

4. Корнеева Е.Н. Если в семье конфликт... – Ярославль: Академия развития; Академия Холдинг, 2001. – 192 с.
5. Кулагина И.Ю., Коюцкий В.Н. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека: Учебное пособие. – М.: ТЦ «Сфера», 2001. – 464 с.
6. Овчарова Р.В. Технологии практического психолога образования: Учебное пособие для студентов вузов и практических работников. – М.: Сфера, 2001. – 448 с.
7. Практическая психология для подростков и родителей. – СПб.: Питер, 2007. – 224 с.

In this article the features of diagnostics and prophylaxis of conflicts are examined between parents and children. Basic factor models are selected child-paternal relations. Recommendations are developed, in relation to the prophylaxis of conflicts.

**Key words:** conflicts, child-paternal relations, prophylaxis, diagnostics, divergence of looks, authentication.

*Отримано: 08.06.2009*

**УДК 005.32:336.225 (072)**

*Т.В. Грубі*

## **НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА ТРЕНІНГОВОЇ ФОРМИ «ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ»**

У статті розкрито цілі, принципи, зміст і структуру навчальної програми тренінгової форми «Профілактика синдрому «професійного вигорання» працівників державної податкової служби України», призначену для підготовки студентів Національного університету державної податкової служби України, так і на курсах підвищення кваліфікації податківців.

**Ключові слова:** синдром «професійного вигорання», працівники державної податкової служби України, навчальна програма тренінгової форми.

В статье раскрыты цели, принципы, содержание и структуру учебной программы тренинговой формы «Профилактика синдрома «профессионального выгорания» у сотрудников государственной налоговой службы Украины». Эта учебная программа предназначена как для подготовки студентов Национального университета государственной налоговой службы Украины, так и на курсах повышения квалификации сотрудников налоговой службы.

**Ключевые слова:** синдром «професійного вигорання», со-трудники государственной налоговой службы Украины, учебная программа тренинговой формы.

Професійна діяльність працівника державної податкової служби України характеризується низкою особливостей, що дозволяють віднести її до групи ризику виникнення і розвитку синдрому «професійного вигорання», наслідком якого є різні порушення, які пов'язані з організацією трудового процесу, професійною діяльністю, особистістю професіонала та професійним спілкуванням, тощо. Особливо це важливо для молодих співробітників, оскільки більшість з них відчувають брак практичного досвіду роботи, який породжує відчуття некомпетентності. Адже однією із головних причин розвитку синдрому є недостатній професіоналізм фахівця.

На сучасному етапі розвитку уявлень про синдром «професійного вигорання» особливо гостро постає питання про можливість його профілактики. У зв'язку з цим необхідна спеціальна підготовка до емоційного перевантаження, формування у працівників відповідних знань, умінь, особистісних якостей, необхідних для мінімізації і подолання емоційних труднощів у професійній діяльності. Проте аналіз теоретичних та емпіричних досліджень з цієї проблематики вказує на недостатню розробленість цього питання у працівників державної податкової служби України.

На основі теоретично виявлених проблем, аналізу зарубіжної та вітчизняної літератури та досліджень, проведених автором [5, с. 42-45], нами була створена наступна навчальна програма тренінгової форми.

Розроблена нами навчальна програма тренінгової форми поєднує висвітлення теорії з виконанням практичних вправ, спрямованих на подолання та профілактику синдрому «професійного вигорання» у працівників державної податкової служби України.

**1. Мета та принципи проведення навчальної програми тренінгової форми.**

Метою навчальної програми тренінгової форми є профілактика, попередження і подолання синдрому «професійного вигорання» та особистісний розвиток працівників державної податкової служби України.

**Цільова аудиторія та тривалість.** Ця навчальна програма тренінгової форми може бути включена в основну підготовку працівників державної податкової служби України на факультеті психології або як факультативний курс, також її можна використовувати як психологічний тренінг для працюючих податківців. Результати проведення можуть бути використані організаційними психологами. Повний курс розрахований на 54 години (*табл. 1*).

