

**Шляхи попередження й подолання професійного вигорання фахівців соціально-педагогічної сфери // Науковий вісник ВНУ ім. Лесі Українки. Серія „Педагогічні науки”. – Луцьк : В-цтво ВНУ ім. Лесі Українки, 2011. – № 17. – С.130-135**

*Роботу виконано на кафедрі соціальної педагогіки ВНУ ім. Лесі Українки*

У статті розглянуто основні вияви професійної деформації та синдрому „професійного вигорання” у фахівців соціально-педагогічної сфери, показано дієві шляхи профілактики та подолання зазначених явищ.

**Ключові слова:** професійна деформація, синдром „професійного вигорання”, шляхи запобігання професійному вигоранню соціального педагога

**Петрович В.С. Пути предупреждения и преодоления профессионального выгорания специалистов социально-педагогической сферы.** В статье рассмотрены основные проявления профессиональной деформации и синдрома „профессионального выгорания” у специалистов социально-педагогической сферы, показаны действенные пути профилактики и преодоления обозначенных явлений.

**Ключевые слова:** профессиональная деформация, синдром „профессионального выгорания”, пути предотвращения профессионального выгорания социального педагога

**Petrovych V. Methods of prevention and overcoming of the „professional burnout” of the specialists of the social and pedagogical sphere.** The article considers the basic manifestation of the deformation and syndrome of “professional burnout” of the professionals of the social and pedagogical sphere. Efficient methods of prevention and overcoming of the stated phenomena are characterized

**Keywords:** professional deformation, syndrome of “professional burnout”, methods of prevention of the professional burnout of the social pedagogue.

**Постановка наукової проблеми.** Професійна діяльність займає важливе місце в житті людини. Вона робить величезний вплив на соціальне становлення особистості, формування її способу життя і поведінки. Однією із серйозних проблем, яка виникає в процесі професійної діяльності, є

професійна деформація фахівця, особливо її крайній негативний вияв – синдром „професійного вигорання”.

Поінформованість фахівців у питаннях структури та особливостей розвитку синдрому „професійного вигорання” як наслідку хронічного професійного стресу, знайомство із шляхами його запобігання, може позитивно вплинути на вияви професійної мотивації працівників соціально-педагогічної сфери, пошук інноваційних шляхів підвищення ефективності їх праці, а також забезпечення їх активного професійного довголіття.

**Аналіз останніх досліджень із проблеми.** В останні роки з’явився значний масив наукових досліджень, присвячених розкриттю різних аспектів професійної деформації. Ця проблема вивчалася багатьма дослідниками з різних сфер діяльності – медицини, психології, психіатрії, педагогіки, соціології тощо. Вивченням цієї проблеми займалися такі відомі зарубіжні науковці як С. Браун, М. Буріш, Дж. Коллінс, К. Маслач, А. Пайнас, В. Холдер, Г. Фрейденбергер, а також ряд вітчизняних дослідників – В. Бойко, Л. Карамушка, С. Максименко, Л. Мардахаєв, Д. Трунов, М. Фірсов, Т. Форманюк, О. Хухлаєва, Л.Н. Юрєва. І хоча за останні тридцять років вийшло друком понад 2 500 статей і книг, присвячених вивченню питань професійної деформації, синдрому „професійного вигорання”, переважна більшість із них – описового й епізодичного характеру.

Безпосередньо теоретичні аспекти деформації соціального педагога почали досліджувати С. Архипова, Л. Мардахаєв, Л. Мітіна, Н. Нікітіна, В. Подвойський, С. Пальчевський, Т. Рогнінська та інші. У той же час публікацій, присвячених виявленню дієвих шляхів запобігання, мінімізації та подолання професійного вигорання фахівців соціально-педагогічної сфери у вітчизняній науці поки що недостатньо, що актуалізує наше дослідження.

