

1.3. Попередження професійного вигорання фахівців інклюзивної освіти

У сучасних умовах світової інтеграції активно формується нова філософія суспільства, у межах якої переосмислюються ціннісні орієнтири і стратегії людського буття для подолання негативних наслідків дискримінаційних процесів у соціумі. У всіх демократичних суспільствах повага до людської різноманітності є пріоритетною. Кожна людина є неповторною особистістю, яка наділена власними здібностями, талантами і психологічними особливостями. Ці особливості не лише визнаються соціумом, а й поцінуються, тому і відбувається створення необхідних умов для їх розвитку у кожного індивіда. Безперечно, освіта є тією провідною сферою, яка має гарантувати людині розвиток її здібностей, талантів і забезпечити здобуття знань, умінь, формування навичок та компетентностей. Держава виступає гарантом рівного доступу кожного до здобуття освіти, що зазначено в ст. 53 Конституції України, особливо для тих, хто має особливі здібності, є обдарованим чи має особливі потреби, обумовлені станом здоров'я.

Сьогодні проблему останніх держава вирішує за допомогою інклюзивної освіти, впроваджуючи реформу, яка покликана забезпечити не тільки включення дітей з особливими освітніми потребами до закладів загальної середньої освіти, а створити для їх повноцінного навчання належні матеріальні та психолого-педагогічні умови, відповідні методи викладання та розробити модифікований зміст освіти, тобто забезпечити доступним освітнім середовищем. Завдяки цьому жодні особливості чи відмінності не зможуть стати перешкодою до навчання дитини разом із однолітками у загальноосвітньому середовищі. Інклюзивне навчання має бути комплексним процесом забезпечення якісної освіти дітям із особливими освітніми потребами на основі застосування особистісно зорієнтованих методів з урахуванням індивідуальних особливостей навчально-пізнавальної діяльності таких дітей. Реалізувати ці завдання спроможні високо професійні фахівці, які володіють глибоким ціннісно-вмотивованим ставленням до виконання своїх професійних обов'язків. Проте, слід зазначити, що висока емоційна

напруженість у діяльності фахівця інклюзивної освіти, нестандартність педагогічних ситуацій, серйозна відповідальність та складність роботи підвищують ризик розвитку синдрому професійного вигорання.

Специфіка роботи фахівців інклюзивної освіти полягає у значній кількості емоційно-складних та когнітивно-насичених міжособистісних контактів, які впливають на їх психологічний стан, обумовлюють виникнення емоційного напруження та розвиток професійних стресів. Так склалось у суспільстві, що професія фахівця інклюзивної освіти є винятково «жіночою», що потребує постійного балансування між роботою та власною сім'єю і сприяє зростанню психоемоційної напруги, фізичного і психічного виснаження. Тобто, певні професійні та особистісні труднощі фахівця інклюзивної освіти, комплекси психотравмуючих факторів, непередбачувані ситуації здійснюють негативний вплив на їх життя й призводять до виникнення синдрому професійного вигорання.

Актуальність проблеми подолання професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти можна обґрунтувати такими факторами: соціально-економічні зміни в Україні супроводжуються стресами, що негативно впливають на психологічне, матеріальне, професійне благополуччя членів суспільства; ризик втрати місця роботи фахівцем інклюзивної освіти через недостатність коштів у державному або обласному бюджетах. Це є небезпекою для них і дітей з особливими освітніми потребами, оскільки останні не матимуть можливості отримати допомогу через душевну або фізичну втому та зневіреність фахівця у собі (Колупаєва, Таранченко, 2016, с. 26-28⁷¹).

Останнім часом спостерігається підвищення інтересу світової спільноти науковців до дослідження питання професійного вигорання представників соціономічних професій. Подаємо короткий теоретичний огляд даного питання.

Термін «професійне вигорання» запроваджений американський вченим Х. Дж. Фрейденбергер у 1974 р. для аналізу психічного стану здорових людей, які вступають у взаємодію з учнями, клієнтами, пацієнтами, постійно емоційно напружені. У сучасній класифікації

⁷¹Колупаєва, А., Таранченко, О. (2016). Інклюзивна освіта: від основ до практики: монографія. Київ: ТОВ АТОПОЛ. 152 с.

хворіб він має свій статус: «Z 73 – проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» (Орел, 2011, с. 90-99⁷²).

Ряд вчених розглядають професійного вигорання як особисту деформацію професіонала, зумовлених професійними стресами. Даний синдром бере свій початок з емоційної перевтоми, хронічного повсякденного навантаження і трактується як довготривала стресова реакція, яка виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Професійна деформація проявляється у тому, що людина не здатна засвоювати нову інформацію, цікавитись та захоплюватись чимось іншим окрім професії. Професія посідає ключову позицію у житті фахівця. У нього формується постійна залежність від професійного середовища та діяльності. В психології цей процес отримав назву «професійний трудовоголізм» (Зайчикова, 2005, 107-114⁷³; Ільєнко, Пузіков, 2008, с. 306-309⁷⁴).

І. Савчук розглядає професійне вигорання як метафору, що означає довготривалу стресову ситуацію та синдром, що розвивається на тлі хронічного перенапруження і призводить до виснаження емоційно-енергетичних ресурсів фахівця, зумовлених інтенсивним професійним спілкуванням (Савчук, 2010, с. 96-110⁷⁵). Н. Лазарева поняття «професійне вигорання» використовує для визначення переживань працівником стану психічного, емоційного і фізичного виснаження, викликаного довготривалою дією стресових чинників у емоційно складних ситуаціях (Лазарева, 2009, с. 171-176⁷⁶).

Науковці Н. Водоп'янова і О. Старченкова розглядають синдром професійного вигорання як стресову реакцію, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності (Водоп'янова, 2015, с. 83⁷⁷). Т. Турова синдром професійного вигорання визначає як

⁷²Орел, В. (2011). Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования. *Психологический журнал*. (1), 90-99.

⁷³Зайчикова, Т. В. (2005). Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наук. записки*. К., (26 (2)), 107-114.

⁷⁴Ільєнко, М., Пузіков, Д. (2008). Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи: фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання. Київ: Університет Україна, 306-309.

⁷⁵Савчук, І. (2010). Синдром «професійного вигорання». *Інноваційний досвід у професійно-технічній освіті*. (9), 96-110.

⁷⁶Лазарева, Н. (2009). Диагностика синдрома эмоционального выгорания. *Школьные технологии*. (1). 171-176.

⁷⁷Водопьянова, Н.Е., Старченкова, Е.С. (2015). Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 336 с.

несприятливу реакцію на професійні стреси, що включає поведінкові, психофізіологічні та психологічні компоненти (Турова, 2010, с. 137-145⁷⁸). Професійне вигорання як наслідок професійних стресів виникає у випадках, коли адаптаційні можливості (ресурси) людини з подолання стресової ситуації перевищені. Т. Зайчикова розглядає даний синдром в якості особливого стану людини, що є наслідком професійних стресів, адекватний аналіз якого потребує екзистенціального рівня опису. Це необхідно тому, що розвиток професійного вигорання не обмежується лише професійною сферою, а проявляється в різних життєвих ситуаціях людини, в результаті чого виникає розчарування в трудовій діяльності, яке поширюється на всю життєдіяльність людини (Зайчикова, 2006, с. 43-49⁷⁹). Загалом, під професійним вигоранням розуміється стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється в професійній діяльності (Авраменко, 2008, с. 23⁸⁰).

Американські дослідники К. Маслач та С. Джексон розробили вимірну шкалу для діагностування трьох важливих компонентів професійного вигорання:

– емоційне виснаження (відчуття емоційної спустошеності й втоми, викликане власною трудовою діяльністю);

– деперсоналізація (негативне ставлення до власної діяльності та її об'єктів). Для прикладу, у фахівців інклюзивної освіти деперсоналізація передбачає негуманне ставлення до дітей з особливими освітніми потребами, спілкування з якими є недоброзичливе. Негативні установки спочатку мають прихований характер і виявляюся у внутрішньому роздратуванні, яке з часом проявляється назовні й призводить до конфліктних ситуацій.

⁷⁸ Турова, Т. (2010). Синдром «професійного вигорання» працівників в системі антикризового управління персоналом: аналіз підходів. *Наука й економіка*. (1). 137-145.

⁷⁹ Зайчикова, Т. В. (2006). Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та соціально-демографічними факторами вчителів. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка* / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, (1 (18)), 43-49.

⁸⁰ Авраменко, М.Л. (Ред.). (2008). Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації. Львів: Всеукр. Центр профес. реабілітації інвалідів. 53.

– редукція особистих досягнень (почуття некомпетентності у професійній сфері, усвідомлення неспіху в ній) (Maslach, Jackson, 1981, р. 99-113⁸¹).

Викликає інтерес запропоновані К. Маслач чинники, від яких залежить розвиток синдрому професійного вигорання, зокрема: особистісні, ситуативні та професійні (Маслач, 2001, с. 43-58⁸²). До особистісних чинників дослідниця відносить: переживання несправедливості, хронічне переживання самотності та соціальної незахищеності, переживання соціально-економічної несправедливості та соціальної і міжособистісної ізоляції, висока мотивація влади, неконструктивні моделі поведінки, трудоголізм, слабка «Я-концепція», низька самооцінка й емпатія, емоційна нестійкість, нереалістичні очікування. Ситуативні – включають: соціальне порівняння та оцінка інших осіб, негативна взаємодія з оточуючими, відсутність корпоративної згуртованості, низька організаційна культура, внутрішньо-організаційні конфлікти, рольова невизначеність, відсутність адміністративної підтримки, перенавантаження. До професійних чинників належать: когнітивно-складні комунікації, емоційно-насичене ділове спілкування, необхідність постійного професійного саморозвитку, адаптація до мінливих професійних ситуацій, пошук нових рішень, висока відповідальність за свою діяльність, самоконтроль і рольові рішення, одноманітна робота, бюрократизм організації, необхідність творчого пошуку.

Цікавим науковим підходом щодо вивчення професійного вигорання особистості, який водночас дозволяє здійснювати первинну його діагностику, є класифікація Дж. Гринберга, який розглядає професійне вигорання як процес, що охоплює п'ять стадій. Перша стадія професійного вигорання має назву – «медовий місяць». Спочатку фахівець з ентузіазмом виконує професійні завдання, отримує задоволення від них. Проте, чим більше стресових ситуацій у професійній діяльності, тим менше задоволення він отримує. На другій стадії виникає втома, апатія,

⁸¹ Maslach, C., Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, (2), 99-113.

⁸² Маслач, К. (2001). Профессиональное выгорание: как люди справляются. *Практикум по социальной психологии*. СПб: Питер. (2). 43-58.

