



Биопсихосоциодуховный подход к профилактике профессионального выгорания психологов

**доктор медицинских наук
академик международной академии психологических наук академик
международной академии трезвости
заслуженный врач Республики Татарстан
Зав. кафедрой психотерапии и наркологии Казанской государственной
медицинской академии – филиала ФГБОУ ДПО РМАНПО МЗ РФ**

профессор А.М.Карпов

Самое простое определение

Профессиональное эмоциональное выгорание – это процесс и результат патологической адаптации альтруистичных специалистов к эгоистичному менеджменту (руководству), вынуждающему работающих профессионалов компенсировать дефекты управления за счет ресурсов своей личности и организма

Патологичность адаптации состоит в защитном исключении эмоций и альтруизма из профессиональной деятельности

Это проблема

непрофессионализма управляющих, кадровой политики, за которую расплачиваются своим здоровьем работающие профессионалы



Биопсихосоциодуховная потребностно-иерархическая структура человека –общечеловеческая норма





Биологические потребности предназначены для обеспечения целостности и гармоничности человека **в границах тела, организма**



Психологические потребности – интеграция **в границах семьи и микросоциума** - в приятии, понимании, безопасности, надежности др.



Социальные – интеграция в социум за границами семьи – образование, работа, самостоятельность, сотрудничество, самореализация, одобрение, признание...



Духовные потребности – гармония и интеграция в пространстве Человечности. Это – ответственность, совесть, справедливость, милосердие, патриотизм, подвиг, самоотверженность и др.



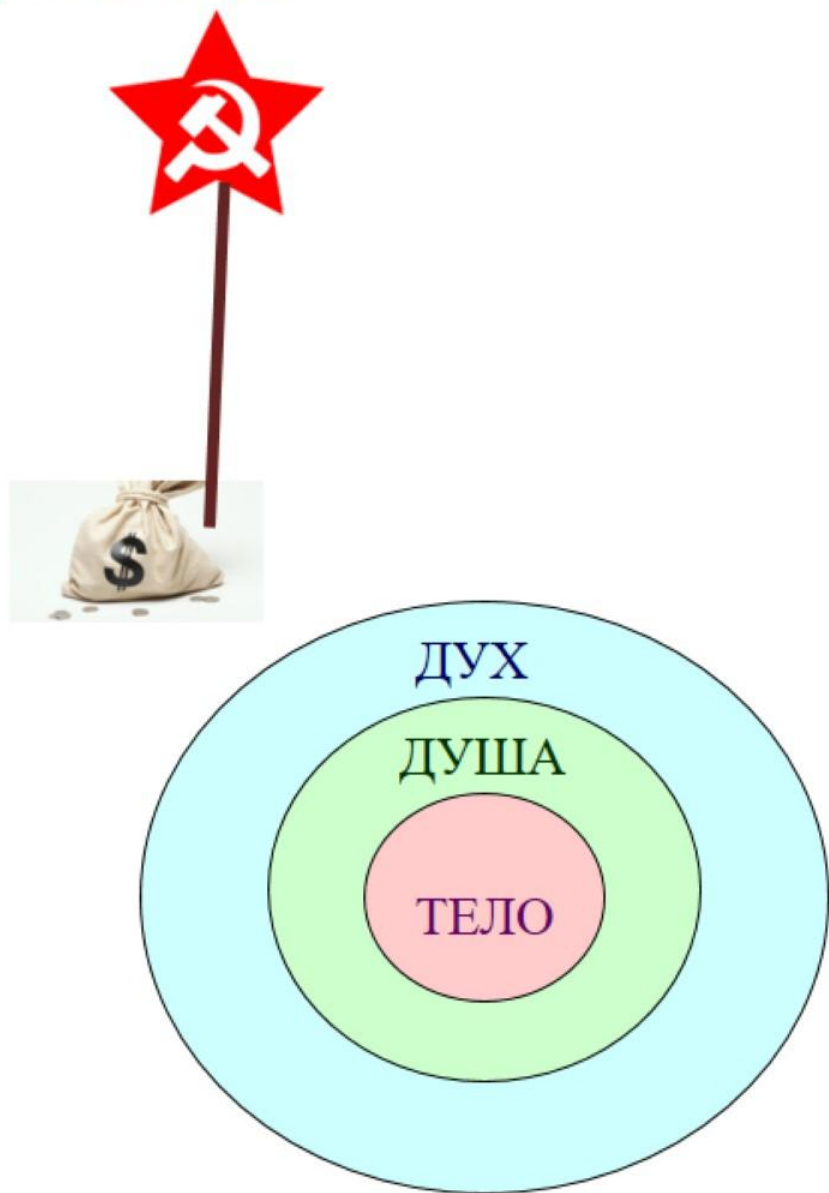
Высшие ценности, смыслы и мотивации (идеология)



