

is studied on development of professional creation of future teachers and drawn a conclusion about the low level of development of their creative and communicative skills, and, to the necessity of development of the special psychological program for his increase.

Статтю подано до друку 08.05.2012.

© 2012 р.

К.В.Божко (м. Полтава)

СТРУКТУРНА МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЮРИСТІВ

В даний час у нашому суспільстві відбуваються трансформації задля утвердження принципів існування правової держави і активну роль у цьому процесі відіграють представники юридичних професій: юристи, прокурори, адвокати та інші. Напруження від підвищеної відповідальності, яку покладають і державні органи, і громадяни на юристів, вимоги, що висунуто до них як у законах України для здійснення, охорони і захисту основних прав людини, так і керівниками чи клієнтами для ефективного вирішення поставлених завдань, не можуть безпосередньо не відобразитися на особистості правників. Тому, разом з успіхом у виграних справах, побіжним результатом їх діяльності може виступати професійне вигорання як особливий вид професійного стресу. Розумінню цього явища у психологічній літературі присвячено достатньо уваги, разом з тим, проблематику його розгортання у юридичних працівників ґрунтовно не проаналізовано.

Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання свідчить, що у психології існує декілька різних підходів щодо розуміння його сутності та модельної організації. Емоційно-орієнтований підхід розглядає вигорання як стан фізичного, психічного і, перш за все, емоційного виснаження, що обумовлений тривалим перебуванням в емоційно переобтяжених ситуаціях спілкування. В межах стрес-орієнтованого підходу вигорання визначається як різновидність стресу. Згідно особистісно-орієнтованого підходу професійне вигорання залежить від особистісних особливостей суб'єкта діяльності. Найпоширенішим і одним з найбільш продуктивних у контексті змісту нашої роботи є професійно-орієнтований підхід, в якому провідна роль в розвитку вигорання належить передусім професії: її умовам, функціям, задачам та середовищу [3, с. 14]. В межах процесуальних підходів вигорання розглядається як процес, якому притаманні стадії, що йдуть одна за одною. На думку більшості дослідників, розвиток професійного вигорання починається з напруги, що виникає внаслідок протиріччя між очікуваннями та ресурсами особистості й вимогами робочого середовища. В результативних підходах професійне вигорання розглядається як певний стан, синдром, до складу якого входять ряд симптомів. Ці симптоми автори об'єднують в групи – компоненти вигорання [2]. Найбільш поширеною й визнаною більшістю дослідників вигорання є запропонована К.Маслач трикомпонентна модель, яка складається із емоційного виснаження, цинізму (деперсоналізації) та редуції професійних та особистісних досягнень [18].

Постановка проблеми. У нашому дослідженні ми ставили за мету, використовуючи аналіз загальних компонентів професійного вигорання, описати кожен з елементів змістової, процесуальної та особистісної складових моделі професійного вигорання юристів і таким чином структурувати професійне вигорання юристів, відобразивши специфіку юридичної діяльності, для подальшого використання у психокорекційній роботі з правниками.

Осмислення професійного вигорання передбачає насамперед побудову його структурної моделі. Чисто теоретично ця робота може здійснюватися шляхом встановлення головної причини (компонента) професійного вигорання. Але більш плідним буде виокремлення такої

сукупності складових інваріант, які б утворили відкриту і, разом з тим, пояснювальну структурну модель для адекватного тлумачення феномена професійного вигорання юристів. Структурна модель уявляється достатньою, якщо вона побудована за допомогою змістової, процесуальної та особистісної складових (рис.1).

