

самовираження як в особистісних так і в професійних сферах. Сама молодь не є цілком фандрайзинговою діяльністю, проте її залучення є засобом для досягнення позитивних змін і у житті молодих людей і у побудові кращого суспільства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Булах В. П. Синдром професійного вигорання як складний психофізіологічний феномен. *Медсестринство*. 2015, № 4. С. 47-51.
2. Козак В. І. Фандрайзинг як інструмент розвитку територіальних громад в умовах децентралізації. *Public Administration and Local Government*. 2018. С. 131-141.
3. Максимовська Н. О. Розвиток соціальної творчості студентської молоді у сфері дозвілля: анімаційний підхід. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2013, Вип.17(1). С. 436-447.
4. Запит на партнерство. Молодь за демократію в Україні. Страсбург, 2020-2021. 12 с.

Холодян А. І.
магістрант групи мСАГ-21
факультету педагогіки і психології
ТНПУ ім. В. Гнатюка

Олійник Г. М., к. п. н., доцент кафедри
соціальної роботи та менеджменту
соціокультурної діяльності ТНПУ

**ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ТА СТАДІЇ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Актуальність теми дослідження. Швидкий темп життя, соціально-політичні та соціально-економічні зміни, які відбуваються сьогодні, а особливо початок широкомасштабної війни в Україні, висувають до працівників соціальної сфери надскладні вимоги.

Специфіка даної професії 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. Одним із найскладніших наслідків його довготривалого впливу є виникнення синдрому професійного вигорання, високий рівень якого дезорганізує діяльність працівника, знижує його здатність до саморегуляції поведінки і управління ситуаціями різної складності.

Проблема професійного вигорання актуальна для всіх професій типу людина – людина. І це зрозуміло, адже надання професійної допомоги завжди емоційно забарвлене, а результат вимірюється лише якісними показниками, що, як правило, не враховують психоемоційної шкали взаємодії. Особливість професійної діяльності соціального працівника визначається великою кількістю міжособистісних контактів, які, у свою чергу, формують психологічний стан працівника соціальної сфери, можуть викликати емоційне напруження та появу стресових станів. Усім нам відомо, що емоції, навіть позитивні, виснажують нервову систему людини. Як результат довгострокового перебування в стресовій ситуації – поява синдрому професійного вигорання.

Аналіз наукових джерел доводить, що синдрому «професійного вигорання» присвячено велику кількість досліджень як вітчизняних, так й іноземних науковців. Проблема професійного вигорання знайшла своє відображення у працях таких зарубіжних вчених: К. Маслач, С. Джексон, Б. Перлман, Х. Фрейденбергер, Е. Хартман та ін. У вітчизняній науці питання професійного вигорання порушувалися В. Бойко, Н. Водоп'яною, Л. Карамушкою, Н. Лазаревим, О. Романовською, Т. Форманюк та ін.

Дослідженням та розробкою методів діагностики щодо синдрому професійного вигорання займалися дослідники: В. Бойко, Н. Водоп'янова, Т. Ронгинська, А. Серебрякова, О. Старченкова та ін. Однак на сьогоднішній день налічується незначна кількість робіт, які

спрямовані на дослідження синдрому професійного вигорання у діяльності соціальних працівників.

Однак сьогодні актуальною та недостатньо вивченою залишається проблема причин появи професійного вигорання соціальних працівників.

Метою статті є визначення причин професійного вигорання соціальних працівників та охарактеризувати його основні стадії.

Виклад основного матеріалу. Велика кількість досліджень (К. Балакірева, К. Маслач, Г. Фрейденбергер) присвячена розумінню причин, що сприяють вигоранню [1; 2; 4]. Одним із найвагоміших факторів професійного вигорання можна вважати емпатію, адже саме вона є критерієм професійної орієнтації на професію «соціальний працівник», завдяки їй кожен клієнт може бути зорієнтованим на розуміння, душевне тепло й усвідомлення значущості власних переживань у професійній взаємодії з працівником соціальної сфери. Психолог В. Бойко виокремлює емоційне вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у вигляді повної або часткової відсутності емоційного реагування у відповідь на психотравмувальний вплив.

Стрес на робочому місці – невідповідність між особистістю і вимогами, які до неї пред'являються – є ключовою причиною вигорання. До основних організаційних факторів, які сприяють вигоранню, належать: високе службове навантаження; відсутність чи нестача соціальної підтримки з боку колег і керівництва; недостатня винагорода за роботу; високий ступінь невизначеності в оцінці роботи; неможливість впливати на прийняття рішень; неоднозначні вимоги до праці; постійний ризик дисциплінарних санкцій; одноманітна, монотонна і безперспективна діяльність; необхідність зовнішньо проявляти емоції, які не відповідають реаліям; відсутність вихідних, відпусток та інтересів поза службою.

Виділяють два великих блоки факторів, що сприяють розвитку синдрому професійного вигорання: особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики самих професіоналів.

Частіше ці фактори називають зовнішніми і внутрішніми або особистісними та організаційними.