безсоння. За відсутності додаткової мотивації, стимулювання у працівника зменшується інтерес до роботи, зникає зацікавленість працювати продуктивно, з'являються порушення трудової дисципліни. Надто висока мотивація призводять до професійного виснаження працівника, проте ще не завдає шкоди його здоров'ю. На третій стадії хронічні симптоми виявляються так: надмірна праця, відсутність чергування праці із відпочинком викликає роздратованість і безсилля, фізичну втому та захворювання, загострену озлобленість і психологічні переживання. Четверта стадія – кризова: розвиваються хронічні захворювання і як наслідок людина частково або повністю втрачає працездатність, підсилюється переживання незадоволення собою, професією та загалом своїм життям. На останній стадії професійного вигорання усі психологічні та фізичні проблеми переходять у гостру форму, а небезпечні захворювання розпочинають загрожувати життю людини. Отож, проблеми у професійній діяльності призводять до загрози кар'єрному зростанню фахівця (Карамушка, Зайчикова, 2006, с. 210-217⁸³).

Варта уваги концепція М. Буріша і В. Бодрова, за якою розвиток синдрому професійного вигорання охоплює шість стадій: 1) застережлива фаза: надмірна участь, виснаження; 2) зниження рівня власної участі у ставленні до колег, професійної діяльності; 3) емоційні реакції: депресія, агресія; 4) деструктивна поведінка; 5) психосоматичні реакції; 6) розчарування (Богучарова, 2013, с. 59-63⁸⁴).

Згідно з дослідженнями Т. Форманюк факторами, що впливають на розвиток синдрому професійного вигорання є: особистісні, статусно-рольові та корпоративні (професійно-організаційні), детальна характеристика яких подана у таблиці 1.2 (Форманюк, 2004, с. 57-65⁸⁵).

⁸³ Карамушка, Л. М., Зайчикова, Т. В. (2006). Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*, (1), 210-217.

⁸⁴ Богучарова, О. (2013). Синдром професійного вигорання серед українських медичних працівників та педагогів. *Вісник Київського університету. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка*. (17-18), 59-63.

⁸⁵ Форманюк, Т. (2004). Синдром «емоціонального сгорання» как показатель дезадаптации учителей. *Вопросы психологии*, (6). 57-65. URL: <http://www.voppsy.ru/issues/1994/946/946057.htm>

Фактори, що впливають на розвиток синдрому професійного вигорання за Т. Форманюком

Група ризику	Фактори	Характеристика факторів
I група	Особистісні	<ul style="list-style-type: none"> – схильність до інтроверсії (низька соціальна активність і адаптованість, зосередженість на внутрішньому світі, нерішучість, несміливість); – реактивність (динамічна властивість темпераменту, що виявляється в силі та швидкій реакції емоційного реагування); – надмірно висока або низька емпатія (здатність розуміти емоційний стан інших людей, співчувати); – жорсткість, авторитарність щодо інших та низький рівень самооцінки.
II група	Статусні роляві	<ul style="list-style-type: none"> – міжособистісний конфлікт, рольова невизначеність; – обмеженість у професійному та особистісному зростанні; – низький соціальний статус; – рольові поведінкові стереотипи, що обмежують творчу активність; – ізольованість в значущій (референтній) групі; – негативні гендерні установки, що обмежують права і свободу людини.
III група	Корпоративні (професійно-організаційні)	Професійно-організаційні фактори ризику професійного вигорання ведуть до високого рівня організаційного стресу, величина якого пов'язана з організаційною культурою та її привабливістю для працівників, труднощами і відповідальністю виконання професійних обов'язків в конкретній організаційній структурі. Основною причиною професійного вигорання є тривалість та інтенсивність робочого навантаження в ситуаціях напруженого ділового спілкування.

Науковці Н. Водоп'янова та О. Старченкова відзначають, що швидкозмінне ділове середовище сприяє збільшенню його стресогенності (Водоп'янова, Старченкова, 2015, с. 155-156⁸⁶).

Для чіткішого розуміння сутності синдрому професійного вигорання розглянемо його симптоми. Ґрунтовний аналіз літературних джерел дав можливість згрупувати їх у таблицю 1.3 (Брецко, 2011, с. 110-120⁸⁷; Колтунович, 2015, с. 18-23⁸⁸; Романовська, Набільська, 2011, с. 103-107⁸⁹).

⁸⁶ Водоп'янова, Н., Старченкова, Е. (2015). Синдром вигорання: діагностика и профилактика. 2-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 155-156.

⁸⁷ Брецко, І. (2011). Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного*

Групи симптомів, характерні для розвитку синдрому професійного вигорання

№ з/п	Найменування групи ознак	Симптоматика
1.	Фізичні	Фізичне виснаження та стомленість; зміна маси тіла; безсоння; негативний загальний стан здоров'я; тяжке дихання та задишка; пітливість; тремтіння тіла; запаморочення; проблеми з тиском; висипка на шкірі; хвороби серця та судин.
2.	Емоційні	Недостатність позитивних емоцій; дратівливість; байдужість до професії; песимістичний настрій, цинізм; незадоволеність особистим життям; постійне відчуття втоми, безпорадності, тривоги, провини, безнадійності, самотності; агресивність; посилення неспокою; депресивні та істеричні поведінкові прояви; неспроможність зосередитися; внутрішні страждання; неспроможність будувати плани на майбутнє; втрата ідеалів.
3.	Інтелектуальні	Відсутність інтересу до творчого підходу у роботі та альтернативного вирішення робочих проблем; перевага стандартним схемам, рутиній роботі; наявність апатії, нудьги, скуки; втрата змісту життя та інтересу до навколишнього; байдужість до новин; перевага одноманітному способі життя, небажання професійно та особистісно самовдосконалюватись; формалізм у виконанні професійних завдань.
4.	Поведінкові	Недотримання нормативної тривалості робочого часу (понад сорок п'ять годин на тиждень); відсутність перерв для відпочинку і харчування; протягом тривалого робочого дня виникає перевтома і бажання відпочити; апатія до їжі; незначне фізичне навантаження, безпристрасність; вживання алкоголю, тютюну, ліків та їх виправдання; нещасні випадки не виробничого характеру; імпульсивна та інстинктивна емоційна поведінка.
5.	Соціальні	Соціальна пасивність; низький рівень адаптації та соціалізації; втрата цікавості до захоплень, проведення дозвілля; відсутність соціальних контактів поза роботою; індиферентність у ставленні до рідних, колег, клієнтів; самотність та ізольованість; небажання чути та прислуховуватися до думки інших; відчуття дефіциту уваги зі сторони близьких людей та співробітників.

Отже, суб'єктивно результати професійного вигорання виявляються у хронічному відчутті дискомфорту, збільшення втоми,

університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН. Серія: Психологія. Педагогіка. Кам'янець-Подільський, (12). 110-120.

⁸⁸ Колтунович, Т. (2015, червень, 26). *Чинники ризику професійного вигорання педагогів*. [Тези/матеріали конференції]. Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології: зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф., Львів, Україна. Львів: «Львівська педагогічна спільнота», 18-23.

⁸⁹ Романовська, О. В., Набільська, Є. М. (2011). Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*, (3(11)), 103-107.

дратівливості, виникає небажанням працювати і незадоволення місцем праці, роздуми про зміну місця праці.

Таким чином, професійне вигорання є особливою формою професійної дезадаптації, яка призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї і навіть до зміни професії та роду діяльності. Професійне вигорання є причиною порушень фізичного і психічного здоров'я людини. Аналізуючи переживання, властиві людині в конкретному виді діяльності, у тому числі і в специфічній праці фахівця інклюзивної освіти, потрібно, перш за все, розібратися в змінах зовнішнього світу, які вплинули на нього, віддзеркаленням чого стали ці переживання. Професійна діяльність відрізняється своєю емоційною насиченістю. Вона визначається особливостями самої особистості, містить творчі компоненти, які не піддаються автоматизації. Тому необхідно спеціально вивчати специфічні особливості професійної діяльності, особливо ті, що слугують чинниками підвищення емоційної напруги, професійного вигорання.

На думку вчених, фахівці інклюзивної освіти – це та категорія професіоналів, які значною мірою схильні до професійного вигорання внаслідок специфіки своєї діяльності. Робота з дитиною з особливими освітніми потребами та її батьками вимагає значної життєвої енергії. Фахівець заглиблюється у сімейну ситуацію дитини з особливими освітніми потребами та її проблеми. Поступово емоційно-енергетичні ресурси виснажуються, і виникає необхідність відновлювати їх або берегти, удаючись до тих чи інших прийомів психологічного захисту. Деякі фахівці згодом змінюють профіль роботи та навіть професію. Сприйняття несприятливих сторін діяльності загострюється, і тоді людина надзвичайно переживає щодо стресових ситуацій, конфліктів, допущених помилок (Юрків, 2010, с. 76-82⁹⁰).

У дослідників, що займаються вивченням проблеми професійного вигорання, особливе занепокоєння викликають низькі показники комунікативної толерантності, які мають бути найбільш розвиненими у фахівців інклюзивної освіти. У зв'язку з тим, що в їх діяльності інтенсивність спілкування вкрай висока, саме вони найбільш схильні до виникнення професійного вигорання. До основних проявів синдрому відносять емоційну стриманість, особистісну обмеженість, агресивність,

⁹⁰ Юрків, Я. І. (2010). Синдром «професійного вигорання» соціальних педагогів при роботі з сім'ями розумово відсталих дітей. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*, (2), 76-82.

ігнорування індивідуальних особливостей клієнтів. Така професійна деформація заважає якісному виконанню трудової діяльності й негативно впливає на колеги та клієнтів (Говорун, 2008, с. 52-55⁹¹; Качур, 2010, с. 3-7⁹²).

У соціометричних професіях тривалі, різноманітні й когнітивно складні ситуації спілкування з іншими людьми висувають високі вимоги до якості спілкування (довірливості, професіоналізму, емоційної стійкості тощо) і до високої комунікативної компетентності, оскільки від якості спілкування залежать результати взаємодії та перспективи майбутніх ділових, або інтерперсональних контактів. Дані особливості ділового спілкування виступають в якості загальних професійних стресів, які відносяться до ряду «комунікативних». Стрес є реакцією не стільки на фізичні властивості ситуації, скільки на особливості взаємодії між працівником і навколишнім середовищем (Ронгинська, 2002, с. 85-95⁹³).

Дані різноманітних досліджень доводять, що до вигорання більш схильні молоді недосвідчені фахівці, бо у них великі очікування щодо професії. В цілому, чим більша невідповідність між очікуваннями і дійсністю, тим негативнішими будуть наслідки для фахівця та організації (Бойко, 2008, с. 63-68⁹⁴).

Загроза виникнення синдрому професійного вигорання залежить також віку і статі працівника. Жінкам-фахівцям інклюзивної освіти поряд з робочими стресовими ситуаціями слід вести домашню побутову роботу і окрім цього знаходити час для дітей та сім'ї. Окрім цього, низька оплата праці та відносно низький соціальний статус також є факторами, що сприяють появі синдрому професійного вигорання.

Слід зауважити, що фахівці інклюзивної освіти, з високим рівнем професійного вигорання, мають дуже низькі показники особистісного адаптаційного потенціалу, психічної стійкості та поведінкової

⁹¹ Говорун, М. В. (2008, квітень, 12). *Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп*. [Тези/матеріали конференції]. Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. Кам'янець-Подільський, Україна. Кам'янець-Подільський, (10), 52-55.

⁹² Качур, О. (2010). Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. *Психолог. Шкільний світ*, (40). 3-7.

⁹³ Ронгинская, Т. И. (2002). Синдром «выгорания» в социальных профессиях. *Психологический журнал*, (23 (3)), 85-95.