**Метою** статті є розкриття основних виявів професійної деформації та симптомів синдрому „професійного вигорання” у фахівців соціальної сфери,

пошук дієвих шляхів та методик профілактики та подолання зазначених явищ у професійній діяльності.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження.** Поняття „професійна деформація особистості фахівця” (від лат. – *deformatio* – зміна форми, викривлення) характеризує зміну якостей та властивостей спеціаліста (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки) під впливом виконання ним професійної діяльності [4, с.192]. Д. Трунов, розглядаючи феномен професійної деформації, визначив його як процес проникнення „Я – професійного” в „Я – людське”, маючи на увазі те, що при професійній деформації вплив виниклих установок не обмежується професійною сферою. Оскільки після виходу людини з професійної ситуації не відбувається її „виправлення”, тому фахівець переносить деформуючий відбиток професії і у свою особистісну сферу життя [8, с.33]. У випадку, коли професійна деформація носить не тільки позитивний, але негативний і навіть деколи руйнівний характер стосовно особистості виконавця, вживаються терміни „професійне вигорання”, синдром „професійного вигорання”, синдром „емоційного вигорання” (зазначимо, що від 30 до 90 % представників професій типу „людина – людина” – психологи, педагоги, лікарі, соціальні педагоги та соціальні працівники, консультанти, а також працівники правоохоронних органів, військовослужбовці та спеціалісти, які працюють в екстремальних умовах, – підпадають під дію цього синдрому).

На особистість соціального педагога / працівника чинять вплив свої, специфічні фактори професійної діяльності. До найбільш важливих із них, котрі істотно впливають на особистість і поведінку фахівця соціальної сфери, відносяться: соціальний статус професії та суб'єкта професійної діяльності; зміст та результати професійної діяльності; робота з людиною, що має соціальні проблеми (особливі потреби); авторитет керівника та колег; ступінь тривалості та рівень емоційно-вольового вияву фахівця в професійній діяльності й ін.[4, с.197; 5, с.462].

Діяльність соціальних педагогів та соціальних працівників пов'язана зі значним психологічним напруженням, оскільки вони постійно залучені до інтенсивної міжособистісної взаємодії, несуть тягар відповідальності за життєву ситуацію клієнтів (вихованців), змушені приймати складні рішення в ситуаціях обмеження часу та необхідної інформації. Праця в таких умовах може сприяти особистісному зростанню, адже вона вимагає розвитку комунікативних навичок; пунктуальності; вимогливості до себе та до колег; гнучкості поведінки відповідно до особливостей випадку і наявних ресурсів; прагнення вдосконалення професійної майстерності; здатності до емпатії; підвищення стресостійкості, або соціально-психологічної витривалості. Завдяки впливові професійної діяльності деякі наслідки можуть бути позитивними, а саме: характеризувати „особистісний ріст” спеціаліста, більш глибоке усвідомлення себе та оточення, здатність до рефлексії, емпатії; набуття навичок комунікативних та подолання кризових, психотравмуючих ситуацій, саморегуляції [5, с.462]. Водночас такий тип професійної діяльності часто може призвести до негативної професійної деформації особи, наслідками якої можуть бути або звикання і нереагування на внутрішні проблеми клієнта (в цьому випадку говорять, що фахівець задерев'янілий, став „товстошкірим”, байдужим до чужого болю), або саморуйнування особистості суб'єкта (формується психопатологія особистості) [4, с.204].

Зупинимося більш детально на характеристиці причин появи та симптомах синдрому „професійного вигорання” як одному з крайніх виявів негативної професійної деформації особистості фахівця.

Перші роботи з цієї проблеми з'явилися в США. Термін „вигорання” (в іноземній літературі – „*burnout*”) запропонував американський психіатр Г. Фрейденбергер (1974 р.) для характеристики психологічного стану здорових людей, що перебувають в інтенсивному й тісному спілкуванні з пацієнтами (клієнтами) в емоційно навантаженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Це поняття було введено в науковий обіг задля опису ситуації деморалізації, розчарування й крайньої втоми, які науковець

спостерігав у медичних працівників. Пізніше в сферу дослідження попали й інші категорії працівників, які працюють у системі „людина–людина”. У контексті професійної діяльності негативні наслідки міжособових комунікацій почали позначати поняттям „професійне вигорання”, що має пряме відношення до збереження здоров’я, психічної стійкості, надійності та професійного довголіття вказаних фахівців.

Професор психології Каліфорнійського університету К. Маслач (1976 р.) деталізувала це поняття, окресливши його як синдром фізичного та емоційного виснаження, що складається з розвитку негативної самооцінки, негативного ставлення до роботи та втрати розуміння й співчуття до клієнтів чи пацієнтів. Водночас доктор К. Маслач підкреслює, що „професійне вигорання – це не втрата творчого потенціалу, не реакція на нудьгу, а скоріше емоційне виснаження, що виникає на фоні стресу, викликаного міжособистісним спілкуванням [7, с.44].