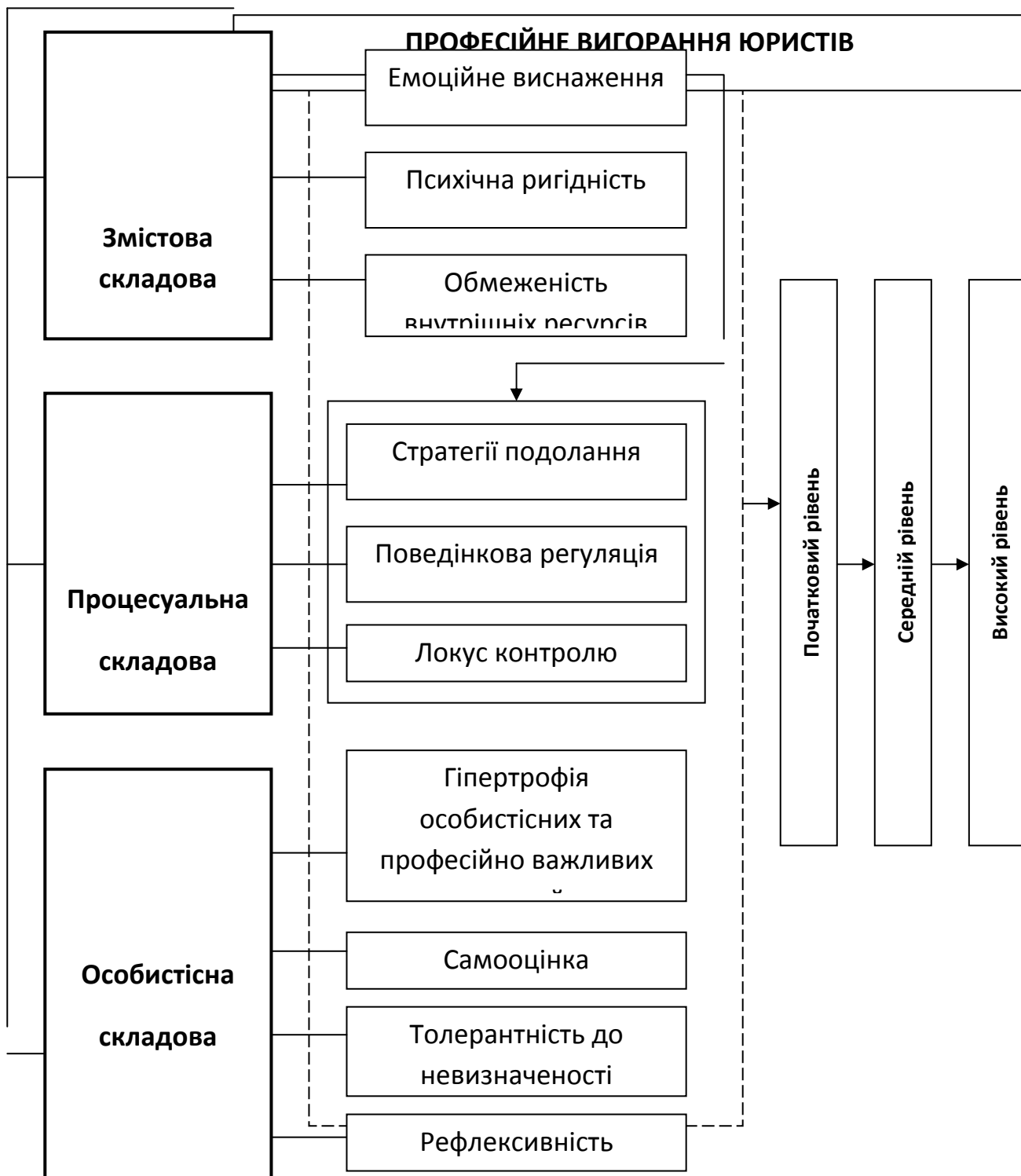


Рис. 1. Структурна модель професійного вигорання юристів

Із Рис. 1 видно, що до змістової складової входять емоційне виснаження, психічна ригідність та обмеженість внутрішніх ресурсів. Розглянемо їх більш детально.

Для юридичної діяльності характерна висока емоційна напруженість праці. Дефіцит позитивних емоцій, тривале перебування в емоційно переобтяжених ситуаціях спілкування, навантаження від негативних переживань характерні для результативної діяльності юриста. Емоційне виснаження зумовлює неадекватне емоційне реагування, спочатку економію емоцій, надалі емоційну спустошеність, не забезпечує відповідного ситуаціям емоційного стану і не дозволяє протистояти психотравмуючим обставинам. Сформованість емоційного виснаження свідчить про зниження психічних ресурсів. Емоційне виснаження є маркером професійного вигорання фахівців різних сфер діяльності і виокремлюється у дослідженнях компонентом вигорання [2, с. 18]. Саме наявність емоційного виснаження спочатку утруднює обробку та аналіз інформації, прийняття лінії поведінки юристом, далі знижує загальну пильність і в кінцевому результаті призводить до зростання непрофесіоналізму.

Сформованість емоційного виснаження негативним чином позначається на здатності юристів переносити інтенсивні емоційні переживання, адекватно емоційно реагувати, оцінювати явища, ситуації, людей, а також на їх спроможності осмислити, переробити нові знання і сучасні тенденції та відповідним чином діяти.

