

*Щербина-Прилука В. М.*

науковий співробітник лабораторії психології

соціально дезадаптованих неповнолітніх

Інституту психології імені Г.С.°Костюка НАПН України

shcherbyna.vm@psychology-naes-ua.institute

ORCID ID: [orcid.org/0000-0003-3284-9474](https://orcid.org/0000-0003-3284-9474)

## **ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ЦЕНТРІВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ**

**Вступ.** Сучасний стан державного вирішення проблем дітей, що опинилися у складних життєвих обставинах, виняткового значення надає соціально-психологічній реабілітації дітей і підлітків з девіантною та адекватною поведінкою. Реабілітаційний процес обумовлює специфічні умови роботи, що висуває до молодих фахівців особливі, складніші вимоги. У реабілітаційній практиці фахівець змушений вирішувати завдання, що вимагають чималих педагогічних та психологічних зусиль: освоєння нових форм і методів викладання та виховання, пошуки ефективних шляхів корекції та реабілітації вихованців, реалізація гуманістичної парадигми поряд із виправними заходами. Це водночас впливає на психологічний стан працівників, обумовлюючи розвиток надміру професійних стресів через перенасиченість такої діяльності стресогенами, нестандартними ситуаціями, надмірною емоційною напруженістю професійної діяльності, підвищеною відповідальністю і складністю праці у режимному об'єкті при необхідності цілодобового перебування вихованців протягом року. Дія численних емоціогенних факторів призводить до погіршення настрою та загального самопочуття, накопичення втоми, наростання незадоволеності. Ці показники характеризують особливу напруженість роботи в умовах реабілітаційної школи, що викликає фізичне та психологічне перевантаження, професійні кризи і стреси, сприяє моральному і фізичному виснаженню та емоційному вигоранню. У результаті спостерігається розвиток синдрому

«професійного вигорання», що відображається на ефективності професійної діяльності, рівні працездатності, впливаючи на все життя педагога, його психологічний та соматичний стан, особистісні зміни та самопочутті організації в цілому.

Особливо незахищеними є молоді фахівці у перші роки роботи в центрах соціально-психологічній реабілітації дітей і підлітків. Багато з них уже на першому році починає «вигорати» відчуває розчарування, фрустрацію, переживають психотравмуючий вплив, потребу змінити фах або місце роботи. Серед симптомів, що виникають першими можна виділити загальне почуття втоми, загальне занепокоєння, роздратування і гнів, відчуття безрезультатності роботи та недолученості до життя центру, регрес професійного розвитку, агресивність, розчарування в професії.

**Мета роботи** полягає у аналізі проблеми професійного вигорання молодих фахівців центрів соціально-психологічній реабілітації дітей і підлітків та характеристики симптомів для подальшої розробки програми профілактики та подолання наслідків.

**Виклад основного матеріалу.** Останнім часом активно стали писати про таке явище, як «професійне вигорання». На сьогодні чимало накопичено наукового матеріалу присвяченого вивченню цього феномену, його компонентів, симптомів і детермінант. У вітчизняній науці це поняття з'явилося порівняно недавно, хоча за кордоном цей феномен відкрито та активно досліджується ще з 70-х років минулого століття. Найчастіше синдром «психічного вигорання» вживається у психологічній літературі для позначення емоційного та фізичного виснаження людей, професія, яких передбачає емоційний контакт з іншими людьми та вплив на них.

Першим відкрив цей феномен американський психіатр Х.Дж. Фрейденбергера у 1974 році, і охарактеризував синдром «професійного вигорання» (англ. – burnout), як особливий психічний стан здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. До цього це поняття

використовувалось у зв'язку з концепцією робочого стресу і визначалося як нездатність впоратися з останнім, що призводить до деморалізації, фрустрації і зниження ефективності діяльності. Зарубіжні вчені проводили дослідження цього феномену на молодшому медичному персоналі, зробивши висновок, що синдром «професійного вигорання» – це результат конфронтації з реальністю, коли людський дух виснажується у боротьбі з обставинами, які важко змінити. Як наслідок розвивається професійний аутизм. Необхідна робота виконується, але емоційний внесок, який перетворює завдання у творчість, відсутній.

Центральне місце в розвитку вигорання як наукової концепції зайняли роботи К. Маслач і її колег (С.Джексон, А.Пайнс). Розроблені ними моделі слугують основою для проведення подальших досліджень феномену. Саме поняття феномену неодноразово змінювалося. У 1976 році К.Маслач визначила «вигорання» як реакцію на пов'язаний з професійною діяльністю стрес, що призводить до емоційного віддалення від клієнта, нелюдським відношенням до нього, зниженням ефективності в роботі. У 1981 році К.Маслач і С.Джексон запропонували таке визначення: вигорання – синдром емоційного виснаження та цинізму, який часто з'являється у персоналу, який працював з людьми, і призводить до розвитку негативного ставлення до своїх клієнтів.