*Професійне (емоційне) вигорання (ПВ)* – складний психофізіологічний феномен, що включає емоційне, розумове й фізичне виснаження внаслідок тривалого емоційного навантаження у зв’язку з професійною діяльністю в сфері людина–людина. Після деталізації „феномену професійного вигорання” було виділено його синдром. „*Burnout*” – це синдром, група симптомів, що з’являються разом. Однак усі симптоми в жодної людини не проявляються одночасно, оскільки „професійне вигорання” – процес дуже індивідуальний. Синдром „професійного вигорання” – один із виявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. З огляду на визначення стресового процесу, за Г. Сельє, „професійне вигорання” можна вважати стадією, для якої є характерним стійкий і неконтрольований рівень збудження [2, с.133-134]. Т. Форманюком запропоноване визначення синдрому як „дезадаптованості фахівця до робочого місця із-за надмірного навантаження і неадекватних міжособистісних стосунків” [9].

Нині відомі три підходи до визначення синдрому „професійного вигорання”.

Перший підхід розглядає „професійне вигорання” як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування. „Професійне вигорання” у цьому випадку трактується приблизно як синдром „хронічної втоми”.

Другий підхід розглядає „професійне вигорання” як двовимірну модель, що складається, по-перше, з емоційного виснаження та, по-друге, – з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе.

Але найпоширенішим є третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексоном. Вони розглядають синдром „професійного вигорання” як трьохкомпонентну систему, котра складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень [3; 7].

Професія соціального педагога / соціального працівника, як одна із професій альтруїстичного типу, покликаних допомагати, насичена багатьма стресогенами. У науковій літературі описані чинники, що зумовлюють розвиток професійного вигорання, які поділяються на зовнішні й внутрішні.

Зокрема до *зовнішніх* чинників вигорання фахівців соціально-педагогічної сфери можна віднести: нестача матеріальних ресурсів для здійснення цілей; організаційні труднощі й надмірне навантаження; соціальна оцінка; брак професіоналізму внаслідок недостатньої освітньої підготовки й обмеженого досвіду; багатогодинна, неоцінювана робота, що має важко стандартизований і формалізований вимірюваний зміст; невизначеність критеріїв успіху; робота зі „складними” категоріями клієнтів; невідповідність між власним внеском у професійну діяльність і винагородою, яку фахівець за неї отримує; брак соціального захисту та престижу професії; емоційна насиченість та когнітивна складність комунікації; відсутність системи профілактики ПВ соціальних педагогів.

*Внутрішні, або особистісні* чинники вигорання: сензитивність; інтровертність; високий рівень емоційної лабільності та емпатії;

перфекціонізм (прагнення досконалості); високий рівень домагань; схильність до постанови нереалістичних цілей; низька фрустраційна толерантність; високий контроль, особливо при вольовому придушенні негативних емоцій; низька самооцінка, високий рівень тривожності та схильності до депресивних реакцій; риси залежності (значна потреба в зовнішній підтримці та схваленні; ризик розвитку залежності від ПАР, трудоголізму) [3; 5; 6; 7; 8].

І хоча на сьогодні немає єдиного погляду на зміст та структуру синдрому „професійного вигорання”, але досить детально процес розвитку вигорання пояснює модель, запропонована англійським науковцем М. Бурішем та подана нами в табл.1. [3, с. 122-123].

*Таблиця 1*

**Фази розвитку професійного вигорання**

Фаза	Прояви
1. Попереджальна фаза	а) надмірна участь (надмірна активність, почуття незамінності; відмова від потреб, не пов'язаних із роботою). б) виснаження (почуття втоми, безсоння, піддатливість нещасним випадкам).
2. Зниження рівня власної участі	а) щодо співробітників та клієнтів (втрата позитивного сприйняття колег; приписування вини за власні похибки іншим; перехід від допомоги до нагляду й контролю). б) щодо інших людей (брак емпатії, байдужість, цинізм). в) щодо професійної діяльності (нехтування обов'язками; запізнення та ранні уходи з роботи; акцентування на матеріальний інтерес; незадоволеність роботою) г) зростання вимог (втрата ідеалів, зосередженість на власних потребах; відчуття, що тебе „використовують”).
3. Емоційні реакції	а) депресія (постійне почуття провини, зниження самооцінки; коливання настрою; побоювання; апатія). б) агресія (звинувачення інших, ігнорування власної причетності до поразок та похибок; підозрілість).
4. Фаза деструктивної	а) у когнітивній сфері (зниження концентрації уваги, нездатність виконувати складні завдання).