Ригідність від латини *rigeo* означає бути негнучким, жорстким або млявим, задубілим. У психологію цей термін перейшов із фізики, де ним позначали властивість тіл чинити опір зміні їхньої форми. З 40-х - 50-х років ХХ століття ригідність починає розглядатися як інтегральна характеристика особистості в одному контексті з такими узагальнюючими її властивостями, як консерватизм, догматизм, авторитаризм, конформізм, директивність.

Низкою досліджень [6; 14; 18] наголошується на тому, що психічна ригідність є складовим компонентом професійного вигорання. Психологи різних напрямів констатують, що причиною психічної ригідності може бути напруження, пов'язане з тривогою, страхом, фрустрацією, катастрофічними ситуаціями. Дотична до означеної позиції думка щодо ригідності простежується у працях М.Д.Левітова, який поряд з такими явищами, як стрес, тривога, фрустрація, відносить до категорії станів і ригідність, маючи на увазі ті випадки, коли під впливом особливих причин, звичне, відоме, так дбайливо охороняється, що до нового, до змін виявляється настороженість [7]. Переважна більшість дослідників одностайні в тому, що відмінною особливістю поведінки в ситуаціях напруги є її негнучкість. В умовах тривало діючого стресу поведінка втрачає пластичність, властиву їй в нейтральних ситуаціях. Це було переконливо доведено ще Гамільтоном і Кречевським (Hamilton, Crechevsky, 1933); при стресі поведінка втрачає властивість пластичності і характеризується домінуванням стереотипів [16]. Ймовірно можна припустити, що актуалізація ригідності пов'язана із обмеженістю або відсутністю адаптивного реагування в мінливих умовах існування, а також з постійно діючими емоціогенними факторами на які людина зазвичай реагує вродженими або набутими реакціями. Дане положення набуває особливого практичного значення у зв'язку з доведенням того, що психічна ригідність може розглядатися в якості важливого емпіричного референту змістової складової професійного вигорання юристів.

Виокремлюють психічну ригідність в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах. Психічна ригідність в когнітивній сфері (інтелектуальна ригідність) відображає порушення здатності приймати іншу зовнішню оцінку, іншу точку зору, що приводить до труднощів усвідомлення власних психологічних проблем, актуального стану, мотивів та потреб. Ригідність в емоційній сфері (емоційна ригідність) знижує можливість гнучкого вираження емоцій й обумовлює появу неадекватних фіксованих емоційних реакцій. Ригідність в конативній сфері (поведінкова ригідність) приводить до функціонування досить обмеженої кількості стереотипів

поведінки, до витрачання всіх інтелектуальних та емоційних ресурсів на обстоювання застарілих шаблонів мислення, емоційних проявів чи поведінки, до неадекватного застосування арсеналу поведінкових стратегій та відмови від розширення їх кількості чи побудови нових.

До змістової складової професійного вигорання юристів включено також обмеженість внутрішніх ресурсів.

Термін ресурс запозичений з французької мови (*ressource*) і буквально означає допоміжний засіб, що використовується в особливих випадках для отримання бажаного результату. Під ресурсами розуміють внутрішні й зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості професіонала в емоційно напружених ситуаціях.

Саме ресурсні концепції вигорання пов'язують адаптаційні можливості та збереженість потенціалу здоров'я із наявністю внутрішніх ресурсів особистості, що сприяють протистоянню емоційним професійним обставинам або їх подоланню. Згідно даним концепціям, вигорання й ризик хвороб адаптації виникає при порушенні балансу між втратою або накопиченням внутрішніх ресурсів (С.Хобфол) [17]. Якщо ресурсів недостатньо, для того, щоб вплинути на стресову ситуацію, то особистість опиняється в стані тривоги, фрустрації. Проблема функціональних ресурсів і резервів організму та психіки є одним з основних предметів дослідження у контексті вивчення механізмів регуляції екстремальних впливів та станів людини [1].

Аналіз засвідчив, що умовно можна виділити три типи ситуацій, в яких розвивається вигорання: 1) ситуації, що несуть загрозу втрати ресурсів; 2) фактична втрата ресурсів; 3) відсутність адекватного відновлення втрачених ресурсів, коли інвестування особистісних ресурсів або неможливе для досягнення бажаного результату, або значно перевищує отриманий результат [1].