⁹⁴ Бойко, В.В. (1999). Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер. 105 с.

регуляції, порівнюючи зі своїми колегами, що володіють низьким ступенем професійного вигорання. Проте фахівці, які володіють високим адаптаційним потенціалом, нервово-психічною стійкістю і регуляцією своєї поведінки, менш схильні до негативного впливу професійних стресів та вигорання, вони демонструють високу адаптивну поведінку в професійному середовищі, ніж їх колеги з відносно низькими адаптаційними здібностями. Ця закономірність простежується незалежно від віку та стажу роботи фахівця. Проте, фахівці інклюзивної освіти з високим ступенем професійного вигорання частіше використовують обережні стратегії поведінки, уникають проблемних ситуацій, ніж ті, що демонструють низький ступінь вигорання. У формальному спілкуванні з дітьми з особливими освітніми потребами «вигорілий» фахівець не відчуває радості, задоволення від своєї праці (Бондар, 2019, с. 64-68⁹⁵; Главацька, 2021, с. 46-49⁹⁶).

Високий рівень професійного вигорання дезорганізує діяльність, знижує здатність фахівця до саморегуляції поведінки і призводить виснаження (емоційного, фізичного та ін.). Оскільки з віком біологічні адаптаційні можливості особистості фахівця знижуються, тому для попередження професійного вигорання необхідно створювати такі організаційні умови, які б сприяли збереженню і розвитку особистісних адаптаційних здібностей.

Таким чином, можемо припустити, що психокорекція професійного вигорання фахівців інклюзивної освіти має поетапно спрямовуватись на: трансформацію сприятливих щодо вигорання особистісних утворень, спроможності тримати оптимальний баланс у розподілі часу між роботою та особистим життям (сімейне життя, дружні взаємини, хобі, громадська діяльність, активний відпочинок тощо) та ін. Основний критерій цих трансформацій вбачаємо у чітко визначеній психокорекції мотивації професійної діяльності (рис. 1.3).

⁹⁵ Бондар, К. М. (Упор.). (2019). Теорія і практика інклюзивної освіти: навчально-методичний посібник. Проект «Підтримка інклюзивної освіти у м. Кривий Ріг». Кривий Ріг: ФОП Маринченко С.В. 64-68.

⁹⁶ Главацька, О. (2021, квітень, 08). *Професійне самовиховання як фактор профілактики професійної деформації фахівців інклюзивно-ресурсних центрів*. [Тези/матеріали конференції]. Інклюзивна освіта: ідея, стратегія, результат: матеріали I Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції, Тернопіль, Україна. Тернопіль: ТНПУ. 46-49.



Рисунок 1.3. Система психологічних критеріїв професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти

Характеристику психологічних критеріїв професійного вигорання подано у таблиці 1.4 (Орел, 2011, с. 90-101⁹⁷; Перегончук, 2010, с. 202-213⁹⁸).

Таблиця 1.4

Характеристика психологічних критеріїв професійного вигорання

№з/п	Критерій	Характеристика критеріїв професійного вигорання
1.	Мотивація професійної діяльності	Фундамент позитивної мотивації професійної діяльності фахівців повинні утворювати: любов та відповідальне ставлення до дітей, почуття професійного і громадянського обов'язку, інтерес до результатів та змісту праці, задоволення від комунікації з дітьми тощо. Негативними є егоїстичні та корисливі мотиви: заробітна платня, тривала відпустка, гнучкий графік роботи, можливість отримання житла тощо. Поверхнева (суб'єктно не сформована, а нав'язана ззовні) мотивація вибору професії та неадекватне уявлення про неї призводять до низької ефективності праці та відсутності задоволення від неї зі всіма негативними наслідками, що виникають з цього. Напруга такого очікування як уникнення невдач, зауважень чи покарань виснажує людину, робить її не успішною.

⁹⁷Орел, В. (2011). Феномен «вигорання» в зарубешній психології: емпірические исследования. *Психологический журнал*. (1), 90-101.

⁹⁸ Перегончук, Н. (2010). Професійне «вигорання» педагога у контексті позитивних особистісних змін. *Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*, (12). 202-213.

Продовження таблиці 1.4.

2.	Перфекціонізм	Перфекціонізм поділяється на невротичний та адаптивний. Перший є вагомою причиною дезадаптації та вигорання; другий – стосується домінування мотивації на досягнення успіху, адекватної самооцінки, поставлення реалістичних цілей та стандартів, що сприяє збереженню особистісних ресурсів.
3.	Ціннісні орієнтації	Сфера спрямованості особистості – це орієнтація на гуманістичні духовно-моральні цінності, високий сенс і цінність життя, відповідальне ставлення до праці, суспільних та міжособистісних взаємин є потужним суб'єктно-особистісним базисом опору професійному вигоранню. Орієнтація на дефіцитарні цінності (матеріальні, гедоністичні, прагматичні тощо) – «родючий» психічний ґрунт для розвитку професійного вигорання та для всіх інших розладів невропатично-депресивного характеру. При такій орієнтації фахівець прагне задовольнити лише власні «дефіцитарні» потреби чи вимоги оточення. У цьому випадку дії спрямовані лише на зниження напруги і досягнення імпульсивного задоволення, фахівець живе тільки сьогоднішнім днем.
4.	Само-ставлення	Само-ставлення – це ставлення суб'єкта до самого себе. В основі позитивного ставлення до себе є адекватна самооцінка та об'єктивний рівень домагань. Завищена та занижена самооцінка і рівень домагань однозначно деструктивні щодо «Я-концепції» суб'єкта, а значить, досить сприятливі щодо професійного вигорання чи інших невропатичних розладів.
5.	Стратегії копінг-поведінки та механізми психологічного захисту	Копінг є ефективним способом протидії стресу, особливо того, що призводить до професійного вигорання. Психологічні захисти в цілому дають полегшення лише на деякий час за рахунок особистісних руйнацій суб'єкта, хоча деякі з них іноді можуть бути позитивно адаптивними (у певних умовах).
6.	Екзистенційна орієнтація (спрямованість)	Екзистенційна наповненість – це оцінка фахівцем повноти власного життя – потужна складова протидії вигоранню, завдяки якій замість позиції очікування комфортного безхмарного життя він отримує досвід за будь-яких обставин. Екзистенційна спустошеність (дефіцит сповненості) пов'язана з ігноруванням екзистенційної дійсності, негативними налаштуваннями, дефіцитарною вітальною симптоматикою, усвідомленням безглуздості життя та екзистенційним відчаєм.

Зазначені психологічні критерії професійного вигорання демонструють ті психологічні властивості суб'єкта, які здійснюють безпосередній вплив на його професійне вигорання або ж забезпечують протидію цього стану.

Загалом, синдром професійного вигорання відбивається негативно на професійному та особистісному житті фахівців інклюзивної освіти й призводить до певних наслідків, які згруповано у таблиці 1.5 (Дубчак, 2009, с. 64-68⁹⁹; Зайчикова, 2005, с. 88-92¹⁰⁰).

⁹⁹ Дубчак, О. Б. (2009). *Синдром «професійного вигорання» педагогічних працівників та його профілактика*. [Тези/матеріали конференції]. Нові технології навчання: матеріали науково-

Наслідки професійного вигорання фахівців інклюзивної освіти

<i>№ з/п</i>	<i>Наслідки</i>	<i>Основні характеристика наслідків професійного вигорання</i>
1.	Соціальні	1) втрата задоволеності якістю відносин із дітьми з особливими освітніми потребами, колегами або керівництвом; 2) дегуманізація службових відносин, втрата доброзичливості, дбайливості і привітності в ситуаціях ділового спілкування; 3) втрата інтересу до роботи; 4) незадоволеність соціальною та адміністративною підтримкою, переживання відчуженості.
2.	Духовні	1) незадоволеність самореалізацією; 2) переживання безглуздості зусиль і безнадії в здійсненні життєвих планів; 3) втрата віри у власні сили та потенційні можливості; 4) зниження планки особистісного зростання; втрата себе.
3.	Фізіологічні	1) втрата фізичних сил та виснаження; 2) психосоматичне нездужання; безсоння, порушення апетиту тощо.
4.	Матеріальні	1) втрата ентузіазму та мотивації до матеріальних заробітків; 2) втрата чи відмова від роботи з дітьми з особливими освітніми потребами.
5.	Психологічні	1) втрата позитивного настрою та емоційної піднесеності; 2) зниження самооцінки, пов'язаної з роботою; відчуття спустошеності; втрата позитивної енергії, незадоволеність своїм настроєм і відсутністю життєрадісності; втрата душевної рівноваги (дратівливість, нестриманість, знемога, переживання почуття провини, залежність тощо); порушення мотиваційної сфери у професійній поведінці.

Отже, синдром професійного вигорання є надзвичайно шкідливим станом, що негативно впливає на всі сфери життєдіяльності людини. Тому це явище потребує своєчасної діагностики, проведення

практичної конференції; Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, Вип. 59 (2), 64-68.

¹⁰⁰ Зайчикова, Т. (2005). Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів: дис.... канд. психол. наук: 19.00.05. К., 173 с.

індивідуальної та групової роботи. Важливим є попередження виникнення основних симптомів професійного вигорання, а також формування навичок ефективного подолання професійних стресів.

Вченими встановлено, що високий творчий (креативний) потенціал негативно корелює з фазою (рівнем) професійного вигорання. Це означає, що чим вищий творчий потенціал, тим нижче професійне вигорання, а чим вищий нереалізований внутрішній потенціал і менша креативність, тим сильніша незадоволеність якістю свого життя. Високий творчий потенціал позитивно корелює з задоволеністю особистими досягненнями, професійним спілкуванням, внутрішньою і зовнішньою (соціальною) підтримкою, з оптимістичністю, діловою активністю, самоконтролем, негативно – з напруженістю, негативними емоціями. Позитивна кореляція між творчим потенціалом та інтегральним показником якості життя і негативна – з фазою вигорання свідчать: чим вище креативність, тим більша задоволеність якістю життя і тим менший ризик виникнення синдрому професійного вигорання. Робоче середовище, що сприяє творчості, негативно корелює з фазою вигорання. Імовірно, особи з високим творчим потенціалом частіше використовують різноманітні й ефективні копінг-стратегії, що допомагають протистояти стресу і синдрому професійного вигорання (Вінник, 2010, с. 97-105¹⁰¹; Колтунович, 2011, с. 432-455¹⁰²).

Особистісні якості, які визначають ефективність формування творчих професійних здібностей, включають:

– внутрішню єдність та цілісність особистості, що сприяють побудові чіткої ієрархії мотивів, які визначають її спрямованість. Їй характерні домінуючі цілі й завдання, які ставить перед собою людина;

– пізнавальні потреби та інтелектуальна активність, які визначаються емоційним сприйняттям явищ і процесів професійної

¹⁰¹ Вінник, Н. (2010). Творчий потенціал педагога як чинник успішної професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України* / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець Подільський: Аксіома, (7). 97-105.

¹⁰² Колтунович, Т. (2011). Творчість вихователя дошкільного навчального закладу як стримуючий чинник професійного вигорання. Соціально-психологічні чинники самореалізації творчої індивідуальності у полікультурному світі: монографія / за наук. ред. І. М. Зварича. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 432-455.