Таблиця 1

**Навчально-тематичний план вивчення дисципліни  
«Профілактика синдрому професійного вигорання  
в працівників державної податкової служби України»**

№ з/п	Назва розділу і теми	Лекції	Практичні заняття	Само-стійна робота
	Вступ	1		
	<b>Модуль 1. Загальні поняття про професійний стрес</b>			
1.	Поняття про стрес. Зміст та природа стресу	2	2	2
2.	Сутність поняття «професійний стрес»	1	2	
	<b>Модуль 2. Зміст, структура та основні прояви синдрому професійного вигорання працівників державної податкової служби України</b>			
1.	Сутність синдрому «професійного вигорання». Взаємозв'язок синдрому «професійного вигорання» з професійним стресом	2	2	2
2.	Структура та основні прояви синдрому «професійного вигорання»	2	2	1
3.	Синдром «професійного вигорання» податкової служби України	1	1	1
	<b>Модуль 3. Психологічні чинники синдрому «професійного вигорання» в працівників державної податкової служби України</b>			
1.	Психологічні особливості професійної діяльності податківців	2	2	2
2.	Специфічні чинники синдрому професійного вигорання в працівників податкової служби України	2	2	2

№ з/п	Назва розділу і теми	Лекцій	Практичні заняття	Само-стійна робота
3.	Профілактика синдрому професійного вигорання в працівників державної податкової служби України	2	4	3
	Виконання індивідуального проекту			6
	Рефлексія навчальної програми тренінгової форми		1	
	Всього 54	15	20	19

**Основні принципи:** Розробка навчальної програми тренінгової форми здійснювалася на основі існуючих теоретико-методологічних матеріалів [16, с. 54-60], авторської розробки специфічних чинників професійного вигорання в податківців, психологічних особливостей професійної діяльності та рівня професійного вигорання працівників ДПС України, представлених у наших попередніх публікаціях [4, с. 72-76; 5, с. 42-45].

Особливо важливе значення при складанні навчальної програми мала теоретична і практична бази технології роботи організаційних психологів, розроблена в рамках діяльності лабораторії організаційної психології ім. Г.С. Костюка АПН України [16, 17].

Ми використовували наступні **форми роботи:** міні-лекції, інтерв'ю, групові дискусії з «відкритим кінцем», «мозкові штурми», криголами, заповнення робочих листків, діагностичні методики, проєктивні тести, навчально-рольові ігри, аналіз професійних ситуацій, виконання індивідуального творчого проекту.

Згідно з технологічним підходом Л.М. Карамушки, розробленим в лабораторії організаційної психології ім. Г.С. Костюка, кожний розділ навчально-тренінгової форми складається з трьох компонентів: інформаційно-сміслового, діагностичного і корекційно-розвивального [16, с. 54-60].

Лекційні заняття кожного розділу навчальної програми тренінгової форми розкривають інформаційно-смісловий компонент технології, а на практичних заняттях проводяться методики і вправи, пов'язані з діагностичним і корекційно-розвивальним компонентами.

## **2. Зміст і структура навчальної програми тренінгової форми.**

Під час складання навчальної програми тренінгової форми ми поступово вводили необхідні теоретичні засади від загальних до більш вузьких. Кожний розділ має мету та основні завдання, для розв'язання яких ми використовуємо відповідні інтерактивні техніки і вправи. Кожна вправа також передбачає наявність

мети, інструкцій та роздаткового матеріалу (якщо необхідно), питання для обговорення.

**Вступна частина** навчальної програми тренінгової форми передбачас:

*Криголам «Знайомство»:* «Мене звати... Ніхто не здогадується, що я...» [17, с. 72-77];

**Мета:** познайомитися з учасниками тренінгу, колом їх інтересів, активізувати процес самопізнання.

*Визначення очікувань* (заповнення індивідуальних робочих аркушів з подальшим їх обговоренням): учасники дають відповіді на такі питання: «Чому я беру участь у цій навчальній програмі?», «Які знання я хочу отримати від цієї навчальної програми?», «Що я хочу внести нового в свою професійну діяльність після цієї навчальної програми?» [16, с. 83];

**Мета:** визначення сподівань та очікувань учасників щодо навчальної програми

*Мультимедійна презентація «Що ми сьогодні будемо разом робити?»*

**Мета:** визначення мети та завдання навчальної програми тренінгової форми, її загального формату [16, с. 86-87].

*«Мозковий штурм»* (груповий варіант) «Визначення основ групової взаємодії», результати фіксуються на фліпчарті та вивішуються [17, с. 73].