До внутрішніх ресурсів особистості юриста слід віднести всі можливості, які він актуалізує для адаптації до екстремальних або стресових ситуацій та професійних подій.

Процесуальна складова професійного вигорання юристів складається із стратегій подолання, поведінкової регуляції та локусу контролю.

Введення саме цих елементів до процесуальної складової ми пов'язуємо з концептуалізацією процесів подолання як стабілізуючого фактору під час стресу, з поглядами на поведінкову регуляцію як можливість успішності адаптації та поєднуємо із професійно розвинутих почуттям підвищеної відповідальності у юристів.

У сучасних теоріях стресу подолання розглядається як чинник, що може допомогти професіоналу підтримувати психосоціальну адаптацію протягом періодів стресу. Психологічне призначення поведінки подолання полягає в тому, щоб якнайкраще адаптувати особистість до вимог ситуації шляхом оволодіння, ослаблення або пом'якшення цих вимог, тим самим редукується стресова дія ситуації. Поняття подолання охоплює широкий спектр людської активності, включаючи в загальному усі види взаємодії суб'єкта з внутрішніми і зовнішніми задачами, при цьому велике значення мають додаткові (що характеризують задачу і психологічні особливості суб'єкта) умови [15].

Згідно з поглядами вчених, які представляють міждисциплінарний та міжгалузевий підхід, число стратегій поведінки особистості в складних ситуаціях не є необмеженим. Воно обмежене соціальними, моральними цінностями, існуючими в суспільстві традиціями й соціальними нормами, досвідом та віросповіданням чи рівнем духовного розвитку суб'єкта, об'ємом володіння інформацією, маловірогідним раціональним обґрунтуванням довгострокових перспектив, наявністю деяких звичок та правил.

Специфіка осмислення та вибір стратегій (ширше) і тактик (вужче) полягають в осмисленні та інтерпретації емоційно напружених ситуацій і застосуванні певних «технік» з метою виходу на

відновлення рівноваги нормального плину професійної діяльності. У нашому дослідженні ми спираємось на типологію стратегій або стилів поведінки в конфліктах за концепцією Томаса-Кілмена [13].

Критеріями ефективності подолання є, по-перше, об'єктивне вирішення проблемної ситуації і, по-друге, стабілізація психічного благополуччя людини: зниження тривожності, зникнення страху, впевненість, знаходження смислу, відчуття професійної ефективності, підвищення прагнення до особистих досягнень тощо.

До процесуальної складової, згідно структурної моделі, ми вводимо поведінкову регуляцію, яка визначає успішність адаптації, а також можливість збереження здоров'я та працездатності при зростанні інтенсивності впливу психогенних факторів професійного середовища. До психологічних характеристик, найбільш значущих для регуляції психічної діяльності і процесу адаптації, А.Маклаков і С.Чермянін відносять: нервово-психічну стійкість, адаптаційні здібності, комунікативний потенціал та моральну нормативність [9]. Визначену моральну нормативність ми порівнюємо з таким компонентом професійного вигорання як деперсоналізація (цинізм), що є особливо актуальним у професійному вигоранні юристів з огляду на підвищені вимоги до моральних якостей правників.

Будь-яка професія передбачає наявність певної міри відповідальності (матеріальної або за людей). Дослідники виявили [8; 10; 11], що спеціалісти, відповідальні за інших людей, відчувають більш високий рівень напруги, аніж ті, хто має справу з іншими аспектами виробництва. Юридична діяльність відрізняється надзвичайно високою відповідальністю. Специфіка професійної діяльності юридичного працівника пов'язана з наявністю особливих владних повноважень, з правом і обов'язком застосовувати владу від імені закону. Тому у більшості фахівців, що обіймають посади у сфері юриспруденції, розвивається професійне почуття підвищеної відповідальності за наслідки своїх дій. Зважаючи на це, до процесуальної складової моделі включено локус контролю, який характеризує ступінь усвідомлення особистісної відповідальності за результати своєї праці, а також готовність поставити собі за провину свої невдачі та промахи. Локус контролю посвідчує міру власної ініціативності та самостійності у професійній діяльності, демонструє, наскільки юристи керують своїм життям.

