Список використаних джерел

1. Закон України «Про соціальні послуги» (із змінами і доповненнями від 10 жовтня 2024 р. № 4017-IX): URL:https://ips.ligazakon.net/ document
2. Белавін С. П., Мітіна С. В., Орловська О. А. Соціальна робота з різними категоріями клієнтів. Навчальний посібник. Київ: Гельветика, 2024. 383 с.
3. Скільки випадків домашнього насильства фіксують в Україні/ слово і діло. Аналітичний портал, 2024. URL: https://www.slovoidilo.ua
4. Ломоносова Н., Кабанець, Ю., Буць, О., Бабич, К. Дослідження з питань соціального захисту та соціальних прав в Україні: задоволеність соціальними послугами. 2022. Звіт про дослідження. URL: https://cedos.org.ua
5. CEDOS. (n.d.). Вони чекають на нас. Вплив повномасштабної війни на умови праці соціальних працівників. 2024. URL: https://cedos.org. ua

УДК 159.923

Войтенко Олена Василівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет
ORCID 0000-0002-9407-4574

УРОКИ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ: СПЕЦИФІКА ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ У МЕЖАХ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОЇ МОДЕЛІ

У дослідженні різних аспектів психологічного благополуччя особистості в сучасній психології досягнуто чималих успіхів, проте було зроблено мало зусиль для того, щоб пов’язати базову теорію та результати досліджень із практикою. Зокрема, у вітчизняній психології емпірична література мала мінімальний вплив на консультативну практику, яка історично присвячена сприянню оптимальному функціонуванню людини. Проблеми, пов’язані із впровадженням та реалізацією програм психологічної підтримки з різних аспектів благополуччя особистості, частіше розглядаються в західній психології.

Актуальність проблеми та наявний дефіцит прикладних програм психологічного забезпечення професійного благополуччя особистості,

зокрема, у сфері вищої освіти, свідчать про практичну цінність висвітлення специфіки індивідуального психологічного консультування академічних працівників закладів вищої освіти в межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя.

Технологія індивідуального психологічного консультування академічних працівників з питань професійного благополуччя розроблена в контексті запропонованої нами мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя особистості. Визначені нами можливі напрямки психологічного консультування мають дещо еклектичний характер, але їх можна розглядати як спільно функціонуючі елементи в межах концептуально послідовного підходу до розуміння професійного благополуччя як інтегрованого стану, який формується у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізовано потреби особистості, з урахуванням індивідуальних цінностей і смислів (Войтенко, 2024) [1].

Основним завданням психологічного консультування в області професійного благополуччя є сприяння відновленню або підвищенню задоволеності працівника конкретними аспектами професійної діяльності через допомогу, з одного боку, в усвідомленні фрустрованих потреб, а з іншого, – у зміні ціннісного відношення до професійної діяльності за рахунок усвідомлення її ролі в реалізації цих потреб; в перебудові внутрішнього світу, спрямованій на встановлення смислової відповідності між свідомістю та буттям для підвищення осмисленості професійної діяльності в умовах діалогу між психологом і клієнтом.

Метою даної публікації є висвітлення специфіки індивідуального психологічного консультування з питань професійного благополуччя особистості в межах мотиваційно-ціннісної моделі, без акценту на структурно-організаційних деталях консультативного процесу, відомих кожному практику.

Загальна логіка психологічного консультування з питань професійного благополуччя

Індивідуальне психологічне консультування з питань професійного благополуччя особистості представляє собою технологію короткострокової психологічної підтримки, яка містить орієнтовно до 15 сесій тривалістю близько 50 хвилин. Консультативний процес традиційно передбачає кілька етапів, яких дотримуються тією чи іншою мірою практично всі консультанти: підготовчий (знайомство, встановлення контакту, визначення очікувань клієнта, налаштування на спільну роботу); діагностичний (збирання інформації; уточнення запиту клієнта,); практичний (усвідомлення проблеми, напрацювання альтернативних способів її вирішення); аналітичний (аналіз і узагальнення результатів взаємодії з клієнтом).

