

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ТА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ»: МЕТА, ЗМІСТ ТА ОСНОВНІ ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНІКИ

*Л. М. Карамушка,
член-коресподент НАПН України,
доктор психологічних наук, професор,
Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України*

Актуальність дослідження. Проблема психологічного здоров'я персоналу організацій є однією із актуальних тем сьогодення, в силу інтенсифікації професійної діяльності персоналу, посилення рівня конкуренції, підвищених вимог до персоналу з боку керівництва, незадоволення матеріальних та інших очікувань персоналу тощо.

Однією із важливих аспектів цієї проблеми є аналіз «різних векторів взаємодії» професійної кар'єри та психологічного здоров'я персоналу, зокрема, аналіз тих протиріч, які можуть виникати між ними.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами сформульовано таку мету дослідження: визначити мету, завдання, зміст, структуру та інтерактивні техніки тренінгової програми «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу».

Результати дослідження. Зазначимо, насамперед, що тренінгова програма «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу» є однією із тренінгових програм, які входять до структури психологічної технології підготовки освітнього персоналу до забезпечення психологічного здоров'я, розробленої автором.

В основу технології покладено *технологічний підхід*, який полягає в розробці та впровадженні організаційно-психологічних технологій (Карамушка Л.М., 2002).

Мета тренінгової програми: підготовка освітнього персоналу до розуміння сутності професійної кар'єри особистості та ролі психологічного здоров'я персоналу в її здійсненні.

Завдання тренінгової програми: 1) оволодіння освітнім персоналом знаннями про сутність професійної кар'єри та роль психологічного здоров'я освітнього персоналу у її здійсненні; 2) аналіз освітнім персоналом особливостей професійної кар'єри та психологічного здоров'я персоналу та протиріч, які можуть виникати між ними; 3) визначення освітнім персоналом організаційно-психологічних умов профілактики та

подолання протиріч між професійною кар'єрою та психологічним здоров'ям персоналу.

Загальна структура тренінгової програми. Тренінгова програма складається із 4 тренінгових сесій та має таку загальну структуру: Тренінгова сесія 1. «Сутність професійної кар'єри особистості, її види та функції»; Тренінгова сесія 2. «Етапи та критерії успішності професійної кар'єри персоналу в організації»; Тренінгова сесія 3. «Сутність психологічне здоров'я освітнього персоналу та його роль в діяльності освітніх організацій»; Тренінгова сесія 4. «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу: коли і чому виникають протиріччя між ними і чи можливо їх подолати?» .

Обсяг тренінгової програми. Обсяг тренінгової програми складається із 60 академічних годин. Кожна із тренінгових сесій складається із таких частин та має таку часову «наповненість»: вступ до тренінгової сесії (2 години), інформаційно-смісловий компонент (2 години), діагностичний компонент (2 години), корекційно-розвивальний компонент (2 години), завершення тренінгової сесії (2 години), творче домашнє завдання (4 години). Тобто обсяг однієї тренінгової сесії складає 14 академічних годин. Відповідно, обсяг чотирьох тренінгових сесій складає 56 академічних годин. До того ж, до обсягу тренінгу ще додається 2 години на загальний вступ до тренінгу та 2 – на загальну заключну частину тренінгу.

Зміст тренінгової програми. Тренінгова програма має такий загальний зміст.

Тренінгова сесія 1 «Сутність професійної кар'єри особистості, її види та функції» передбачає аналіз таких питань: Що таке кар'єра?; Що являє собою професійна кар'єра?; Професійна та життєва кар'єра: чим вони відрізняються між собою?; Які існують види професійної кар'єри?; Чому виникає необхідність у здійсненні горизонтальної кар'єри?; Яка роль професійної кар'єри?

Тренінгова сесія 2 «Етапи та критерії успішності професійної кар'єри персоналу в організації» зорієнтована на висвітлення наступних питань: Які основні етапи кар'єри ?; Що таке «плато кар'єри»?; Які причини виникнення «плато кар'єри» в організації?; Як долати «плато кар'єри»?; Як управляти професійною кар'єрою персоналу в організації?; Які критерії успішності професійної кар'єри персоналу в організації?

Тренінгова сесія 3. «Сутність психологічне здоров'я освітнього персоналу та його роль в діяльності освітніх організацій» розглядає такі

питання: Що таке здоров'я особистості? У чому проявляється психічне здоров'я освітнього персоналу? Чим психологічне здоров'я освітнього персоналу відрізняється від психічного здоров'я? Як співвідносяться між собою психологічне та професійне здоров'я освітнього персоналу? Як впливає психологічне здоров'я освітнього персоналу на ефективність діяльності освітніх організацій? Чи можна говорити про психологічне здоров'я організації?

Тренінгова сесія 4. «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу: коли і чому виникають протиріччя між ними і чи можливо їх подолати?» включає висвітлення таких питань: Які протиріччя можуть виникати між професійною кар'єрою освітнього персоналу та організаційно-психологічними умовами діяльності в організації? Як це може вплинути на психологічне здоров'я освітнього персоналу? Як основні причини виникнення протиріч між професійною кар'єрою освітнього персоналу та організаційно-психологічними умовами діяльності в організації; Як долати протиріччя між професійною кар'єрою і психологічним здоров'ям особистості? Яку роль тут можуть відігравати освітні організації?