Група зовнішніх факторів, куди входять умови матеріальної середовища, зміст роботи та соціально-психологічні умови діяльності, є найбільш репрезентативною в області досліджень вигорання: хронічна напруженість, психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організація діяльності (нечітка організація і планування праці, погана структурна і розпливчата інформація, наявність в її «бюрократичному шумі» – дрібних деталей, протиріч, завищених норм до контингенту), підвищена відповідальність за виконувані функції та обмеження, неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності, психологічно важкий контингент, з яким мають професійну справу у сфері спілкування.

Часто вигорання спричиняється невідповідністю між прагненням працівників мати більшу ступінь самостійності в роботі, самим шукати способи і методи досягнення тих результатів, за які вони відповідають, і жорсткою, нераціональною політикою адміністрації в організації робочої активності і контролю за нею. Результат такого контролю – виникнення почуття непотрібності своєї діяльності і відсутність відповідальності.

До внутрішніх факторів відносяться наступні причини: схильність до емоційної ригідності (емоційної стриманості), інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, дефекти і дезорієнтація особистості. Розвитку вигорання сприяють особистісні особливості: високий рівень емоційної лабільності; високий самоконтроль, особливо при вольовому придушенні негативних емоцій; раціоналізація мотивів своєї поведінки; схильність до підвищеної тривоги і депресивним реакціям, пов'язаним з недосяжністю «внутрішнього стандарту» і блокуванням в собі негативних переживань; ригідна особистісна структура [3, с. 188].

Вивчення психологічного аспекту діяльності спеціалістів, зайнятих у соціальній сфері, дозволяє визначити найбільш істотні причини, що провокують синдром емоційного підвищення. Працюючі в системі «людина – людина», у своїй діяльності соціальні працівники змушені постійно працювати з негативними емоційними переживаннями своїх клієнтів, бути безпосередньо залученими в них, їх професія вимагає великої особистої відповідальності, внаслідок чого соціальні працівники відчують підвищене емоційне напруження. Соціальний працівник починає економити емоції, не звертає увагу на клієнтів, таким чином, вибудовує психологічну стіну.

Високий ступінь сприйнятливості можуть блокувати емоційне підвищення як механізм психологічного захисту. Формування вигорання в професійній діяльності соціального працівника може бути пов'язано з такими факторами, як зміни ситуації або втрати соціального статусу, ситуації ризику, ситуації з екстремальними умовами, невизначені ситуації. Характерними для даних ситуацій є перевантаження – занадто багато клієнтів, багато вимог, видобуток інформації. При збільшенні перевантажень соціальні працівники починають несвідомо прагнути до зменшення контакту – менше особистісно залучаються до взаємодії, частіше прибігають до формальних правил і ритуалам, використовують більш безликі форми роботи. Також дослідники відзначають, що від синдрому професійного вигорання частіше страждають представники великих мегаполісів, які постійно живуть і працюють в умовах нав'язаного спілкування, вимушені контактувати з великою кількістю незнайомих людей у громадських місцях.

Для досконалого вивчення проблеми професійного вигорання варто зазначити, що розвиток синдрому емоційного вигорання проходить також ряд стадій. Спочатку виникають значні енергетичні витрати – наслідок екстремально високої позитивної установки виконання професійної діяльності. З розвитком синдрому з'являється почуття втоми, яке поступово змінюється розчаруванням, зниженням інтересу до своєї роботи.

У розвитку синдрому емоційного підвищення деякі вчені виділяють наступні стадії:

1. Попереджувальна фаза:

а) Надмірна участь: надмірна активність; відмова від потреб, не пов'язаних з роботою, витіснення зі свідомості переживань невдач та розчарувань; обмеження соціальних контактів.

б) Виснаження: відчуття втоми; безсоння; загроза нещасних випадків.

2. Зниження рівня власної участі:

а) По відношенню до співробітників, пацієнтів: втрата позитивного сприйняття колег; перехід від допомоги до нагляду та контролю; приписування провини за власні невдачі іншим; домінування стереотипів у поведінці стосовно співробітників, пацієнтів – прояв негуманного підходу до людей.

б) По відношенню до інших оточуючих: відсутність емпатії; байдужість; цинічні оцінки.

в) Щодо професійної діяльності: небажання виконувати свої обов'язки; штучне продовження перерв у роботі, запізнення, звільнення з роботи завчасно; акцент на матеріальний аспект за одночасної незадоволеності роботою.

г) Зростання вимог: втрата життєвого ідеалу, концентрація на потребах; відчуття переживання того, що інші люди використовують тебе; заздрість.

3. Емоційні реакції:

а) Депресія: постійне відчуття провини, зниження самооцінки; безпідставні страхи, лабільність настрою, апатії.

б) Агресія: захисні установки, звинувачення інших, ігнорування своєї участі у невдачах; відсутність толерантності та здатності до компромісу; підозрілість, конфлікти з оточенням.

4. Фаза деструктивної поведінки:

а) Сфера інтелекту: зниження концентрації уваги, відсутність здатності виконати складні завдання; ригідність мислення, відсутність уяви.