Підготовчий етап. Численні варіанти причин звернення клієнтів за допомогою в професійному контексті можна умовно об'єднати у дві категорії: (а) бажання полегшення симптомів і відновлення задоволеності роботою («нещасний клієнт»); (б) бажання зростання, навчання, зміни або розуміння («клієнт, що прагне самоактуалізації»).

Діагностичний етап. На етапі збирання інформації та з'ясування, в чому суть проблеми, важливо пам'ятати про суб'єктивну природу професійного благополуччя. Запитання до клієнта про задоволеність певними аспектами професійної діяльності змушує його розмірковувати про свій афективний досвід стосовно різних аспектів професійної діяльності, сумарна оцінка яких дозволяє отримати загальне уявлення про професійне благополуччя в цілому на основі його власного феноменологічного досвіду. Тому, в ході консультування є доцільним надання клієнту «статусу кращого експерта» (McGregor, & Little, 1998) [2, с. 508].

У межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя відсутність або нещодавнє зниження задоволеності конкретним аспектом професійної діяльності свідчить, перш за все, про нездатність працівника до реалізації індивідуальних прагнень у даному аспекті професійної діяльності при збереженні його важливості для працівника. Консультування, орієнтоване на професійне благополуччя, може, таким чином, допомогти клієнтам оцінити та потенційно підвищити їх задоволеність і рівень оптимальності функціонування в професійній сфері, враховуючи те, наскільки їх особисті прагнення відповідають можливостям їх реалізації у професійному середовищі. Послідовність надання психологічної допомоги залежить від того, які саме аспекти професійної діяльності викликають незадоволеність працівника, і починається з виявлення потреб і цінностей, які лежать в основі цих аспектів.

Оцінка професійного благополуччя підлягає не лише контекстуальним, але також і темпоральним вимірюванням. Загальна оцінка професійного благополуччя (звіт про найбільш характерні переживання, пов'язані з роботою) за своєю часовою стабільністю має диспозиційну природу (Diener et al., 1999) [3]. Проміжні оцінки, а також оцінки поточного стану є менш стабільними, менше залежать від рис характеру й, імовірно, є більш пов'язаними з ситуаційними факторами. Оцінки поточного стану клієнта представляють оптимальні дані про його професійне благополуччя на відміну від глобальних узагальнень афективного досвіду за більш тривалий період із ризиком ретроспективних викривлень спогадів [4].

Сприяння швидкому відновленню рівноваги в професійній сфері (задоволеності роботою) разом із саморозумінням і навичками саморегуляції за межами консультування, а не реструктуризація особистості, представляється нам більш досяжною метою і для консультанта, і для клієнта.

Практичний етап. Зміст консультування залежить від запиту клієнта та може включати як відновлення благополуччя через зміну ситуації або зміну відношення до неї, так і сприяння професійному благополуччю через навчання, особистісне зростання та зміну самого себе таким чином, щоб адаптуватись до ситуації.

Клієнти, які відчувають зниження благополуччя, як правило переживають негативні емоції в різній мірі у зв'язку з конкретною робочою ситуацією і, вірогідно, почуваються деморалізованими через власну нездатність вирішити існуючу проблему або покращити самопочуття. Негативні переживання можуть бути наслідком значної негативної події (наприклад, втрата певного статусу) або низки подій, які, вірогідно, знизили їх рівень професійного благополуччя за межу їх типового афективного діапазону

В процесі консультування щодо стресових ситуацій, які піддаються особистому контролю, є корисними активні проблемно-орієнтовані методи подолання (Lazarus, 1993) [5], пов'язані з раціональним аналізом проблеми, яка викликала стрес, і спільною розробкою плану її розв'язання. У стресових ситуаціях зі зниженим особистим контролем є доцільним застосування емоційно-орієнтованих методів подолання [5], які передбачають певні дії, спрямовані на покращення психологічного стану клієнта через врегулювання емоційного напруження. Досвід успішного подолання несприятливих умов допоможе розширити репертуар копінг-стратегій та почуття самоефективності, що буде корисним у розв'язанні майбутніх робочих проблем, а отже, клієнту варто усвідомити загальноприйняту мудрість, що криза має потенціал для особистісного зростання. Це також дозволяє переглянути пріоритети важливості різних аспектів професійної діяльності та прискорити постановку нових цілей з урахуванням нового досвіду.