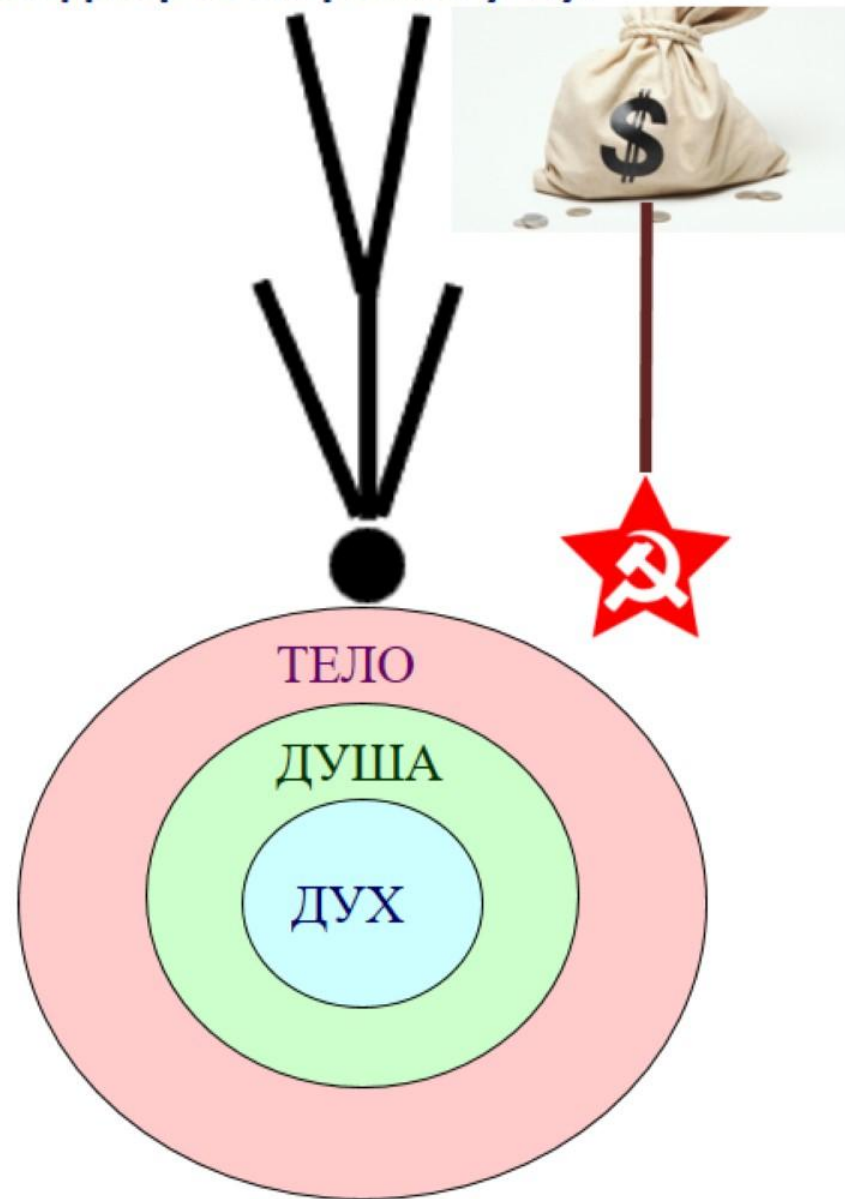
| Работающие профессионалы | Менеджеры на рынке услуг |
|--|---|
| Полезность людям, альтруизм , отзывчивость, бескорыстие | Личное обогащение, закрепление во власти, в администрации |
| Профессионализм | Поверхностная профессиональная компетентность |
| Самодостаточность | Комфортность условий работы и жизни. Имидж!!! |
| Творчество, инициатива | Умение беречь себя и перекладывать свои обязанности на других |
| Развитие и совершенствование | Самоутверждение администрированием, контролем и спросом с других, эксплуатацией |
| Коллективизм, передача опыта | |
| Самоутверждение высокими результатами собственного труда | |

Биопсихосоциодуховный анализ конфликта приоритетов

работающих



менеджеров на рынке услуг



Основные копинги

(Адаптивные / Относительно адаптивные / Неадаптивные)

работающие

- **Альтруизм**
- **Проблемный анализ**
- **Установка собственной ценности**
- **Сохранение самообладания**
- **Оптимизм**
- **Сотрудничество**
- **-Смирение**
- **-Подавление эмоций**

менеджеры

- **Установка собственной ценности**
 - Придача смысла
 - Относительность
 - Эмоциональная разрядка
 - Пассивная кооперация
 - Компенсация потреблением
 - Отвлечение
 - Конструктивная активность
 - Растерянность (некомпетентность)
 - Игнорирование

Причины профессионального выгорания работающих

личностные предпосылки

Факторы риска

- невротическая **тревога**
- **нереалистические** цели и ожидания
- **низкая самооценка**
- **гибкость, отзывчивость, неумение отказать**
- **социальная неустроенность**
Отсутствие семьи и ресурсных увлечений, любви, творчества
- **субъективное восприятие работы** более важно, чем объективные условия рабочего места. Если люди работу любят, получают достаточное моральное и материальное удовлетворение, то синдром сгорания менее выражен