Процесуально професійне вигорання юристів, згідно побудованої моделі, складається з трьох основних рівнів: початкового, середнього та високого, які неоднаково впливають на ефективність діяльності юристів. *Головним фактором в динаміці професійного вигорання юристів, на наш погляд, є емоційне виснаження.*

Початковий рівень характеризується незначними, зовні малопомітними, переважно кількісними змінами в особистості. Вони проявляються від випадку до випадку відносно об'єкта діяльності. На початковому рівні професійне вигорання, як правило, не здійснює помітного впливу на вибір поведінкових стратегій подолання, рівень поведінкової регуляції, локус контролю та самооцінку. Це досягається за рахунок психологічного захисту, який реалізується через два механізми. Перший з них – адаптивний – полягає в зниженні гостроти сприймання негативних психотравмуючих факторів діяльності, їх усвідомленні та оцінці як неминучих, буденних та звичних. Таке спрощення зменшує психічну напругу до рівня мобілізуючого особистість, позитивно впливає на емоційне самопочуття, робить мінімально достатніми психологічні витрати на виконання діяльності. Другий механізм – пластичне переключення – забезпечує швидке, багаторазове і психологічне безболісне переключення з власне професійних дій на відновлюючи і навпаки.

Дослідники виявили певний взаємозв'язок розвитку професійного вигорання і типу реагування на стрес. Найбільш уразливими є особи з агресивною реакцією, зі стратегією подоланням суперництва за будь-яку ціну і ті, хто підніс свою професійну діяльність до рангу

смыслеутворюючої цілеспрямованості. Саме тому, ознаками середнього рівня було обрано стійкі прояви асоціальних стратегій подолання.

Високий рівень професійного вигорання юристів показовий суттєвими кількісно-якісними змінами. Особистісні та професійно важливі якості гіпертрофуються, інші – зупиняються в розвитку або починають атрофуватися. Найбільш помітні зміни виникають в самооцінці, до критики та соціального контролю виникає ставлення як до некомпетентних і заважаючих роботі чинників.

До особистісної складової професійного вигорання юристів входять гіпертрофія особистісних та професійно важливих якостей, самооцінка, толерантність до невизначеності та рефлексивність.

Професійне вигорання юриста як особистості являє собою комплекс специфічних, взаємопов'язаних змін в її структурі, виникаючих внаслідок здійснення трудової діяльності. Стосовно особистості юриста ці зміни виникають і проявляються на різних рівнях – процесів, станів, властивостей особистості, її свідомості та підсвідомості [12].

Сутність найбільш важливих змін полягає у наступному.

По-перше, ми виокремлюємо гіпертрофію професійно важливих якостей, подальше їх загострення. Так, пильність перетворюється у підозрілість, упевненість – у самовпевненість, вимогливість – у прискіпливість, ретельність – у педантизм, відповідальність – у директивність.

По-друге, це актуалізація і розвиток негативних рис характеру, зокрема брутальності та цинізму, зверхності, авторитарності та упередженості, нестриманості, включаючи збочені форми їх виразу.

По-третє, це пригнічення та подальша атрофія окремих рис характеру, що суб'єктивно починають оцінюватися як другорядні, а то й зайві. Наприклад, гуманізм, комунікабельність, принциповість. Зміни такого характеру зачіпають адекватну самооцінку, толерантність до невизначеності, рефлексивність.

Важливим моментом запропонованої концептуальної схеми є положення про певну незалежність окремих змін особистості та відповідних їм проявів. Ефективність професійної діяльності юриста базується на особистісних та професійно важливих якостях.

Загальні вимоги суспільства до професійно значущих якостей юридичних працівників, зокрема прокурора чи адвоката, зазначені у Законах України «Про прокуратуру», «Про адвокатуру». Узагальнюючи їх, слід вказати, що справедливість й об'єктивність у прийнятті рішень, а також наявність високих моральних якостей є провідними характеристиками поведінки юриста у професійній діяльності.

Юристи повинні виявляти особистісні та професійно важливі якості та характеристики поведінки, у таких сферах професійної діяльності як: соціальна – намагання встановити істину, справедливість, гуманізм, чесність; пошуково-пізнавальна – спостережливість, допитливість, уміння сконцентруватися, відшукування фактів, які значимі для суті справи, стосуються злочину та осіб, які його скоїли; реконструктивно-конструктивна – схильність аналітично мислити, критичність, гнучкість мислення, вміння всебічно аналізувати отримані докази, формулювати гіпотези, творчий, оригінальний підхід до розв'язання завдань; засвідчувальна діяльність – розвинена письмова мова, вміння швидко узагальнювати інформацію і викладати власні думки у письмовій формі; організаційна діяльність – самоорганізованість та самодисциплінованість, цілеспрямованість, наполегливість, організаторські здібності; комунікативна діяльність – емоційна врівноваженість, навички ефективного спілкування, вміння чітко формулювати свої думки, ораторські здібності.