дійсності, захопленістю справою та прикладанням максимуму зусиль для виконання роботи на високому рівні, прагненням до самовдосконалення;

– здатність до професійної рефлексії, яка включає самопізнання та самоаналіз, можливості подивитися на свої дії «зі сторони»;

– розвиток позитивного, оптимістичного мислення (Грединарова, 2006. с. 35-41¹⁰³).

Творчий потенціал особистості розкривається, коли відбувається мобілізація сил людини і виявляються приховані резерви, що проявляються у творчості. Фундаментальним параметром у змісті творчого потенціалу є емоційно-вольові характеристики, які виявляються у натхненні, інтуїції, розвинутій уяві, нестандартному сприйнятті речей, вмінні ризикувати. Серед важливих пріоритетних якостей творчої особистості фахівця вчені виділяють наступні, які вказані на рис. 1.4.



Рисунок 1.4. Пріоритетні якості творчої особистості фахівця

Прагнення до самореалізації є однією із найважливіших потреб людини, яка проявляється у реалізації творчих здібностей, у постійному зростанні й збагаченні своїх внутрішніх можливостей, у

¹⁰³ Грединарова, М. (2006). Психологічні засоби формування творчого мислення. *Практична психологія та соціальна робота*. (11). 35-41.

вдосконаленні власної професійної діяльності та в орієнтації на загальнолюдські цінності. Захоплення справою як покликанням проявляється в ототожненні себе та своєї справи, задоволеності нею, постійній готовності удосконалюватись як фахівець. Аутентичність особистості характеризується щирою та відвертою позицією ставлення до себе та інших, небажанням приховувати свої спрямування, думки, переконання, індивідуальні особливості. Критичність і високий ступінь рефлексії характеризується постійною увагою до адекватності своїх дій і вчинків, нетерпимістю до недоліків чи непродуманих рішень, вмінням вчитися на помилках, аналізувати власну діяльність. Впевненість у власних силах є адекватною оцінкою своїх сил, можливостей і досвіду: вибір цілей та завдань, які фахівець спроможний вирішувати на високому рівні, відсутність неоправданої тривожності під час вибору та реалізації цілей. Індивідуальність і гнучкість проявляється у здатності до самостійної постановки цілей, а також їх корекції відповідно до умов діяльності, у вмінні бути прикладом для інших, оригінальним і неупередженим під час вирішення проблем, що виникають. Незалежність щодо суджень – вміння особистості висловлювати власні судження, не залежати від думки інших. Відкритість у ставленні до нового – поєднання зрілої думки із дитячою «свіжістю» сприйняття (Вінник, 2010, с. 97-105¹⁰⁴; Давиденко, 2006, с. 79-86¹⁰⁵).

Творчий потенціал фахівців інклюзивної освіти включає в себе вміння створювати у процесі професійної діяльності щось нове, поєднувати, видозмінювати, адаптувати його до вікових та індивідуальних особливостей дитини з особливими освітніми потребами щодо задоволення її потреби у спілкуванні та творчій діяльності. Важливе місце посідає гнучкість у виборі ефективних засобів впливу на дитину, пошук нестандартних методів вирішення навчально-виховних завдань чи конкретної психолого-педагогічної ситуації, оригінальне використання способів стимулювання творчої ініціативи дітей з особливими освітніми потребами і їх пізнавальної активності.

¹⁰⁴ Вінник, Н. (2010). Творчий потенціал педагога як чинник успішної професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології*, (7). 97-105.

¹⁰⁵ Давиденко, А. (2006). Логіка і психологія у творчій діяльності людини. *Педагогіка і психологія. Вісник Академії педагогічних наук України*, Вип. 3 (52). 79-86.

Творчість є сутнісною складовою професійної компетентності фахівців інклюзивної освіти, яка є гармонійним поєднанням знань і вмінь з розвитком професійних якостей та світоглядних позицій, яка формується за певним алгоритмом:

1) усвідомлення вибору професії, засвоєння педагогічних аксіом та первинних професійних умінь;

2) опанування широкого кола психолого-педагогічних знань, формування світоглядних принципів, оволодіння основними професійними вміннями та шляхами до педагогічної майстерності;

3) розвиток аналітико-синтетичних умінь, вибір методологічних орієнтирів діяльності, вдосконалення існуючих професійних умінь і педагогічної майстерності;

4) розвиток педагогічної творчості на базі самовдосконалення особистості, що здійснюється на основі отриманих знань, а фахове вміння переходить на усвідомлений професійний рівень (Колтунович, 2011, с. 432-455¹⁰⁶).

Психологічним механізмом реалізації творчого потенціалу фахівця інклюзивної освіти виступає інтеграція позитивних почуттів та емоцій у напрямі активізації енергетичного потенціалу особистості. Педагогічна діяльність, спрямована на реалізацію творчого задуму, стимулює творчу активність, наповнює її новою суттю суб'єктного рівня. Позитивні відчуття та емоції, що сповнюють особистість у процесі творчості, не просто підтримують, зберігають та обумовлюють подальшу творчу активність, а й запобігають концентрації уваги на негативних почуттях, переживаннях та психічних станах, які викликані несприятливими факторами професійної діяльності, протидіючи тим самим виникненню та розвитку синдрому професійного вигорання.

За допомогою даної інформації можна уявити гіпотетичну модель попередження синдрому професійного вигорання: зниження ризику професійного вигорання шляхом впливу на творчий потенціал особистості (подолання емоційних і когнітивних бар'єрів творчого ставлення до себе і життєвих ситуацій, креативність при вирішенні

¹⁰⁶ Колтунович, Т. (2011). Творчість вихователя дошкільного навчального закладу як стримуючий чинник професійного вигорання. Соціально-психологічні чинники самореалізації творчої індивідуальності у полікультурному світі: монографія / за наук. ред. І. М. Зварича. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 432-455.

проблем, створення умов робочого середовища, що сприяють прояву творчих здібностей). Підвищення творчого потенціалу збільшує ймовірність задоволеності якістю життя і протидіє синдрому професійному вигоранню (Колтунович, 2011, с. 432-455¹⁰⁷).

Розкриття творчого потенціалу особистості у професійній діяльності є важливим показником зростання її професіоналізму та попередження професійного вигорання. Творчий потенціал особистості розкривається, коли відбувається мобілізація сил людини і виявляються приховані резерви, що проявляються у творчості. Для формування й розвитку творчого потенціалу людини необхідно створити спеціальні умови, які б стимулювали творчу активність особистості, її вольові зусилля. Взаємозв'язок між творчістю особистості та синдромом професійного вигорання зображено на рисунок 1.5.

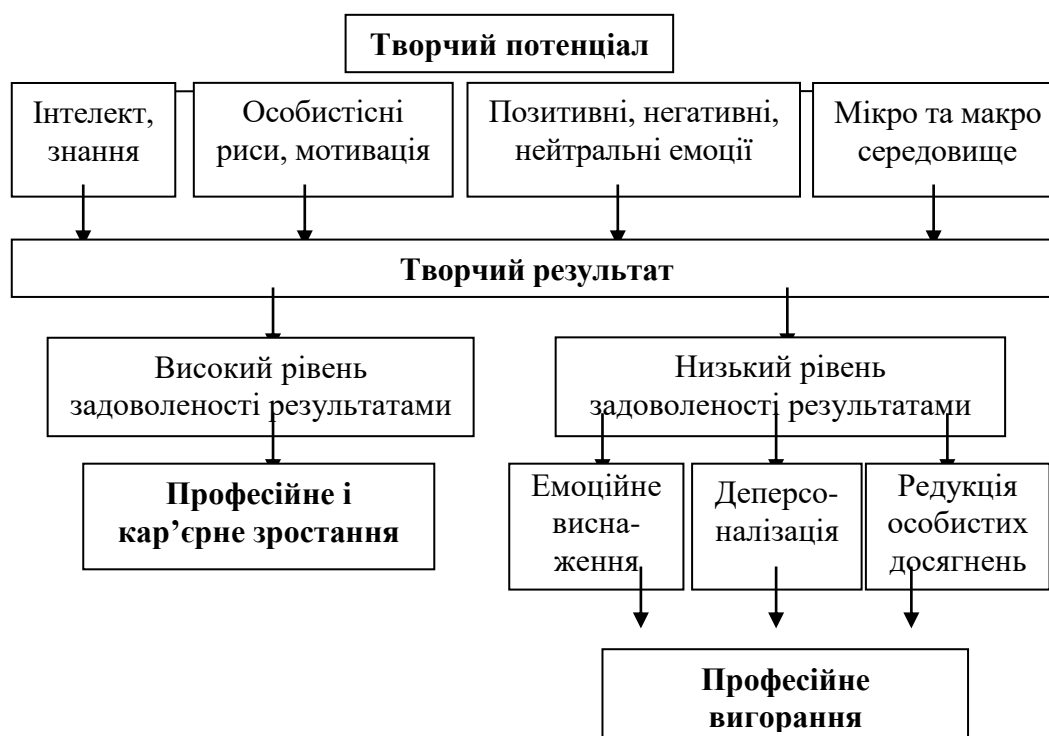


Рисунок 1.5. Вплив творчого потенціалу на професійне зростання та професійне вигорання

¹⁰⁷ Колтунович, Т. (2011). Творчість вихователя дошкільного навчального закладу як стримуючий чинник професійного вигорання. Соціально-психологічні чинники самореалізації творчої індивідуальності у полікультурному світі: монографія / за наук. ред. І. М. Зварича. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 432-455.

З метою якнайкращого використання творчого потенціалу необхідно вміти правильно розслаблятися, поєднувати професійну активність з відпочинком та володіти техніками саморегуляції, а саме:

– переключення уваги – раптове перенесення уваги з об'єкта думки, що хвилює, на інший;

– самопідбадьорювання – самокритика, самопідтримка з метою зміцнення віри в себе, у свій успіх в роботі;

– самонаказ – наказ самому собі на дії в екстремальних, напружених ситуаціях;

– самопереконання – аргументована дискусія з самим собою, про здатність самостійно регулювати свої психічні стани та поведінку в колективі;

– самонавіювання – психотерапевтичний метод, який дає змогу за допомогою власних слів знімати нервові напруження, робити психічну розрядку;

аутогенний тренінг – система прийомів свідомої психічної саморегуляції людини (Главацька, 2021, с. 126-129¹⁰⁸).

Для того, щоб продуктивність праці була високою, використання творчого потенціалу та ресурсів максимальним, а стресові ситуації не завдавали значних психофізіологічних травм, необхідно використовувати елементи арт-терапії та вправи на релаксацію (м'язове та психічне розслаблення для відновлення життєвих сил). Той, хто оволодів цією технікою, зможе не лише ефективно відпочивати, а й плідно працювати. Для розвитку і актуалізації особистості, орієнтації на досягнення гармонійного життя, як ефективний спосіб соціальної адаптації і для управління власними почуттями та емоціями використовуються елементи арт-терапії. Допоміжною є тілесна терапія, яка сприяє формуванню емоційної розрядки. Під час тілесної терапії виконуються дихальні та рухові вправи, що мають за мету посилити циркуляцію енергії та звільнити пригнічені почуття.