Для працівника зі зниженим рівнем професійного благополуччя в ході консультування повинен відбутися поступовий перехід до самоприйняття та усвідомлення власної здатності до управління професійним середовищем, враховуючи що на початку психологічної роботи клієнт не володіє достатнім ресурсом для їх рефлексії, осмислення. Тому в роботі з таким клієнтом мають використовуватися позитивні емоції замість негативних для сприяння задоволеності професійною діяльністю. Фокус уваги, спрямований на робочі ситуації,

в яких працівник відчував найбільшу задоволеність, допоможе йому, з одного боку, краще розуміти свої справжні потреби, а з іншого, усвідомити доступні йому стратегії їх успішної реалізації.

За відсутності можливості змінити ситуацію та у намірі змінити її сприйняття психологом має бути передбачена робота з шаблонами мислення клієнта. Негативні або спотворені мислені патерни потребують їх ідентифікації, аналізу та когнітивної реструктуризації.

У цьому контексті психологічної роботи варті уваги когнітивно-поведінкові методи, які базуються на партнерській співпраці між психологом і клієнтом, та передбачають спільне дослідження існуючих проблем, пошук їх спільного розуміння, розробку стратегії подолання та супровід у формулюванні більш адаптивних способів світосприйняття (Wenzel, 2017) [6]. Застосування когнітивно-поведінкових методів є доцільним з огляду на специфіку досліджуваної нами вибірки.

Багато клієнтів, які спочатку шукали допомоги для полегшення симптомів, в ході психологічної роботи можуть прийти до розуміння цінності особистісного зростання та прагнення до розширення своїх психологічних можливостей, відчуваючи, що довготривалі покращення їх професійного благополуччя можуть залежати від саморозвитку або зміни оточення. Для таких клієнтів загальною логікою особистісних змін має бути поступове розширення психологічних можливостей через сприяння рефлексивному усвідомленню власної особистості та власних потреб і цінностей, формування ціннісно-конгруентного цілепокладання та відкритості до деяких змін власної особистості як нових ресурсів самоактуалізації.

Зменшення симптомів в ході психологічного консультування само по собі може не призвести до стійкого професійного благополуччя. Однак посилення сильних сторін може стати перспективою уникнення цих симптомів у майбутньому та зробити професійне життя клієнта більш задовільним та повноцінним. Зростання особистості відбувається через оцінку, визнання та розвиток сильних сторін, хоча обговорення та аналіз негативних аспектів роботи також є важливими.

Для консультування в межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя є важливим не те, чи має клієнт певні сильні сторони в цілому, а те, як ця сила співвідносяться з реалізацією його особистих прагнень. Пов’язуючи оцінку сильних сторін клієнта конкретно з його цілями, можна побачити, як само ця інформація може бути використана в процесі консультування. Можна враховувати наявність або відсутність відповідності між цілями та ресурсами та, за

необхідності, надавати допомогу у розвитку ресурсів, які відповідають цілям, або у постановці мети, яка б відповідала наявним ресурсам.

У нашому дослідженні як детермінанти професійного благополуччя було визначено такі сильні сторони особистості, як автентичність, позитивна самооцінка та самоефективніть, які, як було нами встановлено, мають помітні позитивні кореляції з професійним благополуччям особистості, тому можуть розглядатись як її ресурси. І навпаки, втрата цих ресурсів загрожує негативними наслідками для професійного благополуччя, зокрема до зони ризику можна віднести перебування особистості під тиском очікувань інших у ціннісно неконгруентному середовищі.