Також, означені особистісні якості, які є негативними для юриста проявляються в основних сферах його реалізації: цинізм, нечесність, владолюбство, авантюризм – у соціальній

сфері; неухайність, відсутність пошукової домінанти (юридичний азарт)– у пошуковій сфері; низький рівень інтелекту, стереотипність і ригідність мислення – у реконструктивній сфері; неохайність, невміння швидко передавати усну мову письмово – у засвідчувальній сфері; нецілеспрямованість, відсутність організаційних здібностей – в організаційній сфері; імпульсивність, надмірна сором'язливість, груба поведінка, негуманне відношення, недомовність– у комунікативній сфері [10].

Переважна більшість дослідників [3; 11; 14] професійного вигорання вказує на важливу роль самооцінки у розгортанні цього процесу. З огляду на це, вважаємо правомірним включити самооцінку до особистісної складової професійного вигорання юристів. Від рівня самооцінки залежить активність суб'єкта, його участь у діяльності колективу, продуктивність професійної діяльності. Оптимальною для особистості є стійка, виважена й водночас достатньо гнучка самооцінка, що може змінюватись під впливом нової інформації, набуття досвіду, оцінок оточуючих тощо. Ригідна і нестійка (що сильно коливається) самооцінка справляє негативний вплив на особистість. Самооцінка тісно пов'язана з рівнем домагань людини, складністю й важкістю цілей, яких вона прагне досягти. Відмінності між домаганнями і реальними можливостями людини призводять до неадекватної самооцінки та неадекватної поведінки (емоційні зриви, підвищена тривожність). Самооцінка й пов'язані з нею ціннісні можливості особистості формуються, розвиваються протягом усього життя людини у спілкуванні та індивідуальній діяльності. Визначає самооцінку оцінка оточенням результатів діяльності особистості. На підставі неадекватно завищеної самооцінки у людини виникає помилкове уявлення про себе, ідеалізований образ своєї особистості, завищена самооцінка уповільнює особистісний розвиток, породжує важко вирішувані внутрішньо особистісні й міжособистісні протиріччя, конфлікти. Самооцінка може бути й заниженою, тобто нижче реальних можливостей особистості. Звичайно, це приводить до невпевненості у собі, надмірної критичності, неможливості реалізувати свої здібності. При адекватній самооцінці суб'єкт чітко уявляє власні професійні можливості, досить критично ставиться до себе, прагне реально дивитись на свої невдачі й успіхи, намагається ставити перед собою складні, але реальні цілі.

До особистісної складової професійного вигорання юристів віднесено таку особистісну якість як толерантність до невизначеності. Адже, в умовах недостатньої інформації, постійних змін у суспільстві та законодавстві України, з урахуванням того, що в багатьох випадках результат юридичної діяльності у конкретних рисах невідомий, необхідною якістю є толерантність до невизначеності.

Толерантність до невизначеності є властивістю особистості, яка дозволяє їй витримувати кризові прояви, пов'язані з невизначеністю смислових підвалів власного буття, що виникають під час переходу до нової ідентичності. За дослідженнями А. Гусева, толерантність до невизначеності є багаторівневим та багатовимірним особистісним конструктом, який може бути віднесений до інтегральних характеристик особистості [15].

У контексті нашого дослідження толерантність до невизначеності розуміють як: схильність до аналізу явищ із різноманітних точок зору, індивідуальну здатність витримувати напругу професійного вигорання. Таким чином, ми розглядаємо толерантність до невизначеності як невід'ємну частину ефективної діяльності юристів. Це дає змогу визначити засоби попередження, профілактики та подолання наслідків цього психологічного явища.

Якщо юрист інтолерантний до невизначеності, це свідчить, що він схильний сприймати незвичні та складні ситуації швидше як загрозливі, аніж такі, що дають нові можливості, збільшують його професійний досвід, допомагають фаховому зростанню.

Рефлексія як здатність до самопізнання та самоаналізу своєї внутрішньої психічної діяльності, психічних якостей і станів є одним з найважливіших показників особистісної складової професійного вигорання юристів.