**Перший розділ:** «Загальні поняття про професійний стрес», складається з інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів, присвячений розгляду загальних понять, пов'язаних зі стресом, причинами виникнення стресу і методами профілактики та подолання стресових ситуацій.

**Мета** цього розділу навчальної програми: сформувати уявлення про стрес, ознайомити з загальними характеристиками стресу, назвати особистісні якості, які відіграють важливу роль у розвитку стресу; ознайомити з методами профілактики стресу.

На основі цієї мети були поставлені наступні **завдання**:

- розкрити сутність стресу, його стадії, загальні характеристики, причини виникнення стресу;
- розкрити власні особистісні психологічні якості, які впливають на розвиток стресу;
- визначити психологічні умови профілактики стресу.

**Інформаційно-смісловий** компонент на основі аналізу зарубіжної і вітчизняної літератури розкриває сутність таких понять, як стрес, різновиди стресу, стадії стресу, загальна характеристика, причини виникнення стресу, методи профілактики та подолання стресових ситуацій.

1. *Криголам «Рольова гімнастика»* [7, с. 75-85].

**Мета:** усвідомлення важливості прийняття свого «Я».

2. *Вправа «За останній місяць зі мною сталося...»* [17, с. 87].

**Мета:** налаштувати учасників на робочу атмосферу.

3. *Метод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням) «Стрес – це...».

Мета: виявити смисловий зміст поняття «стрес».

4. *Міні-лекція* «Психологія стресу» [2, 3, 6, 14] (Роздатковий матеріал «Природа стресу» та «Навчіться розпізнавати стрес») [3, с. 396-398].

5. *Аналітична робота в малих групах* «Що таке професійний стрес?».

Мета: розкриття учасниками поняття професійного стресу.

6. *Міні-лекція* «Особистісні якості, які відіграють важливу роль у розвитку стресу» (роздатковий матеріал) [17, с. 92-96].

Мета: ознайомити учасників особистісними якостями, які впливають на появу стресу.

#### **Діагностичний компонент**

1. *Криголам* «Кольорові квадратики» [17, с. 79].

Мета: визначення емоційного стану учасників.

2. *Метод незавершених речень* «У мене виникає стрес, коли я ...» [16, с. 93-95].

Мета: аналіз стресових чинників в повсякденному житті учасників.

3. *«Мозковий штурм» з подальшою груповою дискусією* «Аналіз стресових чинників, які обумовлюють виникнення професійного стресу в працівників державної податкової служби України».

Мета: проаналізувати стресові чинники в професійній діяльності податківців.

4. *Психологічний практикум* «Професійний стрес» (за допомогою методики «Професійний стрес» К. Ваймана) [3, с. 356-359].

Мета: визначення учасниками рівня професійного стресу.

5. *Психомалюнок* «Я-реальне» і «Я-ідеальне».

Мета: розвиток позитивного сприйняття себе і світу.

6. *Психологічний практикум* «Поведінковий тип А» (за допомогою методики «Професійний стрес» Грінберга); роздатковий матеріал «Поведінка типу «А» або типу «Б» [3, с. 284-286].

Мета: визначення учасниками власного поведінкового рівня.

#### **Корекційно-розвивальний компонент**

1. *Криголам* «Спільний ритм» [15, с. 87-89].

Мета: зняття психоемоційного напруження.

2. *Робота в парах* «Правила душевної рівноваги» [7, с. 192]

Мета: розвиток групової згуртованості.

3. *Робота в малих групах* – розігрування поведінки особистості з поведінковим типом А та особистості з поведінковим типом В з подальшим обговоренням результатів.

Мета: показати учасникам конфліктні ситуації з різними поведінковими типами.

4. *Психомалюнок* «Професійний стрес як різновид стресу та його основні характеристики».

Мета: усвідомлення елементів професійного стресу.

5. *Вправа* «Прожити місяць» [13].

Мета: переосмислення життєвих цінностей та пріоритетів.

6. *Аналітична робота в малих групах* «Які засоби допомагають позбутися стресу?»

Мета: складання учасниками технології подолання та профілактики стресових ситуацій.

**Другий розділ:** «Зміст, структура та основні прояви синдрому професійного вигорання у працівників державної податкової служби України», складається з інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів, присвячений розгляду загальних понять, пов'язаних із синдромом «професійного вигорання», його змістом, структурою та проявами.