Основні інтерактивні техніки тренінгової програми. У процесі проведення тренінгу використовуються «класичні» інтерактивні техніки (метод незакінчених речень, робота в малих групах, міжгрупове обговорення, «мозковий штурм», рольові ігри, творчі завдання тощо), які «проектуються» на зміст тренінгової програми. Зокрема, розроблено та впроваджено такі авторські інтерактивні техніки: 1) криголам «Мій «дотик» до професійної кар'єри протягом останнього місяця»; 3) вправа «Голосуємо ногами» (з проблеми видів кар'єри та можливостей поєднання життєвої та професійної кар'єри); 4) творча діагностичне вправа: «Провести інтерв'ю з іншим учасником тренінгу» (інтерв'ю включає такий орієнтовний перелік питань: Які етапи професійної кар'єри Ви на даний момент пройшли?; Які труднощі були у Вас під час проходження цих етапів?; Які досягнення у Вас були під час проходження цих етапів?; Як етапи професійної кар'єри Ви б хотіли пройти у майбутньому? та ін.); 4) міні-лекція «Чому виникає «плато кар'єри» і чим організаційне плато відрізняється від особистісного?» 5) робота в малих групах та міжгрупове обговорення «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я: як вони «перетинаються» між собою?» та ін.

Результати впровадження тренінгової програми серед персоналу освітніх організацій та психологів показали, що вона викликає значний інтерес в учасників тренінгу.

Активну дискусію викликають, зокрема, такі аспекти проблеми: 1) відмінність між «простим» (хоча і ефективним) виконанням професійних функцій і професійною кар'єрою; 2) співвідношення вертикальної та горизонтальної кар'єри; 3) критерії успішності горизонтальної кар'єри (не лише емоційне задоволення від виконання професійної діяльності, але і визнання її змісту та результатів професійною спільнотою); 4) плато кар'єри та його різновиди; 5) можливі сценарії співвідношення професійної та життєвої кар'єри та ін.

Особливо активно обговорюються питання, які стосувалися сутності психологічного здоров'я особистості та протиріч, які виникають між професійною кар'єрою та психологічним здоров'ям.

Так, до *основних протиріч*, які можуть виникати між професійною кар'єрою персоналу та організаційно-психологічними умовами діяльності в організації, учасниками за підтримки керівника тренінгу було віднесено: інтенсифікація діяльності; надмірні вимоги з боку керівництва; «токсичність» організаційного середовища; наявність булінгу в педагогічному колективі; розчарування стосовно «кар'єрних» можливостей професії; виникнення організаційного та особистісного «плато кар'єри»; невідповідність між «обіцяним» і «реальним» в матеріальних та моральних винагородах роботи; трудоголізм та перфекціонізм персонал тощо. Було зроблено висновок про те, що це може призводити до емоційного виснаження персоналу, згорання стосунків з колегами, песимізму, розчарування щодо здійснення кар'єри, відмови від подальших кар'єрних планів тощо, тобто, значно знижувати рівень психологічного здоров'я персоналу.

Також на основі аналізу літературних джерел було виділено одне із основних протиріч, яке може проявлятися при цьому: протиріччя між вимогами професійної діяльності, необхідності постійного професійного зростання в ній та наявністю особистісних та організаційних ресурсів. У цьому контексті було виділено один із підходів (реалізація JD-R model - Job Demands-Resources model, Bakker, A.B., & Demerouti, E.), впровадження якого може сприяти подоланню протиріччя між професійною кар'єрою та психологічним здоров'ям

Окрім того, до *основних організаційно-психологічних умов профілактики та подолання протиріч* між професійною кар'єрою та

психологічним здоров'ям освітнього персоналу учасниками тренінгу віднесено; розробка спеціальної програми освітньої організації з означеного питання; здійснення психологічної підтримки персоналу на всіх етапах здійснення професійної кар'єри; оволодіння персоналом спеціальними засобами саморегуляції, зокрема, медитації, для підтримки психологічного здоров'я та ін.

Висновки. Застосування тренінгової програми «Професійна кар'єра та психологічне здоров'я освітнього персоналу» може сприяти психологічному забезпеченню здійснення професійної кар'єри освітнього персоналу та усвідомлення значення психологічного здоров'я у цьому процесі.

АЛГОРИТМ СКРИНІНГОВОЇ ДІАГНОСТИКИ ДЕПРЕСИВНИХ І ТРИВОЖНО-ДЕПРЕСИВНИХ РОЗЛАДІВ У ЖІНОК ПІД ЧАС ВАГІТНОСТІ ТА ПІСЛЯ ПОЛОГІВ

В. Є. Клебан,

студентка 5 курсу медичного факультета

М. К. Білоус,

студент 5 курсу медичного факультета

В.Ю. Жук,

кандидат медичних наук, асистент

Донецький національний медичний університет МОЗ України

Ще Гіппократ описував хронічні психози, що ускладнювалися перинатальними інфекціями, виникали після пологів і закінчувалися летально. Ескіроль (1838), а пізніше – Магсе (1858) відзначали пуерперальні психози, описані в праці «Безумство вагітних жінок» (*La folie des femmes enceintes*). На початку ХХ сторіччя був запропонований термін «депресія післяпологового періоду». Цим було підкреслено особливий характер згадуваного розладу. Поява цього терміна мала велике значення для виникнення нового напрямку – перинатальної психіатрії. У працях R.Kumar і K.M.Robson показано, що пуерперальні психози, мають органічне походження, на відміну від післяпологової депресії (ППД) [1]. Післяпологовий психоз має поширеність 1:500–1:1000 новонароджених і