поведінки	б) у мотиваційній сфері (відсутність ініціативи; обмеження діяльності „визначеною інструкцією”). в) в емоційно-соціальній сфері (байдужість, „дистанціювання” від інших, відмова від хобі, нудьга).
5. Психосоматичні реакції	зниження імунітету; безсоння, сексуальні розлади; головний біль; розлади травлення; залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю).
6. Розчарування	негативна життєва установка; почуття безпорадності, безцільності життя; екзистенційний відчай.

Одним із найбільш системних і комплексних прийомів розгляду синдрому „професійного вигорання” є підхід російського вченого В. Бойка, який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні фази „професійного вигорання”. Створена ним „Методика діагностики рівня емоційного вигорання” [1] дає змогу оцінити прояви синдрому за їх основними симптомами та виявити й охарактеризувати три компоненти „професійного вигорання” – „напруження”; „резистенцію” та „виснаження”, для кожного з яких розроблена методика кількісного визначення ступеня їх виявлення [2, с.148-149].

Особистість фахівця соціально-педагогічної сфери – достатньо цілісна й стійка структура, і їй властиво шукати шляхи та прийоми захисту від деформації. Запропонуємо деякі прийоми та методики запобігання, мінімізації та подолання професійного вигорання соціальних педагогів та соціальних працівників, оскільки для цієї когорти фахівців відповідних рекомендацій у вітчизняній науці й практиці поки що недостатньо.

Уже в процесі загальнопрофесійної та спеціальної підготовки майбутнього фахівця вищій навчальний заклад, на нашу думку, має сформувати в майбутнього фахівця якості, уміння й навички, необхідні йому для запобігання найбільш типових виявів деформуючих явищ у процесі професійної діяльності. Саме тому діяльність вишу повинна включати у себе: професійний відбір, який враховує індивідуально-психологічні особливості і особистісні якості абітурієнтів (відхиляти кандидатури з тенденцією до



істерії, невротичності, істеризму, афективності, паранояльності, оскільки такі індивіди можуть створювати осередки емоційної конфліктності); культивування реалістичних очікувань від професійної діяльності; якісно новий рівень викладання професійної етики; залучення студентів до спеціальних тренінгів особистісного зростання, екзистенційних тренінгів, що сприяють розвитку навичок рефлексії, самоусвідомлення, стійкості до професійного стресу; підвищення рівня виховної роботи в академгрупах у напрямі професійного самовизначення й самовдосконалення студента, піднесення статусу професії соціального педагога (конкурси професійної майстерності; дискусії, „круглі столи” на теми професійної діяльності, зустрічі з досвідченими професіоналами, керівниками різних соціальних служб; творчі та науково-дослідні роботи, студентські олімпіади зі спеціальності); залучення до викладання і керівництва практикою студентів спеціалістів із галузі, супервізорів, які допоможуть краще усвідомити суть професії, її особливості; використання PR – технологій тощо [5, с.466].

Як попередити та мінімізувати розвиток професійного вигорання у практичних працівників? Зважаючи на його чинники, можна запропонувати принаймні два рівні профілактики ПВ – зовнішній та внутрішній. Характеризуючи зовнішній рівень профілактики ПВ, Л. Мардахаєв пропонує зосередити увагу на створенні найбільш оптимальних умов професійної діяльності, що забезпечують попередження негативної деформації фахівця, а саме: стимулювання самовдосконалення соціального педагога/працівника – підвищення його професійно-педагогічної культури; формування особистої відповідальності за поведінку і самовияв, його ставлення до професійної діяльності і її результатів; формування здатності зняти емоційну напругу професійної діяльності по її завершенню (не переносити професійні проблеми в свою сім'ю, не допускати, щоб сімейна обстановка ставала продовженням професійної діяльності); після роботи з клієнтом перемикається на емоційно сприятливі явища, котрі стимулюють емоційне розвантаження фахівця; дотримання режиму праці і відпочинку [4, с.218].