Отже, професійне вигорання – це не закономірність, а наслідок неправильної поведінки особистості й співвідношення праці та

¹⁰⁸ Главацька О. (2021, листопад, 25). *Попередження професійного вигорання фахівців соціономічних професій*. [Тези/матеріали конференції]. Інновації в освіті: реалії та перспективи розвитку: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, Тернопіль, Україна. Тернопіль: ЗУНУ, 126-129.

відпочинку. Фахівці інклюзивної освіти перебувають в групі підвищеної небезпеки професійного вигорання, тому для подолання даного явища необхідно проявляти творчість, ініціативу та використовувати всі фактори, що впливають на рівень творчого потенціалу.

К. Маслач і М. Лайтер цілком справедливо відзначають, що синдром професійного вигорання є не тільки проблемою окремо взятої особистості, але й соціального оточення, в якому вона працює. Вони вважають, що багато керівників не хочуть вживати жодних заходів щодо попередження синдрому професійного вигорання, розглядаючи даний стан як проблему працівника, а не роботодавця. Науковці виділяють п'ять факторів, які впливають на попередження професійного вигорання: кероване робоче навантаження, оптимальний контроль (підтримує автономію працівника), справедлива винагорода, почуття спільності, розділені цінності. Коли ці умови дотримуються, ймовірність розвитку професійного вигорання зменшується.

Цікавий, запропонований К. Маслач і М. Лайтер, процесуальний підхід до проблеми попередження професійного вигорання, заснований на ставленні до цього синдрому як до динамічного явища. Згідно висунутої ідеї, в основі управління процесами професійного вигорання персоналу в організації повинні бути:

- моніторинг корпоративного потенціалу вигорання в перерахованих вище факторах;
- регулярні дії, спрямовані на організаційне оздоровлення – розвиток корпоративної культури, організаційні інновації тощо (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, с. 397-422¹⁰⁹).

Розглянемо окремі стратегії виявлення та попередження синдрому професійного вигорання. Більшість з них базуються на ідеї динамічного комплексу, що складається з психодіагностики, аудиту, профілактичних заходів та психологічної інтервенції для подолання наслідків синдрому професійного вигорання.

Особистісні характеристики людей, що приходять в професію, так само як характер професійної діяльності, відіграють важливу роль у

¹⁰⁹ Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, (52). 397-422.

формуванні синдрому професійного вигорання. З точки зору К. Маслач і М. Лайтер, професійне вигорання – це результат невідповідності між особистістю і роботою. Збільшення цієї невідповідності підвищує ймовірність виникнення синдрому професійного вигорання. Тому для його діагностики важливе значення має визначення особистісних особливостей фахівця інклюзивної освіти (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, с. 397-422¹¹⁰).

Діагностика спрямована на визначення стресових факторів і стресогенних ситуацій, вимірювання рівня стресу і виявлення осіб, які переживають синдром професійного вигорання. Вона повинна здійснюватися психологами з відповідною підготовкою і високим ступенем співучасті. На думку фахівців стрес-менеджменту, на етапі діагностики необхідно:

- створити шкали життєвих і професійних стресів;
- розробити форми і способи визначення симптомів хронічної втоми, або невротичних розладів;
- виявити осіб з високою схильністю до появи синдрому професійного вигорання;
- провести «інвентаризацію» симптомів вигорання у керівників та персоналу, що піддаються тривалим впливам стресових факторів на роботі;
- періодично здійснювати аудит організаційного стресу у різних підрозділах організації; виявляти підрозділи або робочі місця з найбільшим рівнем стресу і ризиком синдрому професійного вигорання (Турова, 2010, с. 137-145¹¹¹).

Після того, як створений інструментарій вимірювання та проведена оцінка рівня організаційного стресу та професійного вигорання, слід вжити заходів для зменшення робочих стресів та формування у співробітників навичок ефективного спілкування та «здорового» копіngu, які знижують ризик виникнення синдрому професійного вигорання. За підсумками психодіагностики розробляється стратегічна програма стрес-менеджменту та

¹¹⁰ Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, (52). 397-422.

¹¹¹ Турова, Т. (2010). Синдром «професійного вигорання» працівників в системі антикризового управління персоналом: аналіз підходів. *Наука й економіка*. (1). 137-145.

попередження професійного вигорання персоналу. Конкретні дії, звичайно, залежать від результатів діагностики або аудиту стресу. Виділено різноманітні шляхи, що сприяють запобіганню і зменшенню ризику професійного вигорання, до них належать такі:

- організація для керівників та персоналу різних спеціалізованих тренінгів, зосереджених на розпізнаванні симптомів вигорання та їх подолання;

- розробка програми підтримки співробітників, включаючи консультації щодо запобіганню та лікування пов'язаних зі стресом порушень здоров'я;

- демонстрація підтримки програм навчання співробітників у зв'язку з технологічними змінами;

- надання можливості більш гнучкого графіка роботи;

- проведення семінарів з управління конфліктами та розвитку навичок міжособистісного спілкування для співробітників;

- забезпечення відкритості каналів комунікації між вищим рівнем менеджменту та іншою частиною організації;

- проведення внутрішніх PR-заходів, спрямованих на підвищення привабливості роботи в організації;

- оптимізація системи мотивації та стимулювання персоналу, в тому числі планування професійного росту та персональної кар'єри (Турова, 2010, с. 137-145¹¹²).

Науковець Е. Семенова вважає, що попередження професійного вигорання повинно здійснюватися за трьома напрямками: інформування, емоційна підтримка та підвищення значущості професії:

1. Інформування фахівців інклюзивної освіти про причини та симптоми вигорання. Найважливішим завданням у профілактиці вигорання науковець вважає розширення поінформованості підлеглих і керівників про те, як загальнодоступними методами допомогти собі зберегти професійне здоров'я і працездатність. З цією метою Е. Семенова пропонує розробити пакет матеріалів «Допоможи собі сам: способи профілактики професійного вигорання», який може бути дуже корисний як окремому працівнику так і установам в цілому.

¹¹² Турова, Т. (2010). Синдром «професійного вигорання» працівників в системі антикризового управління персоналом: аналіз підходів. *Наука й економіка*. (1). 137-145.

2. Емоційна підтримка тих, хто переживає вигорання, здійснюється за допомогою спілкування в професійних клубах, створених з ініціативи менеджерів. Такі клуби мають свою символіку та гімни, а їх засідання відбуваються 1-2 рази на квартал і організовується як свято спілкування, зустрічей колег у неформальній обстановці. В рамках клубів проводяться круглі столи, психологічні практикуми тощо. Також організовуються спільні вечори, поїздки з дітьми, спортивні сімейні свята, відвідування театрів, музеїв – все це дозволяє відволіктись працівникам від професійних проблем та отримати заряд бадьорості.

3. Підвищення значущості професії передбачає створення системи справ, які підвищують важливість соціальної діяльності. Е. Семенова велику відповідальність за професійне вигорання покладає на керівників організацій. Для прикладу, керівнику необхідно так структурувати роботу і організовувати робочі місця, щоб професійна діяльність стала більш значущою для кожного співробітника. Щоб підвищити значимість праці фахівців, використовуються такі традиційні форми, як постійно діючі проблемні семінари, системи індивідуальних консультацій тощо. Для прикладу, задоволенню соціально-психологічних (моральних) потреб у визнанні, самоствердженні, самовираженні служать: узагальнення досвіду роботи фахівців, ділова гра «Естафета передового досвіду», огляд професійних досягнень, щорічні конкурси для визначення кращого працівника тощо (Семенова, 2005, с. 62-77¹¹³).

Соціальне визнання і задоволення від роботи, певною мірою, можуть компенсувати внутрішні проблеми і перешкоджати виникненню синдрому професійного вигорання. Е. Семенова виділила фактори, які підвищують значимість праці фахівця, відповідно, допомагають зберегти його професійне здоров'я:

- наявність можливостей для творчого зростання та підвищення рівня заробітної плати, цікавість до професії;
- наявність технічних засобів, що сприяють ефективній роботі;
- усвідомлення корисності власної трудової діяльності;
- стабільність становища працівника в організації;

¹¹³ Семенова, Е. (2005). Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие. М.: Изд-во Института психотерапии, 62-77.

- хороші взаємини в колективі;
- високий рівень відповідальності за свою професійну діяльність (Семенова, 2005, с. 62-77¹¹⁴).

Збереженню психоенергетичного потенціалу та інтересу до професії сприяє:

- гуманність, моральне та матеріальне стимулювання;
- курси підвищення кваліфікації, самоосвіта і саморозвиток;
- постійне самовдосконалення, прагнення до професійного зростання;
- віковий ліміт роботи працівником – не більше 20 років (Бойко, 2008, с. 246-254¹¹⁵; Максименко, 2006, 186-188¹¹⁶).

Таким чином, особливості попередження синдрому професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти відображені в комплексі дій керівника освітнього закладу, до яких, зокрема, відносять: моніторинг психологічного стану працівників, організацію проведення різноманітних тренінгових занять, профілактичних бесід та стимулювання внутрішньої мотивації. Окрім цього, важливим завданням є формування реалістичних часових меж щодо виконання трудових завдань, чітке роз'яснення посадових інструкцій, створення позитивного середовища в організації та налагодження конструктивних комунікацій.

Існує твердження, що людські можливості обмежені, однак, стійкість організму людини щодо певних фізичних чи соціальних явищ є індивідуальною для кожної особи та залежить від її ресурсів. Людські ресурси – це внутрішні можливості людини, які можна накопичувати та використати в разі потреби. Загальна класифікація ресурсів за С. Хобфоллом подана у таблиці 1.6 (Бабич, 2007, с. 10-13¹¹⁷).

¹¹⁴ Семенова, Е. (2005). Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: учебное пособие. М.: Изд-во Института психотерапии, 62-77.

¹¹⁵ Бойко, В.В. (2008). Психоенергетика. СПб.: Питер, 409 с.

¹¹⁶ Максименко С.Д. (Ред.). (2006). Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. К., 186-188.

¹¹⁷ Бабич, О. (2007). Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии». Хабаровск, 2007. 10-13.