Будучи одним з основних механізмів професійного розвитку юриста, рефлексія забезпечує: 1) здатність суб'єкта реконструювати й аналізувати побудову своєї думки, виокремлювати її склад і структуру і, об'єктивувачи її, перетворювати для адекватного досягнення цілей; 2) можливість здійснення порівняння між тією розумовою стратегією вирішення ситуації, що має місце зараз, і тією, котра була обрана раніше, яка є оптимальною у даному випадку; 3) пошук нового знання всередині себе, завдяки чому забезпечується процес самопізнання; 4) аналіз процесу мислення та контроль за розумовими стратегіями; 5) розмежування і диференціацію явищ, причини яких лежать всередині і поза суб'єктом. Використанням вищезазначених функцій створюється особлива роль рефлексії на шляху особистісного зростання людини.

Необхідно також зазначити, що рефлексивність може означати надмірне занурення у свої думки, переживання, захопленість фантазіями, тобто формовиявлятися як щось протилежне продуктивній діяльності.

В якості об'єктивно необхідних компонентів рефлексивного процесу виділяють наступні: ідеальна модель кінцевої мети діяльності; усвідомлення власного досвіду; з'ясування необхідних перетворень для наближення його усвідомлених характеристик до ідеальної моделі. Перебіг процесу рефлексії розгортатиметься як планування діяльності, в якому останній момент рефлексивної структури буде наслідком спочатку співставлення бажаної ідеальної моделі та усвідомленого досвіду, а далі їх об'єднання та конструювання дещо нового – третьої моделі. Інакше, процес актуалізується наявністю суперечності між певним мисленим ідеальним конструктом, який розглядається як необхідне, і усвідомленим досвідом особистості. Особистісна рефлексія з'являється із виявленням невідповідності самоусвідомленого образу наявного буття образу ідеальному, що набуває статусу домагання.

Ап'орно можна припустити, що явище професійного вигорання виступає наслідком неконструктивної інтеграції даних компонентів та особистісних якостей у представників юридичних професій.

Висновки. Отже, побудована структурна модель професійного вигорання юристів та опис елементів її складових дає уявлення про зміст та перебіг даного явища серед представників юридичної сфери. Професійне вигорання юристів репрезентує собою цілісне, динамічне інтегральне психічне утворення в єдності та взаємодії змістової, процесуальної та особистісної складових, що кількісно та якісно зумовлено специфікою професійної діяльності. Оперування смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування явища, дозволяє створити досить об'ємну характеристику особистості юриста.

Проблема окреслення системи психокорекційної роботи з представниками юридичних професій на підставі висвітленої структурної моделі професійного вигорання юристів є завданням подальшого наукового дослідження.

Література

1. Бодров В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы / Вячеслав Алексеевич Бодров. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – С. 398-404.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций. / В.В. Бойко. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб.: Питер, 2004. - 474 с.

3. *Водопьянова Н. Е.* Синдром выгорания / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб: Изд-во: Питер, 2008. – 336 с.
4. *Гусев А.И.* Толерантность до незначимости как фактор развития идентичности личности : автореф. дис. на получение наук. степени канд. псих. наук спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / А.И.Гусев. - Одеса, 2009 . – 20 с.
5. *Зайчикова Т. В.* Социально-психологические детерминанты синдрома «профессионального выгорания» учителей : автореф. дис. на получение наук. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.05 «Социальная психология; психология социальной работы» / Т.В. Зайчикова. – К., 2005. – 21 с.
6. *Залевский Г.В.* Личность и фиксированные формы поведения / Г. В. Залевский. – М.: Изд-во: «Институт психологии РАН», 2007. – 336 с.
7. *Левитов Н.Д.* О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М.: Просвещение, 1964. – 112 с.
8. *Леженіна Л. М.* Психологические факторы эмоционального выгорания следователей Службы безопасности Украины : автореф. дис. на получение наук. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.06 «Юридическая психология» / Л.М. Леженіна. - Київ – 2009 – 18 с.
9. *Маклаков А.Г.* Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2002. – С. 324-329.
10. *Медведев В.С.* Проблемы профессиональной деформации работников органов внутренних дел (теоретические и прикладные аспекты) / В.С.Медведев [Монография]. – Київ: Национальная академия внутренних дел Украины, 1996. – 192 с.
11. *Орел В.Е.* Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В.Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. - Ярославль, 1999. - С. 76-97.
12. *Писанко К.В.* Взаимосвязь личностных и детерминант проявления синдрома профессионального выгорания у юристов / К.В.Писанко // Проблемы общей и педагогической психологии. Сборник научных работ Института психологии им. Г.С. Костюка НАПН Украины / За ред. С.Д. Максименка. Т.ХІІ, част. 5. – К., 2010. – С. 270-277.
13. *Пов`якель Н. І.* Основы психологии конфликта (с практикумом): Навч. посіб.[для студ. психол. спец.] / Н.І.Пов`якель. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – 389 с.
14. *Синдром «профессионального выгорания» та профессиональная карьера работников образовательных организаций: гендерные аспекты:* Навч. посіб. для студ. высш. навч. закл. та слушателей институтов послыдиплом. освіти / [Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Т.В.Зайчикова та ін.]; под ред. С.Д.Максименка. – К.: Міленіум, 2004. – 264 с.
15. *Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы* / Под ред. А.Л.Журавлева, Т.Л.Крюковой, Е.А.Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 474 с.
16. *Hamilton J.* Studies in the effect of shock upon behavior plasticity in the rat / J. Hamilton // Journ. of comparat. Psychology. 1933. V.16. – P. 237-253.
17. *Hobfoll S.* Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress / S.Hobfoll //American Psychologist, 1988. Vol. 44. – P. 513-524.
18. *Maslach C.* Burnout: A multidimensional perspective // Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Shaufeli, C. Maslach, T. Marek. Washington D.C.: Taylor & Francis, 1993. P.19 - 37.