М. Фірсов пропонує до способів профілактики та подолання негативних виявів професійної деформації включити метод супервізії (*супервізія* – це процес інтеракцій, головною метою якого є спілкування однієї людини – супервізора – з іншою людиною, що проходить супервізію з метою пошуку більш ефективних шляхів допомоги іншим людям). Зокрема в ході реалізації підтримуючої функції супервізії діяльність супервізора спрямовується на: передбачення шляхів, що протидіють стресам, негативному фону діяльності, який руйнує впливає на спеціаліста; одержання схвальної оцінки й підтримки як працівника і як особистості та запевнення в тому, що вантаж труднощів і проблем можна розділити з іншими спеціалістами; вивчення ознак власного дистресу [5, с.467].

У той же час для фахівця більш важливий, на нашу думку, індивідуальний, або „внутрішній” рівень профілактики вигорання – це особиста ініціатива кожного, те, що кожна людина може зробити задля власного успішного й тривалого професійного життя. У ході проведеного нами опитування шкільних соціальних педагогів м. Луцька та працівників ЦСССДМ Волинської області, найбільш прийнятними для них є такі дії: поєднання практичної соціально-педагогічної роботи з іншими видами професійної діяльності (викладанням, наукою, додатковим навчанням); урізноманітнення змісту роботи; самостійне вивчення нових методик; розробка нових проектів без примусу ззовні; підтримка як власного здоров'я, так і здоров'я оточуючих; розмаїтість соціальних контактів, наявність друзів і знайомих в інших сферах; професійний розвиток і самовдосконалення (обмін професійною інформацією з представниками інших служб, що дає відчуття ширшого світу, ніж той, який існує усередині окремого колективу); культивування вміння реально оцінити співвідношення між власною відповідальністю й відповідальністю клієнта (пацієнта), колег; участь у семінарах, конференціях, де можна презентувати результати своєї роботи; самопомога через роботу в групах, участь у діяльності тренінгових клубів з використанням музикотерапії, ароматерапії, казкотерапії, бібліотерапії

тощо); відхід від непотрібної конкуренції; більш простіше й спокійніше ставлення до конфліктів на роботі; хобі, що дає задоволення.

**Висновок.** Фахова діяльність працівників сфери соціальної педагогіки несе в собі потенційну загрозу розвитку синдрому „професійного вигорання”. Наслідки вигорання можуть проявлятися як у психосоматичних порушеннях, так і в когнітивних, емоційних, мотиваційно-установчих змінах особистості. Те й інше має безпосереднє значення для соціального і психосоматичного здоров'я працівника соціально-педагогічної сфери. Тому особливо актуальним виявляється питання про профілактику згаданого синдрому для того, щоб не допустити його негативної дії ні на самих носіїв, ні на оточення. Вчасне ж запобігання та подолання цього феномену сприятиме успішній професійній кар'єрі та професійному довголіттю цієї категорії фахівців.

#### *Література*

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В. В. Бойко. – М.: Изд. дом „Филин”, 1996. – 254 с.
2. Імідж класного керівника / О. С. Нурієва, О. В. Скворчевська. – Х. : Вид. група „Основа”, 2007. – 176 с.
3. Консультування з питань вагітності та здоров'я дитини раннього віку : Навч. електрон. посібник / за заг. ред. О. Г. Карагодіної, Ю. В. Вдовиченка. – К., 2010. – 312 с.
4. Мардахаев Л. В. Социальная педагогика: Курс лекций. / Л. В. Мардахаев. – М.: Издательство МГСУ, 2002.–256 с.
5. Методи та технології роботи соціального педагога / Авт. - укладачі: С. П. Архипова, Г. Я. Майборода. Навч. пос. – К. : Слово, 2011. – 496 с.
6. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психол. журн. – 2002. – Т.23. – №3. – С.85-95.
7. Синдром професійного вигорання та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2006. - 368 с.
8. Трунов Д. И. Снова о „профессиональной деформации” / Д. И. Трунов // Психологическая газета. – № 6. – 2004. – С. 32–34.
9. Форманюк Т.В. Синдром „эмоционального” сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопр. психолог. – 1994. – № 6. – С.57-63.