебе нові цілі на майбутнє? Як метафорично ти себе зараз відчуваєш? Який висновок ти можеш зробити з цієї супервізійної ситуації? Які поради собі можеш дати зараз?	Підкріпити у фахівців впевненість у собі, визначити кроки, дії, альтернативні життєві можливості. Робота над позитивними майбутніми установками, які формують стресостійкість та попереджають емоційне вигорання.

до стресу та зумовлюють емоційне вигорання фахівців і спонукають до створення конфліктних ситуацій; 3. Ситуативне підбадьорення. На цьому кроці здійснюється пошук зовнішніх та внутрішніх ресурсів особистості та активізується минулі вміння та успіхи для вирішення конфлікту; 4. Вербалізація. Орієнтується на вирішення проблемних ситуацій та моделювання нової поведінки і створення нових способів реагування на стресові ситуації; 5. Розширення цілей. Створення нових цілей, можливостей та способів вирішення конфліктів, якими особистість може користуватися у майбутньому. Формується вміння бачити перспективи майбутнього, які так чи інакше засновані на отриманому досвіді. Підкріпити у фахівців впевненість у собі, визначити кроки, дії, альтернативні життєві можливості.

Робота над позитивними майбутніми установками, які формують стресостійкість та попереджують емоційне вигорання.

Ми розуміємо супервізію як процес, у якому розширюється бачення фахівця соціономічного профілю своєї проблемної ситуації та здійснюється пошук ефективних способів вирішення конфліктів та викликів. Серед основних завдань супервізії ми вбачаємо підвищення рівня дидактичних та особистісних компетенцій фахівця. Даний алгоритм супервізії вирішує ці завдання та може бути ефективним у збереженні психічного здоров'я.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у подальшому вивченні синдрому вигорання та попередженні його з використанням засобів позитивної психотерапії.

Список літератури:

1. Бовдир О., Вельдбрехт О., Самкова О. Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигорання. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. 2021. Т. 32, № 6. С. 32–38. URL: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/06>
2. Мельничук А. Ю., Комар Т. В. Дослідження синдрому вигорання засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана серед медичних працівників. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. № 11. С. 124–130. URL: http://www.psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/11_2021/16.pdf
3. Основи Позитивної психотерапії. Первинне інтерв'ю / В. І. Карікаш та ін. Черкаси : Укр. ін-т Позит. крос-культур. психотерапії та менеджменту, 2013. 64 с.
4. Паловські Ю. Психологічні предиктори емоційного вигорання та залученості в роботу в керівників бізнесу. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. 2021. Т. 32, № 2. С. 42–49. URL: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/08>
5. ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics. ICD-11. URL: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281> (date of access: 07.04.2022).
6. Ivanyuk I. Supervision and Intervision in the Work of Educational Professionals. Psychology and Psychosocial Interventions. 2018. Vol. 1. P. 36–40. URL: <https://doi.org/10.18523/2617-2348.2018.36-40> (date of access: 29.06.2022).
7. Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology / ed. by E. Messias, H. Peseschkian, C. Cagande. Cham : Springer International Publishing, 2020. URL: <https://doi.org/10.1007/978-3-030-33264-8>
8. Schaufeli W. B., & Buunk B. P. (1996). Professional burnout. Handbook of work and health psychology, 1, 383–425.

Melnichuk A.Yu., Komar T.V. FIVE STAGES ALGORITHM OF SUPERVISION OF SOCIONOMIC SPECIALISTS BY MEANS OF POSITIVE PSYCHOTHERAPY BY N. PEZESHKIAN

The article presents a theoretical analysis of the problem of socionomic specialists' burnout and the prospects of preventing this phenomenon by means of positive psychotherapy by N. Peseschkian. In particular, the algorithm of supervision of socionomic specialists according to the five-step model of counseling is presented.

The problem of burnout remains relevant and interesting to many scientists due to the new challenges of today (Covid-19 pandemic, full-scale war in Ukraine, etc.) motivate the search of new tools and methods to prevent burnout and preserve the mental health of socionomists, because these specialists face the highest level of stress due to professional activities so that stress resistance and adaptability to new living conditions is required.

Positive psychotherapy is often referred to as the latest integrative, humanistic, psychodynamic, transcultural and resource-oriented method, which was founded by Nosrat Peseschkian and officially approved by the European Association Psychotherapy (EAP) in 1996. The name Positive Psychotherapy comes from Latin. positum, which means "given", "actual", "real", "the one who really is".

This paper presents a burnout prevention mechanism through the prism of a five-step model of counseling by Nosrat Peseschkian. The supervisory algorithm consists of the following steps: 1. Observation, distancing.

This step allows the individual to better understand the situation, to see it as a whole. Look at the situation as a chance for development and improvement and learn about different ways of responding to this situation. Reduce emotional stress, experience the problem, distance yourself from it, take the position of an observer, move away from the usual problematic way of responding; 2. Inventory. Research and awareness of the causes that lead to stress and cause emotional specialists' burnout and may cause conflicts; 3. Situational encouragement. This step requires looking for external and internal resources of the individual to activate one's skills and successes to resolve the conflict; 4. Verbalization. Focus on solving problematic situations and modeling new behavior patterns and creating new ways of responding to stressful situations; 5. Expanding goals. Creating new goals, opportunities and ways to resolve conflicts that the individual may use in future. The ability to see the future prospects, which in one way or another are based on experience, is formed. To strengthen self-confidence in specialists, to determine steps, actions, alternative life opportunities. Work on positive future attitudes that increase stress resistance and prevent emotional burnout.

Key words: *burnout syndrome, positive psychotherapy, supervision, five stages of psychotherapeutic process, socionomic specialists.*