**Мета** цього розділу полягає у розкритті сутності синдрому професійного вигорання в працівників державної податкової служби України.

Відповідно до мети були поставлені наступні завдання:

- розкриття поняття синдрому «професійного вигорання» та його взаємозв'язок з професійним стресом;
- аналіз основних підходів щодо вивчення синдрому «професійного вигорання»;
- розкриття структури та основних проявів синдрому «професійного вигорання».

**Інформаційно-смісловий** компонент на основі аналізу зарубіжної та вітчизняної літератури розкриває сутність таких понять, як синдром «професійного вигорання», професійний стрес, взаємозв'язок синдрому професійного вигорання з професійним стресом. Далі розглядаються основні підходи щодо вивчення синдрому «професійного вигорання», розкривається його структура та основні прояви.

1. *Криголам* «П'ять добрих слів» [15, с. 45].

Мета: самопізнання, отримання зворотного зв'язку від групи, підвищення самооцінки.

2. *Метод незавершених речень* «Упродовж останнього місяця в своїй професійній діяльності я зустрівся з такими стресовими ситуаціями...».

Мета: аналіз професійних стресових ситуацій у діяльності податківця.

3. *Міні-лекція* «Синдром «професійного вигорання».

Мета: ознайомити учасників з основними теоретичними положеннями синдрому «професійного вигорання».

4. *Метод мозкового штурму* «Стрес – Вигорання».

Мета: знаходження відмінності між стресом і вигоранням, складання «клінічної» картини вигорання та стресу.

5. *Метод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням) «Професійне вигорання – це ...» або «Професійне вигорання – «платня» за...?»

6. *Міні-лекція* «Синдром «професійного вигорання» організації» [13].

### **Діагностичний компонент**

1. *Криголам* «Що моя особиста річ знає про мене» [15, с. 46].

Мета: сприяти саморозкриттю учасників групи.

2. *Психологічний практикум* «Локус контролю» (за допомогою методики «Локус контролю» Грінберга) [3, с. 135-136].

Мета: визначити локус контролю учасників групи.

3. *Метод незавершених речень* «За останній місяць я особисто відчула синдром «професійного вигорання», а саме ..., через (причина)....».

Мета: визначення та аналіз учасниками чинників професійного вигорання.

4. *Психологічний практикум* «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» (за допомогою методики «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» К. Маслач) [3, с. 217-219].

Мета: визначення рівня синдрому «професійного вигорання».

5. *Вправа* «Каменярі» з подальшим груповим обговоренням [1, с. 284].

Мета: визначити смисл професійної діяльності, дослідити, як змінювався смисл упродовж деякого часу.

6. *Психомалюнок* «Стресори в державній податковій службі України».

Мета: аналіз основних стресорів, що призводять до професійного стресу та синдрому «професійного вигорання».

7. *Вправа* «Мое професійне гасло» [1, с. 287].

Мета: визначення учасниками професійного гасла.

### **Корекційно-розвивальний компонент**

1. *Криголам* «Очі в очі» [15, с. 63].

Мета: концентрація на думках та почуттях іншої людини.

2. *Вправа* «Уявна розмова зі своєю професією».

Мета: розвиток внутрішньої мотивації особистості.

3. *Вправа* «Я-висловлювання»: «Я відчуваю... Коли ти... Тому що...» [17, с. 284].

Мета: формування вмінь конструювати «Я-висловлювання».

4. *Навчально-рольова гра*: «Професійно «вигорівший» податківець: основні характеристики та особливості взаємодії з платниками податків, колегами, адміністрацією».

Мета: аналіз поведінки професійно «вигорівшого» працівника державної податкової служби України.

5. *Аналіз професійних ситуацій* «Неефективна робота».

Мета: обговорення випадку неефективної роботи і пояснення, чому виконання професійних обов'язків було ускладнене різноманітними труднощами.

6. *Мультимедійна презентація* «Життєва мудрість».

Мета: розслаблення, зняття психоемоційного напруження.

7. *Вправа* «Мені 70 років» [13].

Мета: активізація рефлексії, переосмислення життєвих цінностей та пріоритетів.



**Третій розділ.** «Психологічні чинники синдрому «професійного вигорання» в працівників державної податкової служби України» складається з інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів, присвячений розгляду психологічних чинників розвитку синдрому професійного вигорання.