Класифікація ресурсів за С. Хобфоллом

Ознака	Класифікація	Прояви	Примітки
Я-Концепція щодо індивіда	Внутрішні	Самоповага, професійні вміння, оптимізм, почуття контролю, навички саморегуляції тощо.	Внутрішні ресурси можуть бути більш доступними, ніж зовнішні, наприклад, у часі чи соціальному просторі.
	Зовнішні	Соціальна підтримка, зайнятість (робота), економічний статус тощо.	Їх використання вимагає великих часових витрат на мобілізацію і на необхідне прийняття обставин, пов'язаних із зверненням до даних ресурсів.
Структурна класифікація	Об'єктні	Характеризуються своєю безпосередньою фізичною присутністю (будинки, транспорт, фетиші: діаманти, предмети інтер'єру).	Люди витрачають величезні зусилля для досягнення цих ресурсів; одні з яких необхідні для виживання, інші – для підтримки статусу, самооцінки тощо.
	Особистісні	Включають в себе навички (професійні, соціальні, лідерські), особистісні риси (самоповага, оптимізм, активність, продуктивність, віра, надія).	Ці ресурси – це продукти моделювання, освіти, виховання і ролівої адаптації. В їх основі є біологічно зумовлені особливості темпераменту, які сприяють розвитку окремих особистісних якостей.
	Ресурси станів, або умов	Вони є основою для набуття інших ресурсів. До них належать здоров'я, робота, сім'я і шлюб, стаж, першість народження в деяких суспільствах. Одні з них «заробляються» (шлюб, стаж), інші залежать від спадковості й соціального рангу, треті мають біологічну основу.	Дані ресурси звичайно набуваються довго і вимагають великого вкладу, їх можна дуже швидко втратити (професійна компетентність, любов, дружба, взаєморозуміння з близькими людьми тощо).
	Енергетичні	Це гроші, кредити і знання. Вони можуть бути інвестовані в придбання інших ресурсів або захист від їх втрати.	Цінність енергетичних ресурсів полягає в їх здатності обмінюватися на ресурси перших двох категорій.
За значенням для виживання	Первинні	Безпосередньо відносяться до виживання (їжа, одяг).	
	Вторинні	Сприяють первинним ресурсів (соціальна підтримка, приналежність до групи, подружні або романтичні зв'язки, надія, оптимізм, гроші, автомобіль, дружба).	
	Третинні	Соціальний статус, культура, титули, розкішні автомобілі, будинки, одяг сприяють домінуванню в соціумі або в групі.	

Ресурси попередження професійного вигорання можуть бути розглянуті в аспекті такої базової характеристики особистості, як стресостійкість. Під стресостійкістю особистості на соціально-психологічному рівні розуміється: збереження здатності до соціальної адаптації, значущих міжособистісних зв'язків, успішної самореалізації, досягнення життєвих цілей, працездатності та збереження здоров'я. Підвищення стресостійкості особистості фахівця пов'язане з пошуком ресурсів, які допомагають йому у подоланні негативних наслідків стресових ситуацій (Бабанов, 2010, с. 53-54¹¹⁸).

Науковець Б. Ананьєв зазначав, що толерантність особистості до стресів і витривалість щодо факторів, які викликають фрустрацію, залежать від наявності соціальної підтримки, моральної чи психологічної допомоги, співчуття інших людей та солідарності групи. Розпад соціальних зв'язків сприяє руйнуванню структури особистості, виникненню гострих внутрішніх криз, що дезорганізують поведінку людини. В умовах стресу соціальна підтримка в групі, не знижуючи рівня напруженості, впливає на перехід його несприятливих проявів у сприятливі, тобто переходу дистресу в евстрес. Науковці визначають дистрес як дію негативних емоцій у ситуаціях горя, нещастя, хвороби, що знижує опірність організму до несприятливих чинників навколишнього середовища, виснажує людину, перешкоджає їй мобілізуватися. Евстрес – короткочасне напруження, що стимулює роботу нервової та інших систем організму, дія позитивних емоцій, натхнення, творчого осяяння, ентузіазму (Ананьєв, 2005, с. 305-315¹¹⁹).

Цікавим є те, що психологічна компетентність фахівця, рівень його психологічної грамотності та культури – це ще один ресурс стійкості до стресів. Поряд із соціальним досвідом вона визначає чіткі форми адаптивних процесів у стресових ситуаціях.

Для ефективного подолання життєвих труднощів науковці радять використовувати стратегії пристосування (зміна своїх характеристик і ставлень до ситуації) та перетворення. До допоміжних прийомів

¹¹⁸ Бабанов, С. (2010). Профессиональные факторы и стресс: синдром эмоционального выгорания. *Здоров'я України*, (7 (236)), 53-54.

¹¹⁹ Ананьєв, Б. (2005). Психология и проблемы человекознания. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: МОДЭК. 305-315.

самозбереження в ситуаціях труднощів і нещасть відносяться техніки боротьби з емоційними порушеннями, викликаними нездоланими, з точки зору суб'єкта, негативними подіями (втечі від важкої ситуації, які можуть здійснюватися не тільки в практичній діяльності, але і чисто психологічно – як внутрішнє відчуження або придушення думок про цю ситуацію). Вказані прийоми неконструктивні тому, що не усувають важку проблему, але все ж адаптивні, оскільки полегшують психічний стан особистості (Скорик, 2011, с. 98-100¹²⁰).

Згідно інформаційної моделі стресостійкості, до ресурсів подолання стресу належать:

– когнітивне подолання: позитивне мислення щодо причин стресу і способів його подолання; розуміння таких причин, раціональне осмислення ситуації і власних можливостей, пошук та оцінка можливих засобів (ресурсів), які можуть бути мобілізовані для подолання стресу, позитивне мислення, що стосується стресової ситуації і своїх потенціалів;

– емоційне подолання: усвідомлення і прийняття своїх почуттів та емоцій, потреб та бажань, оволодіння соціально прийнятними формами прояву почуттів, контроль динаміки переживання тощо;

– поведінкове подолання: перебудова поведінки, корекція стратегій і планів, завдань і режимів діяльності, активізація або дезактивація поведінки чи діяльності;

– соціально-психологічне подолання: зміна спрямованості особистості, корекція життєвих цінностей або їх пріоритетів, розширення простору соціальних ролей, позицій і міжособистісних гуманних відносин (Мусатенко, 2008, с. 11-12¹²¹).

Науковці Е. Широм та Я. Езрахі, досліджуючи моделі розвитку синдрому професійного вигорання, припускають, що на першій стадії люди намагаються протистояти дії безперервних робочих стресів, використовуючи особистісні ресурси для подолання стресових станів. На цій стадії спостерігається напруженість, тривожність і фрустрація через недостатність ресурсів, що може вплинути на вирішення

¹²⁰ Скорик, Т. В. (2011). Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. (3), 98-100.

¹²¹ Мусатенко, Н. (2008). Профілактика професійного згорання: семінар-тренінг для педагогічних працівників. *Психолог. Шкільний світ*, (40). 11-12.

проблем. Наслідки такої поведінки – емоційне виснаження, почуття деперсоналізації і невдачі та різні супутні негативного переживання, такі як тривожність чи депресія. Я. Езрахі відзначив, що на першій стадії люди намагаються вкладати свої ресурси в проблемно-орієнтовані рішення використовуючи, наприклад, додатковий час. Якщо цього недостатньо, люди переключаються на захисну поведінку для збереження або поповнення внутрішніх ресурсів. Проводячи захисні заходи, вони поповнюють ресурси, а саме: зменшують непрямі втрати ресурсів, що виникають від постійної праці над безрезультатною діяльністю та обмежують втрату особистих ресурсів. Втрата ресурсів значною мірою пов'язана з тривалою дією негативного зворотного зв'язку, яку люди отримують на своєму робочому місці (Орел, 2011, с. 90-99¹²²).

Т. Зайчикова, розглядаючи проблему поповнення ресурсів, зазначає, що синдром професійного вигорання характеризується відчуттям безпорадності, безнадійності, «попадання в пастку» і відзначається зниженням ентузіазму в роботі. Таким чином, ресурси самоповаги, надії та сенсу життя руйнуються, а на фізичному рівні виснаження замінює старання, що згодом зводиться до нуля. Професійне вигорання – розтягнутий у часі стрес, в процесі якого людина витрачає свої ресурси, не отримуючи натомість практично нічого (гідної зарплати, подяки від керівників тощо). «Ціна» таких втрат – емоційне виснаження, відсторонення від робочого оточення, незадоволення рівнем та якістю життя, поява супутніх негативних емоцій і переживань (Зайчикова, 2005, с. 107-114¹²³).

До ресурсів адаптації щодо життєвих стресів Т. Зайчикова відносить соціально-психологічне оточення (сім'я, знайомі, друзі). При зіткненні з життєвими стресами людина черпає ресурси із свого психологічного сприятливого оточення. Соціально-психологічна підтримка і тенденція покладатися на неї виявляються найважливішим ресурсом стійкості перед життєвими кризами. Соціальні ресурси дозволяють людині не піддаватися професійному вигоранню. Чим ширша соціальна підтримка, тим активніше

¹²² Орел, В. (2011). Феномен «вигорання» в зарубешній психології: емпірические исследования. *Психологический журнал*. (1), 90-99.

¹²³ Зайчикова, Т. (2005). Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наукові записки*. К., (26 (2)), 107-114.

відбувається протистояння життєвим та робочим стресам. Одним з особистісних ресурсів, що підвищує стресостійкість особистості, виступає інтернальний локус контролю та пов'язані з ним конструкти – впевненість в собі та цілеспрямованість. Це відбувається тому, що люди з більш високим його рівнем наполегливіші у досягненні своїх цілей і швидше домагаються успіху (Зайчикова, 2006, с. 43-49¹²⁴).

До ресурсів подолання професійного стресу та професійного вигорання О. Бернацька відносить сильну «Я-концепцію». Вчена виявила, що працівники з високо розвинутою «Я-концепцією» більш позитивно орієнтовані до клієнтів і менше схильні до професійного вигорання (Бернацька, 2010, с. 22-25¹²⁵). За даними О. Старченкової, до особистісних ресурсів подолання синдрому професійного вигорання відносяться соціальна сміливість, відповідальність, наполегливість, висока нормативність поведінки, радикалізм, висока мотивація досягнень. Поведінковими ресурсами подолання професійного вигорання служать активні і просоціальні моделі поведінки (пошук соціальної підтримки та готовність до її прийняття, вміння вирішувати проблемні, складні ситуації спільно з іншими людьми, асертивна поведінка) (Водопьянова, Старченкова, 2008, с. 155-156¹²⁶).

У контексті стресостійкості система вірувань розглядається як найважливіший підтримуючий і динамізуючий особистісний ресурс. Сама по собі віра в те, що завжди можна покластися на зовнішню (міжособистісну, соціальну, вищу божественну) підтримку, дозволяє зберігати мужність і стійкість у вирішенні життєвих проблем. Чим меншою мужністю і вірою у власні сили володіє людина, тим більша її потреба у вірі та допомозі ззовні. З позиції ресурсної концепції стресу самопоміа повинна бути спрямована на обмеження втрати ресурсів і накопичення таких, які можуть бути затребувані в стресових або екстремальних ситуаціях. Втрата особистісних

¹²⁴ Зайчикова, Т. (2006). Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та соціально-демографічними факторами вчителів. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка* / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, (1 (18)), 43-49.

¹²⁵ Бернацька, О. (2010). Професійне вигорання психологів. *Психолог. Шкільний світ*, (38), 22-25.

¹²⁶ Водопьянова, Н., Старченкова, Е. (2008). Синдром вигорання: діагностика і профілактика. 2-еизд. Санкт-Петербург: Питер, 155-156.

(внутрішніх) і соціальних (зовнішніх) ресурсів без їх заповнення неминуче призводить до вигорання і втрати суб'єктивного благополуччя. Для досягнення «оновленого» стану необхідно створення нових або відтворення колишніх особистісних, соціально-психологічних та психоенергетичних ресурсів, які допомагають людині протидіяти дистресу (Бабанов, 2010, с. 53-54¹²⁷).