б) Мотиваційна сфера: відсутність власної ініціативи; зниження ефективності діяльності; виконання завдань за інструкцією,

в) Емоційно-соціальна сфера: байдужість, уникнення неформальних контактів; відсутність участі у житті інших чи надмірна прихильність до конкретного особи; уникнення тем, пов'язаних із роботою; самодостатність, самотність, відмова від хобі, нудьга.

5. Психосоматичні реакції та зниження імунітету; нездатність до релаксації у вільний час; безсоння, сексуальні розлади; підвищення тиску, тахікардія, головний біль; біль у хребті, розлади травлення; – залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю.

6. Розчарування та негативна життєва установка; почуття безпорадності та безглуздості життя; екзистенційний розлад [5, с. 92].

Згідно з К. Маслачем, вигоряння може проявлятися у вигляді трьох стадій [6, с. 419]. Наприклад, на першій стадії вигоряння індивід виснажений емоційно і фізично і може скаржитися на головні болі, застуду та різні болі. Для другої стадії вигоряння характерні два набори симптомів: може розвинутих негативне, цинічне та знеособлене ставлення до людей (включаючи персонал організації та клієнтів), а також у людини можуть виникнути негативні думки щодо себе через ті почуття, які в неї з'явилися до оточуючих. Щоб уникнути цих негативних почуттів, він, як правило, іде в себе, виконує лише мінімальну кількість роботи і не хоче ні з ким сваритися. У індивідуума можуть виявлятися ознаки та симптоми однієї чи обох груп. Заключна стадія, повне вигоряння, яка, згідно з К. Маслачем, виявляється не часто [6, с. 420]. На цьому етапі людина відчуває повну відразу до всього на світі – вона скривджена на себе самого і на все людство, а життя здається йому некерованим.

На перших двох стадіях вигоряння індивід може відновитися, але для «повернення» йому необхідно або навчитися жити з тим, що є, або змінити ситуацію [6, с. 418].

Висновки. Безперечно, професія соціального працівника відрізняється великою кількістю емоційно насичених контактів, більшість з яких пов'язана з бідами і негараздами клієнтів. Професійна

допомога спеціалістів опосередковується емоційним переживанням, співчутливістю, що викликає емоційне і психічне виснаження. Тому, для професії «соціальний працівник» характерним є синдром «професійного вигорання». Дуже важливо озброїти соціальних працівників засобами допомоги самому собі, сформувати вміння застосовувати техніки регулювання власного самопочуття, фізичного і психічного здоров'я. Відомо, що одними з першочергових причин емоційного вигорання є відсутність фільтрів та ігнорування критеріїв відбору, що в свою чергу створило низку проблем, з якими зараз намагаються справитись спеціалісти вищих рангів. Емоційне вигорання з часом торкнеться кожного, якщо не будуть змінені умови роботи, не роз'ясняться основні проблемні питання і не налагодиться атмосфера в колективі.

Очевидно, необхідні додаткові дослідження, які дозволять перевірити усі гіпотези про причини та наслідки професійного вигорання соціальних працівників

Список використаних джерел:

1. Балакірева К. О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформ соціального сектору в Україні». URL : <https://www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940> (Дата звернення: 10.10.2022).

2. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О. ; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.

3. Технології роботи організаційних психологів : навчальний посібник / За наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

4. Freudenberger H. J. Staffburn-out. *Journal of Social Issues*. 1974. 30. Pp. 159–166.

5. Leiter M. P., & Harvie P. L. Burnout among mental health workers: A review and a research agenda. *International Journal of Social Psychiatry*. 1996. №42(2). Pp. 90–101.

6. Maslach C., Schaufeli W., Leiter M. Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 2001. V. 52. Pp. 397–422.

Чічель О.Г.

магістрант групи мСАГ-21
факультету педагогіки і психології
ТНПУ імені В. Гнатюка

Поліщук В. А., д. п. н., професор,
професор кафедри соціальної
роботи та менеджменту
соціокультурної діяльності ТНПУ

СТАНОВЛЕННЯ МАЛИХ ГРУПОВИХ БУДИНКІВ, ЯК ЗАКЛАДІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ

Актуальність теми дослідження. В Україні розпочався процес деінституалізації – заміни та реформування системи інституційного догляду дітей на систему, яка заснована на принципі виховання дітей в сім'ї або умовах, максимально наближених до сімейних [6]. Він не обмежується тільки виведенням дітей із закладів, а передбачає розвиток мережі превентивних і підтримуючих послуг на рівні громади, орієнтованих на задоволення потреб дітей і захист їх прав та створення нових форм утримання дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування, альтернативних існуючим (в патронатній сім'ї, або через допомогу громади, держави дитина матиме змогу продовжити виховання у своїй рідній родині), а для дітей з інвалідністю і дітей, яких ще не влаштували у сім'ї – це малі групові будинки, в яких такі діти проживатимуть в умовах, максимально наближених до сімейних.