**Мета** цього розділу полягає в розкритті специфічних психологічних чинників синдрому «професійного вигорання» в податківців.

Відповідно до мети були поставлені наступні завдання:

- аналіз особливостей професійної діяльності працівників державної податкової служби України;
- розкриття чинників та стресорів, що сприяють розвитку синдрому «професійного вигорання»;
- профілактика чинників та стресорів з метою запобігання синдрому професійного вигорання.

Інформаційно-смісловий компонент на основі аналізу зарубіжної та вітчизняної літератури розкриває сутність таких понять, як стресори та психологічні чинники в державній податковій службі України, що сприяють появі синдрому «професійного вигорання», розглядаються основні підходи, щодо їхньої класифікації та основні методи запобігання стресовим ситуаціям та синдрому «професійного вигорання».

1. *Криголам* «Встигни вставити слово» [15, с. 62].

Мета: зняття психоемоційного напруження.

2. *Мозковий штурм з подальшим груповим обговоренням* «Чим відрізняється професійна діяльність у державній податковій службі України від іншої професійної діяльності?»

Мета: аналіз професійної діяльності учасників.

3. *Вправа* «Вибіркове сприймання» [1, с. 295].

Мета: допомогти учасникам розвивати позитивне мислення.

4. *Міні-лекція* «Психологічні особливості професійної діяльності працівників державної податкової служби України» [4, с. 72-76; 12, с. 184-192].

Мета: ознайомлення учасників з психологічними особливостями професійної діяльності.

5. *Криголам* «Кулак» [17, с. 108].

Мета: показати, що підхід з позиції сили не завжди є найефективнішим засобом спілкування та спонукання людей до зміни поведінки.

6. *Метафорична релаксація* «Лісове озеро» [7, с. 184].

Мета: розслаблення, саморегуляція емоційно-вольової сфери.

7. *Читання поезії* «Тайный маленький дом» Т. Макарової [8, с. 113-160].

Мета: зняття психоемоційного напруження.

8. *Криголам* «Пошта» [7, с. 186].

Мета: емоційно позитивне підведення підсумків заняття для покращення роботи на наступному занятті.

### **Діагностичний компонент**

1. *Аналіз професійних ситуацій* «Психологічні чинники синдрому професійного вигорання у працівників державної податкової служби України».

Мета: проаналізувати зміст чинників синдрому «професійного вигорання».

2. *Вправа* «Ваша здатність до щирості» [1, с. 218].

Мета: визначення власної здатності до щирості; розвивати цю здатність.

3. *Вправа* «Хто я?» [9, с. 276-282].

Мета: усвідомити важливість прийняття свого «Я» з усіма перевагами та недоліками.

4. *Аналітичне завдання* «З яким стресорами зустрічається персонал Державної податкової служби України?».

Мета: допомогти учасникам проаналізувати стресові ситуації на робочому місці.

5. *Вправа* «Храм тиші» [7, с. 187].

Мета: сприяти розвитку здатності до самоконтролю і саморегуляції, дати можливість відпочити.

6. *Вправа* «Уявна розмова зі своєю професією».

Мета: розвиток внутрішньої мотивації особистості.

7. *Проективна вправа* «Малювання й обговорення карикатури на себе як працівника податкової служби України».

Мета: сприяти самокритичності учасників групи.

8. *Вправа* «Уявна розмова зі своєю професією».

Мета: розвиток внутрішньої мотивації особистості.

9. *Вправа* «4 фрази» [11, с. 304].

Мета: розвиток відповідальності (інтернального локусу контролю) учасників.

### **Корекційно-розвивальний компонент**

1. *Вправа* «Техніка розвитку індивідуальності» [1, с. 279].

Мета: розвиток самопізнання, визначення основних якостей, які мають бути притаманні податківцю, ранжування цих якостей.

2. *Вправа* «Прохання – відмова».

Ситуація 1 – «працівник – платник податків».

Ситуація 2 – «податківець – податківець».

Ситуація 3 – «податківець – начальник».

Мета: розвиток навичок асертивної поведінки.

3. *Психомалюнок* «Ідеальний податківець та ідеальні умови професійної діяльності».

Мета: визначення основних етапів професійного шляху податківців, розуміння ними успішної кар'єри, гармонійного поєднання професійної діяльності з іншими сферами життя.