Важливою складовою у попередженні та подоланні професійного вигорання є самодопомога. Якщо фахівець виявив у себе ознаки синдрому професійного вигорання, то необхідно скласти план «самооновлення»:

- постановка нових цілей і завдань особистого зростання;
- освоєння і активне використання спеціальних технік відновлення втрачених ресурсів життєстійкості і позитивного світосприйняття;
- здобуття нових знань і навичок ефективного спілкування з іншими людьми, позитивне ставлення до себе;
- оптимізація режиму праці та відпочинку;
- періодична переоцінка себе і своїх досягнень;
- збалансований спосіб життя;
- зміна мікроклімату в сім'ї;
- перетворення «стресового» стилю життя в «не стресовий».

Значну увагу слід приділити вдосконаленню умінь управляти власним часом, оскільки дефіцит часу і його нераціональне використання, призводить до незадоволення власними результатами. Науковець Л. Зайверт у 1995 році досліджував явище, яке отримало назву «Пастки часу». Вчений характеризує його невмінням мобілізуватись та правильно організувати власний час, що сприяє редукції особистих досягнень. Найпоширенішою помилкою є втеча від справ та обов'язків:

- задоволення себе – робити тільки те, що приносить задоволення;
- безпредметне спілкування з іншими – тривалі розмови по телефону чи за допомогою мережі Інтернет;

¹²⁷ Бабанов, С. (2010). Професійні фактори і стрес: синдром емоціонального вигорання. *Здоров'я України*. (7 (236)). 53-54.

- тривале проведення часу біля телевізора, відкладання важливих справ на інший час;
- непродуктивні способи роботи – виконання роботи за інших, вирішення чужих проблем, постійне піклування за інших тощо;
- «зайві» переміщення по місту, офісу тощо;
- відсутність чіткого планування і реальних дій;
- планування без контролю над виконанням планів;
- надмірне старання – наведення ідеального порядку, обговорення подробиць, постійний контроль підлеглих;
- витрачання часу на шкідливі звички, наприклад куріння;
- нераціональні, руйнуючі емоції – злість, звинувачення, занепокоєння, жалість до себе, ненависть тощо (Зайверт, 1995, с. 66-68¹²⁸).

При складанні плану «оновлення», тобто підвищення особистісних ресурсів щодо попередження та подолання професійного вигорання, можна скористатися технологією «накопичення ресурсів», яка умовно складається із шести етапів:

1. Аутодіагностика особистого стресу та професійного вигорання. Для цього можна використовувати техніку «інвентаризації» стресу, опитувальники для оцінки рівня професійного вигорання або щоденник стресу та вигорання. Даний спосіб нескладний, але вимагає терпіння. Протягом декількох тижнів – по можливості щодня – потрібно робити записи: коли і за яких обставин були виявлені ознаки стресу і переживання вигорання. Записувати спостереження і відчуття ввечері після роботи, або перед сном. При читанні щоденника увага звертається на певні ситуації що повторюються і викликають негативні переживання – саме вони можуть бути причиною розвитку синдрому професійного вигорання.

Щоденник самоспостереження – потужний прийом захисту від стресу. По-перше, на папір переносяться переживання, по-друге, додавши до цього аналіз і техніки позитивного мислення можна опанувати ресурс когнітивного подолання. Зразок щоденника самоспостереження подано у таблиці 1.7.

¹²⁸ Зайверт, Л. (1995). Ваше время в ваших руках : советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время. М.: Интерэксперт. 66-68.

Щоденник самопостереження

Ситуації або події, що викликають негативні («руйнівні») переживання	Виявлення ірраціональних ідей чи переконань, що лежать в основі переживань	Пошук конструктивного копіngu: позитивного, або раціонального перетворення переконань та поведінки

1. Подолання обмежуючих (іраціональних) переконань. Виявлення іраціональних переконань і їх переструктурування. Для самостійної роботи з обмежуючими ідеями та переконаннями можна скористатися техніками зміни переконань або звернутися за допомогою до психотерапевтів чи фахівців з стрес-менеджменту.

2. Звернення до ресурсів життєвих цілей – розстановка пріоритетів особистих цінностей і цілей. Розуміння пріоритетів та планування поетапного досягнення запланованих дій допомагають посиленню «Я-концепції» та зниженню редукції особистих досягнень. Робота з ресурсами мети включає в себе різні вправи, наприклад: методика «Декларація життєвих цілей», технологія усунення малозначимих справ та ін.

3. Зміцнення віри і перетворення її в ресурс подолання. Віра як переконаність, глибока впевненість у комусь чи чомусь і психологічна категорія являє собою когнітивний конструкт, який виконує ряд захисних функцій: зниження тривоги, позбавлення від страхів, перемикає увагу з оцінки значущості ситуації на переробку релевантної інформації, обмірковування і прийняття рішень. Віра перериває фіксованість свідомості на можливі несприятливі наслідки розвитку напружених чи важких ситуацій і створює внутрішню опору для психологічної стійкості. Віра виявляється в таких похідних, як упевнена поведінка, впевненість у прийнятті рішень, оптимістичний настрій, позитивні установки та ін. Віра підживлює «життєві сили» людини у важких та критичних ситуаціях.

4. Регулярне відтворення позитивного сприйняття життя та емоційного настрою (турбота про свій настрій). Настрій диктується сферою почуттів і є проявом підсвідомої розумової діяльності. Невдоволення, злість, почуття недооцінки особистісних якостей, заздрість найчастіше пригнічують людину, позначаються на

самопочутті та проявляються в прискіпливості, хронічно поганому настрої. В результаті виникають порушення обміну речовин, розлад кровообігу та інші хвороби. Тому турбота про свої настрої дійсно є турботою про стан свого здоров'я. Гарний настрій – питання тренування. Слід навчитися впливати на свою підсвідомість за допомогою методів самоспостереження і самонавіювання: «Я виглядаю як успішна благополучна людина. Я посміхаюся, думаю, говорю, рухаюся, дію і реагую як успішна самодостатня людина». Для посилення ефекту можна використовувати техніку конструювання бажаного образу.

5. Перепрограмування стилю свого життя на менш стресогенний і накопичення ресурсів щастя. Надзвичайно важливим для кожної особистості є відчуття щастя, а прагнення до нього об'єднує людей. Психологи пропонують виробити у собі шість важливих звичок, які допомагають відчувати себе щасливим, а саме:

- дбати про своє здоров'я (зберігати рівновагу і піклуватися про всі аспекти благополуччя: фізичне, психічне, соціальне);
- робити добро іншим (люди, які допомагають іншим, приблизно на 25% щасливіші за тих, хто живе тільки для себе);
- заробляти і накопичувати гроші (стабільний дохід додає відчуття фінансової безпеки);
- навчитися відпочивати (на благополуччя людини дуже сильно впливає достаток часу);
- не втрачати соціальних зв'язків із близькими людьми та друзями (соціальні зв'язки додають людині відчуття впевненості);
- берегти душевний спокій (перемога над стресом збільшує на 25% відчуття щастя і психологічне благополуччя) (Кривоніс, Дмитрієва, Демченко, 2009, с. 83-87¹²⁹).

Вчені вважають, що позитивно впливають на емоційно-вольову регуляцію психофізичного стану (вплив на емоційний стан) такі методи як:

- гумор (сміх позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові; у відповідь на усмішку організм продукуватиме бажані гормони радості; гумор чудово «перезаряджає» негатив);

¹²⁹ Кривоніс, Т., Дмитрієва, Т., Демченко, М. (2009). Психологічний тренінг, орієнтований на особистість, як засіб лікування синдрому емоційного вигорання. *Всесвіт соціальної психіатрії, медичної психології та психосоматичної медицини*. Т.1. (2 (2)). 83-87.

– музика (гармонізації психоемоційного стану найкраще сприяє прослуховування класичної музики);

– спілкування з сім'єю, родичами, друзями, своїми тваринами;

– заняття улюбленою справою, хобі (книжки, фільми, в'язання, садівництво, рибальство, туризм тощо);

– перебування на свіжому повітрі, спілкування з живою природою, яка дає людині відчуття приливу сил, відновлення енергії);

– медитація, візуалізація, аутотренінг (Брецько, 2011, с. 110-120¹³⁰).

Дослідивши основні види ресурсів попередження та подолання синдрому професійного вигорання особистості, подаємо класифікацію найзагальніших видів ресурсів у фахівців інклюзивної освіти (табл. 1.8).

Таблиця 1.8

Ресурси попередження та подолання синдрому професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти

<i>Ресурси</i>	<i>Характеристика ресурсів</i>	<i>Шляхи використання ресурсів</i>
Поверхневі	Енергія, сила, зосередженість, цілеспрямованість, хороший апетит.	Ці ресурси досить легко активізуються в стресовій ситуації, відновлюються після відпочинку, повноцінного сну та харчування, психофізичної релаксації. Організм не потрапляє в стан передхвороби.
Глибинні	Фізичне та психічне здоров'я.	Вони мобілізуються шляхом адаптаційної перебудови гомеостатичних механізмів організму. Їх активізація відбувається, коли особа довго перебуває в стресогенній ситуації, а ці ресурси вичерпані. Повне виснаження цих ресурсів є незворотним і веде до швидкого старіння.
Соціально-психологічні	Сила волі, раціональна віра, мужність, надія.	Сприяють життєвому зростанню, вмінні вирішувати різні життєві ситуації. Розвивають внутрішнє переконання у тому, що існує значна кількість реальних можливостей і потрібно вчасно їх виявити, а також формують асертивну поведінку особистості.

¹³⁰ Брецько, І. (2011). Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України* / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. (12). 110-120.

Продовження таблиці 1.8.

Зовнішні	Соціальна підтримка (інституційна, корпоративна, міжособистісна), моральна допомога, співчуття.	Чим ширша соціальна підтримка, тим активніше відбувається протистояння життєвим та робочим стресам. Соціальна підтримка в умовах дії професійного стресу, сприяє переходу дистресу в евстрес – короточасне напруження, яке стимулює роботу всіх систем організму. Відбувається дія позитивних емоцій, натхнення, творчого осяяння. Сприяє збереженню стійкості особистості.
Внутрішні	Самооцінка, стресостійкість, психологічна компетентність, культура.	Визначають конкретні форми адаптивних процесів в стресових ситуаціях, формують життєву стійкість, визначають конструктивні стратегії та моделі подолання стресу. Впливають на життєву позицію, активність особистості, самореалізацію власного потенціалу та здібностей.
Особистісні	Когнітивне, емоційне, поведінкове та соціально-психологічне подолання.	Формування позитивного мислення щодо причин стресу і способів подолання; раціональне осмислення стресових ситуацій і власних можливостей, позитивне мислення. Усвідомлення і прийняття власних почуттів, емоцій, потреб та бажань, оволодіння соціально прийнятними формами прояву почуттів, контроль динаміки переживання. Перебудова поведінки, корекція стратегій і планів, завдань і режимів діяльності.
Поведінкові	Активні та просоціальні моделі поведінки.	Поведінкові ресурси характеризуються такими моделями поведінки: пошук соціальної підтримки та готовність до її прийняття; вміння вирішувати проблемні та важкі ситуації у колективі; асертивність.