Відновлення самоприйняття та задоволеності собою є важливою еволюцією особистості в процесі психологічної роботи, коли людини відновлює контакт за справжнім «Я». Самоприйняття сприяє душевному спокою, тому що людина приходить до згоди з самою собою, і супроводжується відсутністю переживань про недоліки та нестачі, а також допомагає виявленню глибоких прихованих мотивів. Отже, мета роботи консультанта полягає в тому, щоб допомогти клієнту усвідомити, хто він, в чому полягають його сильні сторони, які навички допомагали йому долати складні ситуації в минулому, чого він сподівається досягти в майбутньому та як буде виглядати цей прогрес. Увага до попередніх успіхів клієнта може нагадати йому про його внутрішню силу, дати йому надію та впевненість у своїх можливостях реалізувати бажане. Подальша спільна робота консультанта з клієнтом передбачає роботу над планом використання сильних сторін клієнта для внесення поступових змін у його професійне життя.

Деякі клієнти мають труднощі з процесом розробки цілей через те, що вони не знають з чого почати. В такому разі психолог-консультант може надати алгоритм для розробки цілей, запропонувавши клієнту скласти перелік різних сфер професійної діяльності, розставляючи пріоритети серед найбільш важливих і оцінюючи поточні рівні задоволеності кожною з них. Після цього для кожної професійної сфери спільно з консультантом розробляються актуальні, конкретні та досяжні цілі. Допомога консультанта в постановці цілі має забезпечити її відносну ясність, вимірюваність, етапність реалізації, чіткі часові межі їх реалізації [7].

Аналітичний етап. Заключний етап психологічного консультування, орієнтованого на професійне благополуччя, є вкрай важливим для закріплення результатів, досягнутих у спільній роботі консультанта і клієнта, але не містить певної специфіки в межах мотиваційно-ціннісної моделі.

Очікуваний результат психологічного консультування з питань професійного благополуччя

Розроблена нами технологія психологічного консультування з питань професійного благополуччя в межах мотиваційно-ціннісної моделі передбачає надання професійної допомоги клієнту у відновленні або підвищенні його задоволеності різними аспектами професійної діяльності. Розуміння професійного благополуччя як компонента системи ціннісно-смислової саморегуляції життєдіяльності визначає певну специфіку надання психологічної допомоги, зокрема усвідомлення власного Я та своїх справжніх потреб, цілей і цінностей, а також важливості їх реалізації для задоволеності роботою та відновлення емоційної рівноваги в професійному середовищі; розуміння можливості вбудовування особистих прагнень у професійну діяльність, зміна ціннісного відношення до професійної діяльності та підвищення професійної мотивації в цьому контексті; формування здатності до ціннісно-конгруентного цілепокладання; зміна ракурсу ставлення до проблем як до задач, що потребують вирішення, або можливостей для саморозвитку; підвищення мотивації саморозвитку та оптимізації внутрішніх особистісних ресурсів для забезпечення прогресу в реалізації особистих прагнень; усвідомлення клієнтом власної відповідальності за своє професійне життя.

Список використаних джерел

1. Войтенко О.В. Професійне благополуччя в системі саморегуляції особистості: теоретична модель. *Психологічні студії*. 2024. Вип. 1. С. 18–23.
2. McGregor, I., & Little, B. Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. V. 74(2). P. 494–512.
3. Diener, E., Suh, E., Lucas, R., & Smith, H. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 1999. V.125(2). P. 276–302.
4. Stone, A., Shiffman, S., & DeVries, M. Ecological momentary assessment / Well-being: The foundations of hedonic psychology. Ed. By D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz. Russell Sage Foundation.1999. P. 26–39.
5. Lazarus R. Coping theory and research: Past, present, and future. *Psychosomatic Medicine*. 1993. Vol. 55, no. 3. P. 234–247.
6. Wenzel A. Basic Strategies of Cognitive Behavioral Therapy. The Psychiatric clinics of North America, 2017. V. 40(4). P. 597–609.
7. Постановка цілей по SMART – приклади, критерії. URL: https://pdatu.edu.ua/images/vihovna-robota/psiholog/ps10.pdf