4. *Керована дискусія* «Засоби профілактики та корекції «професійного вигорання».

Мета: аналіз основних засобів профілактики професійного вигорання.

5. *Вправа «Я – вільний»* [7, с. 189].

Мета: допомогти учасникам побачити нові цілі у своєму житті.

6. *Вправа «Заміна негативних думок позитивними»* [10, с. 193].

Мета: навчитися брати відповідальність за своє життя і формувати на цій основі позитивне мислення.

7. *Вправа «Зробіть своє життя святом»* [17, с. 265].

Мета: допомогти учасникам побачити своє життя та професійну діяльність у новому ракурсі.

8. *Інформаційне повідомлення «Техніки саморегуляції»* (роздатковий матеріал).

Мета: ознайомити учасників з різноманітними техніками саморегуляції.

9. *Криголам «Хто похвалить себе найкраще або пам'ятка на «чорний день»*.

Мета: розвиток здатності до самоаналізу, розвиток навиків ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе.

**Рефлексія навчальної програми тренінгової форми.**

1. *Вправа «Сусіду зліва – сусіду справа»*.

Мета: активізація уваги, пам'яті, творчого мислення, завершення заняття на емоційному піднесенні.

2. *Вправа «Подарунок на прощання»*.

Мета: допомогти учасникам усвідомити свої відчуття, синтезувати досвід самопізнання, здобутий під час навчальної програми тренінгової форми.

3. *Вправа «Давати чи брати»*.

Мета: допомогти учасникам проаналізувати незакінчені моменти в роботі групи, сприяти завершенню роботи групи.

**Виконання індивідуального проекту**

Проведіть інтерв'ю з експертом, додавши ваші висновки, або напишіть аналіз теоретичних матеріалів за однією з наступних тем:

- поняття про стрес. Зміст і природа стресу;
- професійний стрес;
- сутність синдрому «професійне вигорання»;
- структура та основні прояви синдрому «професійного вигорання»;
- аналіз основних підходів до вивчення синдрому «професійного вигорання»;
- синдром «професійного вигорання» в державній податковій службі України;
- психологічні особливості професійної діяльності державної податкової служби України;
- специфічні чинники синдрому «професійного вигорання» в професійній діяльності державної податкової служби України;
- попередження, профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання».

### **Підведення підсумків тренінгової сесії:**

1. *Рефлексивний аналіз роботи «Чим допоміг мені тренінг?»*
2. *Заповнення анкет «Оцінка ефективності роботи тренінгу».*

Ефективність проведення навчальної програми тренінгової форми «Профілактика синдрому «професійного вигорання» працівників державної податкової служби України» визначається за допомогою порівняльного аналізу рівня синдрому «професійного вигорання», що вимірюється спеціально складеною авторською методикою. При складанні цього опитувальника ми спиралися на опитувальник В. Шауфелі [18, с. 199-215]. Порівнюються результати до і після проведення. Також важливо враховувати результати анкетного опитування учасників щодо їхньої оцінки ефективності навчальної програми тренінгової форми і рефлексивний аналіз.

### **ВИСНОВКИ**

Рівень синдрому «професійного вигорання» в працівників державної податкової служби України можна значно знизити у результаті:

- а) розкриття сутності синдрому «професійного вигорання»;
- б) виявлення власних психологічних характеристик, що впливають на появу стресу та синдрому «професійного вигорання»;
- в) визначення психологічних умов профілактики синдрому «професійного вигорання»;
- г) особистісного розвитку працівників державної податкової служби України;
- д) активізації подальшої потреби у практичному використанні навчальної програми тренінгової форми у подальшій професійній діяльності.

У результаті проведення навчальної програми тренінгової форми очікується підвищення рівня стійкості до професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», розвиток позитивного емоційного ставлення до професійної діяльності, а також набуття навичок, важливих для ефективного міжособистісного спілкування.