управленческие (менеджерские)

- **Непрофессионализм** руководства, нечёткость заданий, неясность стратегий поведения, подавление самостоятельности
- Приоритет **финансовых, бюрократических** интересов у менеджеров
- **Перегруженность** работающих
- Субъективизм, произвол, формализм, мелочный контроль, невыполнимые требования - **моральные травмы**
- **Несправедливость** в распределении нагрузок и зарплат
- **Незащищенность** работающих
- **Отсутствие поощрений** и моральной поддержки,
- **Не комфортность рабочей ситуации** – Недостаток площадей, мебели, туалетов, комнат для отдыха и чая, для уединения

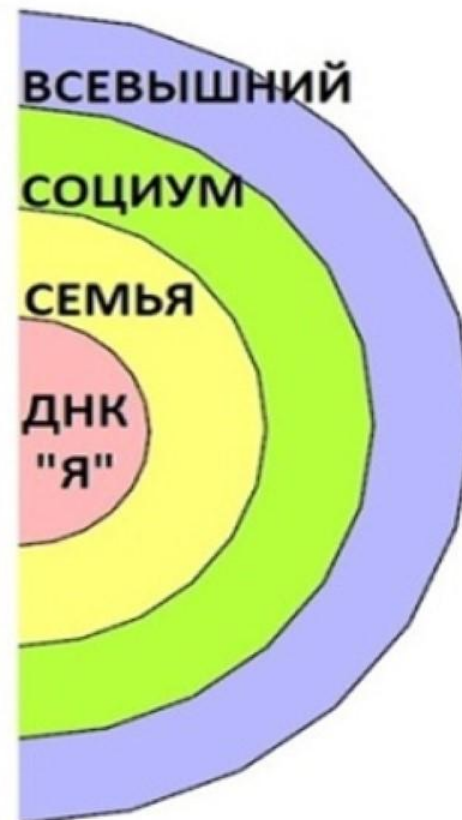
Иерархические ступени компенсации

Недостатки на уровне биологических ресурсов компенсируются «медициной» и с вышестоящего психологического уровня из ресурсов семьи

Недостатки психологических ресурсов компенсируются из ресурсов социума в сфере образования, профессии, карьеры, высоких зарплат

Недостатки био, психо и социального уровня компенсируются из ресурсов духовного уровня – творчество, религия, жертвенное служение

Ресурсы



Запросы на биологическую поддержку

работающие

Повышение физической выносливости и психологической устойчивости

Физкультура, закаливание

Полноценное питание

Применение адаптогенов, витаминов, снотворных

Достаточный отдых, сон

менеджеры

Сохранение физической формы, имиджа, привлекательности, презентабельности

Фитнес, косметика, диета

Профилактика утомления, старения, диабета, зависимостей



Направления профилактики

личные

1. **Реалистичность** требований к себе
2. Чёткое **определение объёма, границ** ответственности, требований к эффективности
3. Внесение **разнообразия** в свою работу
4. Разделение личных и организационных проблем
5. **Умение сказать нет**, не допустить эксплуатации и манипулирования
6. **Экономный** расход своих эмоционально-энергетических ресурсов
7. Развивать навыки **саморегуляции**
8. Подмечать свои **достижения, успехи**
Радоваться им
9. Своевременно, корректно решать конфликтные ситуации
10. **Переключаться после окончания службы** на свои потребности
11. Более активно и содержательно проводить **свободное время с семьей**
12. **Уверенность в высокой ценности** своей работы, личности и жизни

административные

1. **Предварительное информирование** новых сотрудников о возможных стрессорирующих ситуациях и трудностях.
2. **Разъяснение, советы, рекомендации** по сложным моментам в работе
3. **Надлежащая организации** производственного процесса
Обеспечение ресурсами, кадрами, аппаратурой, мебелью, удобствами
4. Обучение сотрудников способам **правильного распределения рабочего времени**. Наставничество
5. **Предоставление частых возможностей для обучения**, повышения роли сотрудников, эффективности работы
6. Мониторинг выгорания у сотрудников
7. Организация **консультирования психотерапевтом** или психологом для сотрудников
8. **Создание команд специалистов** с распределением ответственности

Запрос на подготовку педагогов и психологов по психиатрии



- Профессор З.И.Кекелидзе в 2015 году сказал, что **аномалии развития и психические расстройства** отмечаются у **60% дошкольников** и у **70-80% школьников**
- **у 40% учеников** начальной школы имеются **нарушения адаптации** к условиям пребывания и обучения в школе, что негативно отражается на их способности к освоению знаний в рамках школьной дезадаптации, и подчеркнул **необходимость знаний по психиатрии и психотерапии детского возраста для современных педагогов**



E-mail: kam1950@mail.ru

Карпов Анатолий Михайлович

г. Казань

Спасибо за внимание !