Великий інтерес для досліджень професійного вигорання представляє концепція А.Пайнс, який розглядає феномен в іншому ракурсі, а саме як результат поступового процесу розчарування у невдалому пошуку сенсу життя, який проявляється в стані фізичного, емоційного та психологічного виснаження. Ця екзистенційна модель тою чи іншою мірою характерна для представників усіх видів професій.

Важливими доробком у сучасному визначенні «професійного вигорання» є дослідження наших колег. Особливості прояву синдрому «професійного вигорання» у працівників освітніх закладів досліджували такі вітчизняні вчені: Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, Н.В. Перегончук, Т.В. Скорик та ін. Аналіз теоретичних та експериментальних досліджень засвідчує, що проблемі професійного вигорання українських педагогів, його подолання та профілактики

приділено достатньо уваги. Проблема «професійного вигорання» педагогічних працівників закладів соціальної реабілітації залишається відкритою.

Науковий аналіз показує, що у психології існують різні підходи до визначення синдрому «професійне вигорання», але найпоширенішим є підхід, розроблений американськими ученими К. Маслач і С. Джексоном. Синдром «професійного вигорання» розглядається як трьохкомпонентна система, яка включає в себе: емоційне виснаження; деперсоналізацію, що має вияв у деформації стосунків з іншими людьми та редукцію особистісних досягнень, т.б., негативну оцінку своїх професійних досягнень і успіхів, себе, обмеження своїх можливостей та обов'язків. Упередження виникненню синдрому професійне вигорання можливе шляхом формування професіоналізму суб'єкта. Важливою умовою формування професіоналізму є мотивація вибору майбутньої професії та її об'єктивні складові опанування професійною діяльністю.

Отже, більшість дослідників синдром «професійного вигорання» розглядають як негативне явище у професійному житті особистості, що призводить до виснаження її ресурсів (фізичних, фізіологічних та психічних), яких зазнає фахівець, що не може ефективно впоратися із стресом. На сьогодні синдром «професійного вигорання» у «Міжнародній класифікації хвороб» має діагностичний статус МКБ-10:Z73 – проблеми, які пов'язані з труднощами управління власним життям. Разом з деструктивною дією цього синдрому на людину, деякі вчені розглядають прояви синдрому як конструктивні, що передбачають підтримання фахівця у тонусі на фізіологічному і психологічному рівнях, спонукають до пошуку нових способів реагування на стресогенні впливи та стимулюють його до випрацювання нових основ життєдіяльності [2]. Усі ці процеси є поштовхом до позитивних особистісних змін, самопізнання, сприяє саморозкриттю і професійному самовдосконаленню.

Сьогодні не існує єдиного погляду на причини розвитку синдрому «вигорання». Виокремлюють три групи чинників, що виконують істотну роль в розвитку синдрому: рольовий – рольова невизначеність, організаційний – зміст діяльності, особистісний – незадоволеність професійним зростанням. У науковій

літературі описано чимало таких причин (стресори, стрес-фактори, стресогени), існують намагання їх класифікувати та створити типології. Однак, дехто головною причиною виникнення «професійного вигорання» вважає психологічну та душевну перевтому, яка пояснюється тривалим переважанням як зовнішніх, так і внутрішніх вимог над відповідними ресурсами, через що у людини порушується стан рівноваги. Таке порушення неминуче призводить до проявів синдрому «емоційного вигорання», що зі свого боку спричиняє вигорання мотивації до успішної професійної діяльності, яке і прийнято вважати синдромом «професійного вигорання».

Виникнення синдрому вигорання пов'язують з віковими, гендерними та іншими аспектами особистості, а також з фізіологічними ознаками – типом нервової системи, збуджуваністю та рівнем стійкості до стресу, фрустрації.

Зайчиковою Т.В., запропоновано модель детермінант виникнення цього синдрому у вчителів, яка включає: соціально-економічні детермінанти, до складу яких входять економічна нестабільність; складні політичні процеси; інтенсифікація професійної діяльності; соціальний статус професії; рівень соціального захисту; рівень оплати праці;

соціально-психологічні детермінанти, що включають бажання працювати в обраній організації чи сфері діяльності; ставлення співробітника до взаємовідносин у колективі; фактори ефективності праці; мотиви праці; конфліктність колективу; задоволеність життєдіяльністю колективу;

індивідуально-психологічні детермінанти, які охоплюють особистісні (рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності, рівень суб'єктивного контролю), соціально-демографічні та професійні (вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус) [2].

На сьогодні дослідниками виокремлено велику кількість симптомів «професійного вигорання», які можна умовно поділити на групи:

фізичні – фізичне виснаження, втома, проблеми із сном, часті нудоти і головокружіння, надмірна пітливість, тремтіння, погіршення загального стану

здоров'я, підвищення артеріального тиску, порушення у роботі серцево-судинної системи, виразкові хвороби;

емоційні – відчуття безпорадності і безнадійності, нестача емоцій, агресивність, роздратованість, тривожність, байдужість, цинізм, депресія; відчуття провини тощо;

поведінкові – часті перерви, перебування на робочому місці понад міру, малі фізичні навантаження, паління, вживанні алкоголю, імпульсивна емоційна поведінка тощо;

інтелектуальні – переважання шаблонної професійної поведінки, формалізм у виконанні професійних функцій, зниження інтересу до саморозвитку, пошуку альтернативних підходів у вирішенні проблем тощо;

соціальні – обмеження соціальних контактів, відчуття ізоляції, незрозуміння іншими та інших, низька соціальна активність, зниження цікавості до дозвілля, захоплень тощо.