### **Список використаних джерел**

1. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К.: Наук. світ, 2008. – 318 с.
2. Гремлінг С. Практикум по управлению стрессом / С. Гремлінг, С. Ауэрбах; пер. с англ. – СПб.: Питер, 2002. – 240 с.
3. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 496 с.
4. Грубі Т.В. Психологічні особливості професійної діяльності працівників державної податкової служби України /

- Т.В.Грубі // Актуальні проблеми психології. – 2008. – Т.1 – Ч.21-22 – С. 72-76.
5. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України / Т.В.Грубі // Актуальні проблеми психології. – 2008. – Т.1 – Ч.20 – С. 42-45.
  6. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Т.25. – № 2. – С. 75-85.
  7. Назарук Н.В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»/ Н.В.Назарук. – Івано-Франківськ, 2007. – 205 с.
  8. Макарова Т. Тайный маленький дом / Т.Макарова. – М.: Дет. лит., 1980. – С. 113-19. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снегкова. – СПб.: Речь, 2001. – С. 276-282.
  10. Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: мат-ли міжнар. наук.-практ. конф. (Донецьк, 27-28 травня 2005 р.); у 2-х ч. – Донецьк: ДЮО МВС при ДонНУ, 2005. – Ч. 2 – 240 с.
  11. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности / С.А. Анисимов, В.Н.Бондаренко, Л.И.Буянов [и др.]; науч. ред. А.А.Деркача. – М.: Изд. дом «Красная площадь», 1996. – 400 с.
  12. Розов В.И. Управление стрессом в оперативно-розыскной деятельности / В.И.Розов. – К.: КНТ, 2006. – 268 с.
  13. Самоукина Н.В. Предупреждение возникновения синдрома профессионального выгорания / Интернет-ресурсы <http://www.elitarium.ru>
  14. Селье Г. Стресс без дистресса / Г.Селье. – М. : Прогресс, 1982. – 124 с.
  15. Солдатова Г.У. Жить в мире с собой и другими: Тренинг толерантности для подростков. 2-е изд., стер./ Г.У. Солдатова, Л.А. Шайгерова, О.Д. Шарова. – М. : Генезис, 2001. – 112 с.
  16. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді: навч. посіб./ [Карамушка Л.М., Філь О.А., Левковець В.В., та ін.] – К.: Наук.світ, 2008. – 182 с.
  17. Технології роботи організаційних психологів : навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: ІН-КОС, 2005. – 366 с.
  18. Schaufell W.B., Enzmann D., Girault N. Measurement of burnout: A review. In Professional Burnout: Recent Develop-

ment in Theory and Reserch / ed. W.B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. – Washington, DC: Taylor&Francisp, 2005. – P. 199-215.

The article presents goals, principles, content and structure of academic course in training form «Preventive measures of professional burn-out in employees of State Tax Service of Ukraine». This academic course in training form can be held for students of national university of State Tax Service of Ukraine as well as for employees of State Tax Service of Ukraine during their courses for heightening qualification.

**Key words:** syndrome of professional burn-out, employees of State Tax Service of Ukraine, academic course in training form.

*Отримано: 26.06.2009*

**УДК 159.956.2**

*О.В. Губенко*

## **БІПОЛЯРНА МОДЕЛЬ ТВОРЧОГО ИНТЕЛЕКТУ ТА ДЕЯКІ ПСИХОСЕМАНТИЧНІ МЕХАНІЗМИ ЕВРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

В статті проаналізовано структуру інтелектуальної діяльності, яка складається з двох суперечливих компонентів – інтуїції та логіки. Аналіз особливостей цих компонентів дозволяє створити біполярну модель творчого інтелекту.

**Ключові слова:** творче мислення, інтуїтивний інтелект, інтелектуальна активність.

В статье анализируется структура интеллектуальной деятельности, которая включает в себя два противоречивых компонента – интуицию и логику. Анализ особенностей этих компонентов позволил создать биполярную модель творческого интеллекта.

**Ключевые слова:** творческое мышление, интуитивный интеллект, интеллектуальная активность.

**Актуальність проблеми.** Проблема природи й сутнісних механізмів творчого мислення залишається однією з найбільш цікавих у сучасній психології. Мислення тісно пов'язане із створенням нового, творчістю. В той же час науковці, аналізуючи проблему мислення, в багатьох випадках акцентують увагу на таких його аспектах, які стосуються пізнавальних процедур, спрямованих на пошук логічних взаємозв'язків між об'єктами, на встановлення асоціативних зв'язків між ними та пояснення невідомого на основі вже відомого. (Тобто розглядається, так зване, конвергентне мислення).

Між тим творче мислення – це такий різновид мислення, результатом якого є створення суб'єктивно чи об'єктивно нових