В статье рассмотрены подходы к профессиональному выгоранию, описана структурная модель профессионального выгорания юристов с учетом специфики юридической деятельности. Проанализированы содержательная, процессуальная и личностная составляющие модели и определен один из главных факторов динамики этого явления.

The article gives consideration of approaches to burn-out syndrome, describes component model of lawyers' burn-out syndrome in the view of specific character of legal activity. Content, processual and personality model components are analyzed and one of the main dynamic factor of the phenomenon is determined.

Статтю подано до друку 16.05.2012.

© 2012 р.

К. В. Дубініна (м. Київ)

ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА

Постановка проблеми. Реформування освіти в Україні спричинило корінні зміни у навчальному процесі вищої школи. Сьогодні вищі навчальні заклади впроваджують сучасні педагогічні технології, серед яких одним із найпопулярніших є інтерактивне навчання. Інновації інтерактивного характеру застосовуються нині й у підготовці практичного психолога, оскільки, як засвідчує український досвід підготовки студентів-психологів, традиційна система навчання не повною мірою забезпечує формування професіонала, здатного на високому рівні виконувати багатоманітні професійні обов'язки. Саме завдяки використанню інтерактивних технологій у навчальному процесі студенти мають змогу засвоїти навички виконання професійних функцій у змодельованих ситуаціях і практично підготуватися до майбутньої професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розробка і впровадження інтерактивних технологій навчання представлена в різних галузях наукових знань і досліджена багатьма педагогами і психологами. Роль активних методів навчання та конкретних інтерактивних методик у процесі професійної підготовки практичних психологів висвітлюється у наукових працях О. Бондаренка, С. Васьківської, Ж. Вірної, П. Горностая, Н. Дідик, Л. Долинської, В. Карікаша, Н. Коломінського, С. Максименка, Л. Мови, О. Низовець, В. Панка, Н. Пов'якель, Ю. Приходько, Н. Пророк, І. Сергієнко, Л. Терлецької, Л. Уманець, Н. Шевченко, Н. Чепелевої, Т. Яценко та ін. Вчені наголошують на тому, що методи інтерактивного навчання є дуже зручними для практичної підготовки фахівців психологів, оскільки вони полегшують процес засвоєння знань і відпрацювання професійних вмінь і навичок.

За даними низки досліджень, саме тренінг, як один із інтерактивних методів навчання, дозволяє успішно здійснювати розвиток професійно важливих якостей практичного психолога [1; 9; 10; 19]. Завдяки участі у різних активних формах і методах навчання майбутній психолог гостро ставить перед собою питання: "Хто Я?". На думку В. Федорчука, найбільш вичерпну відповідь на це питання він може одержати завдяки участі у тренінгу. Людині, яка прагне до особистісного зростання, не обійтися без тренінгу, який для неї може бути програмою вдосконалення своїх професійно важливих якостей. Від них у майбутньому залежить майбутня професійна кар'єра [19].

На думку О. Низовець, цільовою спрямованістю застосування інтерактивних технологій в практиці професійної підготовки майбутніх психологів-консультантів виступає формування