Аналіз наукових досліджень дозволяє говорити про певні структурні компоненти або етап розвитку «професійного вигорання»: 1) емоційне виснаження, яке проявляється у перенапруженні та вичерпаності емоційних і фізичних ресурсів, відчутті втоми, що не зникає навіть після повноцінного нічного сну; 2) особистісне відчуження (деперсоналізація), що має вияв у порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі; 3) відчуття втрати власної ефективності, яке проявляється у нездатності педагога бачити перспективи своєї подальшої професійної діяльності, зниженні задоволення від виконуваної роботи, втраті віри у власні фахові можливості, що може призводити до повної зневіри у здатності займатися вчителюванням, втрату професійної компетентності і неминучу необхідність залишати педагогічну діяльність або педагог продовжує виконувати свої професійні функції, формально.

Результати чисельних наукових досліджень показують, що професійна діяльність педагогів пов'язана із значними нервово-психічними навантаженнями.

Тут маються на увазі не тільки фізіологічні чинники, пов'язані з умовами праці: гіподинамія, підвищене навантаження на зоровий, слуховий та голосовий апарати, мова йде насамперед про психологічні та організаційні труднощі: необхідність бути весь час у формі, неможливість вибору учнів, відсутність емоційної розрядки, велика кількість контактів протягом робочого дня тощо. За такої роботи день за днем рівень напруженості може накопичуватися. Можливими проявами напруженості є: збудження, підвищена дратівливість, неспокій, м'язова напруга, затиски в різних частинах тіла, прискорення дихання, серцебиття, підвищена стомлюваність. Хоча можуть бути й інші індивідуальні її прояви. У разі досягненні певного рівня напруженості організм починає намагатися захищати себе, що у неусвідомлюваному або усвідомлюваному бажанні зменшити або формалізувати час взаємодії з учнями.

**Висновки.** Синдром «професійного вигорання» є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів, стресів міжособистісної комунікації, призводить до зниження працездатності та якості професійного життя фахівця, впливає як на психофізичне самопочуття спеціаліста, так і на здоров'я усієї організації в цілому. Це поняття характеризує психічний стан здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з клієнтами, пацієнтами, в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Симптомами прояву синдрому є: неадекватне вибіркове емоційне реагування, редукція професійних обов'язків, розширення сфери економії емоцій. Виникнення синдрому «професійного вигорання» складається з трьох основних груп факторів: соціально-економічних; соціально-психологічних; індивідуально-психологічних.

Особливо яскраво вплив стресів проявляється у професійній діяльності молодих фахівців центрів соціально-психологічної реабілітації дітей і підлітків, через перенасиченість її такими стрес агентами, як: відповідальність за розвиток підростаючого покоління, активна міжособистісна взаємодія, підвищена емоційна напруженість, психологічно важкий контингент, недостатня соціальна оцінка та низька оплата праці тощо. Ця проблема загострюється недостатньою

професійною підготовкою, занепад морального виховання. Сьогодні більша частина педагогічних навчальних закладів не готують фахівців для роботи зі складними дітьми, які не мають у підлітковому віці необхідних знань і навичок самообслуговування – соціально дезадаптованими дітьми, підлітками з девіантною поведінкою.

Для подолання зазначеної проблеми співробітниками лабораторії психології соціально дезадаптованих неповнолітніх систематично проводяться науково-методичні семінари, психологічні консультації для фахівців центрів соціально-психологічної реабілітації дітей і підлітків. Приділяється увага підвищенню ефективності діяльності соціально-психологічної служби, реабілітаційного процесу та психологічної допомоги вихованцям школи, професійному зростанню молодих фахівців та моніторингу психологічної їх здатності до роботи у центрів соціально-психологічної реабілітації та розвитку синдрома «професійного вигорання».

#### **Література:**

1. Перегончук Н.В. «Професійне вигорання» педагога у контексті позитивних особистісних змін. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України / за ред. С.Д.Максименка. 2010. Т.ХІІ, Ч.2. С. 202-213.

2. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М., Зайчикової Т.В. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.

3. Психологічні механізми ресоціалізації осіб з девіантною поведінкою в умовах суспільних змін: монографія / Н.Ю. Максимова та ін.; за ред. Н.Ю. Максимової. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 272 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/712821>

4. Психологічні механізми адаптації девіантів до сучасного соціокультурного середовища: монографія / Н.Ю. Максимова та ін.; за ред. Н. Ю. Максимової. Київ: Педагогічна думка, 2015. 254 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/10062>