Таким чином, за допомогою накопичення та збереження особистих і соціальних ресурсів фахівці інклюзивної освіти можуть ефективно попередити синдром професійного вигорання. Даний синдром не слід вважати неминучим та неподоланим, адже ефективне використання різноманітних ресурсів (поверхневих та глибинних, соціально-психологічних, зовнішніх, внутрішніх особистісних і поведінкових) може попередити, послабити, або виключити його виникнення.

У зв'язку з цим, нами розроблено програму попередження професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти. У процесі розроблення програми виходили з того, що потреба в інформуванні фахівців інклюзивної освіти з проблем професійного вигорання та

заходах щодо попередження цього синдрому є важливими елементами для збереження їх фізичного та психічного здоров'я. Основні дії спрямовувались на розвиток мотиваційно-ціннісної сфери (формування мотивації на засвоєння необхідних знань, умінь та навичок) та практико-орієнтованої сфери (навчання конкретним способам та методам боротьби з синдромом професійного вигорання).

Загальними принципами програми є: системність, особистісний підхід, комплексність під час використання методичних засобів і організаційних прийомів, створення умов для активізації та гуманізації спілкування і взаємодії між працівниками (Думанська, 2010, с. 3-6¹³¹).

Мета програми передбачає підвищення рівня поінформованості фахівців інклюзивної освіти та усвідомлення ними важливості проблеми професійного вигорання, а також розвиток необхідних умінь та навичок щодо попередження даного синдрому.

Програма попередження професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти передбачає вирішення таких **завдань**:

- здійснення інформаційно-пропагандистської роботи серед фахівців інклюзивної освіти з метою розкриття основних елементів синдрому професійного вигорання;

- формування у фахівців інклюзивної освіти об'єктивного ставлення до себе, відповідальності за своє життя та здоров'я, а також розвиток їх самостійності, активності і створення умов для розвитку творчого потенціалу;

- створення необхідних умов для отримання знань, умінь та навичок щодо попередження синдрому професійного вигорання.

Програма попередження професійного вигорання складається із п'яти **етапів**:

- діагностика рівня схильності фахівців інклюзивної освіти до синдрому професійного вигорання;

¹³¹ Думанська, Г. (2010). Синдром емоційного вигорання у педагогів: інтерактивна профілактична програма. *Психолог. Шкільний світ*, (45). 3-6.

– визначення результатів діагностичного дослідження, формулювання висновків та розробка плану дій щодо попередження синдрому професійного вигорання;

– реалізація програми попередження професійного вигорання фахівців інклюзивної освіти;

– здійснення контролю та оцінка процесу реалізації програми;

– повторна діагностика щодо виявлення позитивних змін.

подаємо аналіз кожного із вищезазначених етапів.

Перший етап програми передбачає діагностику існуючої ситуації та соціально-організаційну роботу щодо даної проблеми, у тому числі визначення кола соціальних показників (визначення цільових груп та потреб інклюзивно-ресурсного центру щодо попередження синдрому професійного вигорання; визначення пріоритетних каналів інформації для її проведення, а також залучення соціальних партнерів), визначення ресурсів, які орієнтовно можуть бути задіяні в програмі попередження та цільове орієнтування програми загалом.

Другий етап програми передбачає діяльність суб'єктів щодо попередження синдрому професійного вигорання орієнтовану та формування у фахівців інклюзивної освіти необхідних знань з даної проблеми. Діяльність спрямована на те, щоб у фахівців розвивались необхідні внутрішні ресурси, а саме: формувалась позитивна Я-концепція, віра у власні сили та можливості, впевненість в собі, почуття власної значущості тощо. Розвиток даних ресурсів сприяє досягненню кожним фахівцем внутрішньої гармонії, формуванню адаптивних навичок та стресостійкості, що в кінцевому результаті позитивно впливає на його фізичне та психічне здоров'я, протидію синдрому професійного вигорання.

Для ефективного попередження синдрому професійного вигорання необхідною умовою є комплексна дія інформаційних та практико-орієнтованих заходів, саме тому друга частина програми передбачає формування плану дій щодо попередження синдрому професійного вигорання, які включають розробку циклу тренінгових занять. Очевидно, що будь-яка інформація щодо проблеми професійного вигорання буде сприяти підвищенню знань фахівців, відповідно й попередженню виникнення та розвитку основних компонентів синдрому.

Метою третього етапу є реалізація конкретних практико-орієнтованих заходів щодо осіб у яких виявлено синдром професійного вигорання з ціллю усунення основних симптомів і ознак та запобігання рецидиву даного явища. Основна діяльність на даному етапі роботи передбачає виявлення причин, особливостей поведінки і свідомості працівника, які призвели до виникнення синдрому професійного вигорання, усунення даних причин за допомогою реалізації комплексу тренінгових занять які сприяють підвищенню різноманітних ресурсів людини, а також навчають правильній поведінці під час особистісних та організаційно-трудових стресів. Даний вид роботи здійснюється водночас із соціальною профілактикою та соціальним супроводом.

Робота щодо попередження синдрому професійного вигорання спрямована на зняття психоемоційного напруження, яке виникає через емоційно-навантажену професійну діяльність. Існує декілька загальних напрямів роботи щодо вирішення даної проблеми, одним з них є формування навичок і вмінь ефективної саморегуляції та навчання різноманітним технікам розслаблення чи контролю власного фізичного та психічного стану, підвищення стресостійкості тощо. Інший напрям передбачає розвиток комунікативних навичок (вербального та невербального спілкування), що необхідні для встановлення конструктивних взаємозв'язків із колегами та дітьми з особливими освітніми потребами. Останнім напрямом роботи є зменшення негативного впливу різноманітних професійних і особистісних чинників, що сприяють синдрому професійного вигорання.

Четвертий етап виконує функцію контролю та оцінки ефективності реалізації програми попередження професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти. Проводиться аналіз отриманих результатів реалізації програми. Для перевірки ефективності проведених заходів застосовуються метод включеного та невключеного спостереження, моніторинг діяльності фахівців інклюзивної освіти.

П'ятий (завершальний) етап програми щодо попередження синдрому професійного вигорання, передбачає проведення повторної діагностики з метою виявлення позитивних результатів.

Зауважимо, що система консультацій, семінарів і тренінгів – це цілеспрямована профілактика професійного вигорання, діагностика наявних психічних станів, підбір дієвих психологічних прийомів, які може використовувати самостійно кожен фахівець, допомагати друзям та знайомим.

Профілактичні та реабілітаційні заходи щодо попередження та подолання професійного вигорання особистості повинні сприяти обмеженню дії чинників стресу: зняття психічної напруги; підвищення професійної мотивації; вирівнювання балансу між витраченими зусиллями, матеріальною, моральною винагородою і соціальним схваленням.

З метою попередження професійного вигорання фахівців інклюзивної освіти пропонуємо виконання низки рекомендацій:

- визначення короткострокових і довгострокових цілей;
- професійний розвиток і самовдосконалення, вивчення досвіду успішних фахівців;
- створення можливостей для творчого зростання;
- уникнення непотрібної конкуренції;
- організація робочих пауз для емоційного, психологічного розвантаження;
- оволодіння вміннями і навичками саморегуляції психічних станів, навчання прийомам релаксації;
- емоційне спілкування, фізична активність і здоровий спосіб життя;
- оволодіння вміннями і навичками рівномірного розподілу професійних навантажень, швидке перевлаштування з одного виду діяльності на іншій;
- відпочинок від роботи та інших навантажень, оптимізація режиму праці та відпочинку;
- сформованість умінь адекватно розподіляти обов'язки у професійному та приватному житті, не поширювати професійну діяльність на життя у сімейному чи родинному колі, взаємодію із друзями;
- здатність формувати і підтримувати в собі позитивні, оптимістичні установки і цінності щодо себе та інших людей;
- підвищення рівня заробітної плати;

- позитивний морально-психологічний клімат в колективі, хороші взаємини між співробітниками;
- високий рівень відповідальності за професійну діяльність;
- прищеплювання навичок конструктивних (успішних) моделей доцільної поведінки.

Якщо виникає загроза професійного вигорання, психологу та керівнику закладу необхідно зважати на індивідуально-психологічні характеристики працівників; вивчити, забезпечувати та підтримувати психологічний комфорт у колективі; вдосконалювати і покращувати умови праці та відпочинку фахівців; вивчити характер професійних деформацій та особливості спілкування у професійній групі, переважаючі мотиви професійної діяльності; підтримувати колективний дух командної роботи; ефективно розподіляти пріоритетні завдання, робочий час і навантаження; розробляти систему критеріїв оцінки продуктивності праці працівників та їх винагороди.

Отже, пропонуємо загальні рекомендації щодо попередження синдрому професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти:

- впровадження довготривалих діагностичних заходів (моніторингу) для визначення групи ризику серед трудового колективу;

- розроблення постійно діючого циклу тренінгових занять щодо превенції професійного вигорання фахівців інклюзивної освіти, який спрямовувався б на підвищення їх компетентності з питань збереження власного фізичного та психічного здоров'я.

Таким чином, на основі проведеного теоретичного аналізу наукових праць проблеми професійного вигорання уточнено його основний зміст: це стан, який визначається повільною втратою фахівцем життєвого тону під впливом професійних стресів, що проявляються у хронічній перевтомі, деперсоналізації, редукції професійних досягнень та загальному виснаженні. Професійна діяльність фахівців інклюзивної освіти зумовлена безліччю чинників ризику професійного вигорання: характер професії вимагає значних емоційних затрат, підвищеної відповідальності за життя й здоров'я дітей, самовідданості; щоденне психічне перевантаження; дисбаланс

між зусиллями, матеріальною й моральною винагородою; винятково «жіночий характер» професії.

Високий творчий потенціал фахівця інклюзивної освіти позитивно корелює із задоволеністю власними досягненнями, внутрішньою та зовнішньою підтримкою, професійним спілкуванням, діловою активністю, самоконтролем, оптимістичністю, негативно – із напруженістю та негативними емоціями. Фахівці з високим творчим потенціалом частіше застосовують різні ефективні копінг-стратегії, які допомагають їм протистояти стресу та синдрому професійного вигорання. Розвиток творчого потенціалу у професійній діяльності є вагомим показником формування професіоналізму та попередження професійного вигорання.

Завдяки накопиченню та збереженню особистих і соціальних ресурсів фахівці інклюзивної освіти можуть ефективно попередити синдром професійного вигорання. Використання різноманітних ресурсів може послабити або виключити його виникнення. Вирішення цієї проблеми залежить від зусиль особистості фахівця, мобілізації ресурсів, якими він володіє безпосередньо чи опосередковано.

Важливим елементом збереження фізичного та психічного здоров'я фахівців інклюзивної освіти є вчасне їх інформування щодо проблем професійного вигорання та заходах його попередження. Розроблена нами програма попередження професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти спрямована на розвиток мотиваційно-ціннісної та практико-орієнтованої сфер.

Подано конкретні та загальні рекомендації щодо попередження синдрому професійного вигорання у фахівців інклюзивної освіти.

Подальші перспективи дослідження вбачаємо у вияві та дослідженні впливу фактору професійної компетентності з метою професійного самозбереження фахівця та подолання негативних тенденцій професійного вигорання.