

**Ольга Главацька**

кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри соціальної роботи, спеціальної освіти  
і менеджменту соціокультурної діяльності  
Тернопільський національний педагогічний  
університет імені Володимира Гнатюка

## **ПРИЧИНИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ**

Швидкий темп життя, радикальні зміни, які відбуваються в Україні сьогодні, висувають до фахівців інклюзивної освіти високі вимоги. Специфіка роботи фахівців інклюзивно-ресурсних центрів полягає у значній кількості емоційно-складних та когнітивно-насичених міжособистісних контактів, які впливають на їх психологічний стан, обумовлюють виникнення синдрому професійного вигорання. Останнім часом спостерігається підвищення інтересу світової спільноти науковців до вивчення проблеми професійного вигорання фахівців соціономічних професій.

Проблема професійного вигорання знайшла своє відображення у працях таких вчених: К. Маслач, Б. Перлман, Х. Фрейденбергер, Е. Хартман, В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. Карамушко, В. Орел, Т. Форманюк та ін.

Науковець Т. Форманюк виділяє три фактори, які відіграють істотну роль у синдромі професійного вигорання: особистісний, рольовий та організаційний. Особистісний чинник включає мотивацію, способи реагування на стреси та інші індивідуальні особливості. Рольовий фактор пов'язаний з рольовою конфліктністю і рольовою невизначеністю. Організаційний – включає характеристики професійних завдань, характер керівництва, ступінь відповідальності тощо [7].

На думку вчених, фахівці інклюзивно-ресурсних центрів – це та категорія професіоналів, яка значною мірою схильна до вигорання внаслідок специфіки своєї діяльності. До основних груп факторів, що сприяють формуванню синдрому професійного вигорання відносяться: індивідуальні особливості особистості (характерологічні,

самооцінка, освіта тощо); організаційні (зміст праці, робочі переваги, умови праці); особливості професійної діяльності. Професія фахівця інклюзивно-ресурсного центру не має високого соціального статусу в нашому суспільстві. Він стикається зі збільшенням обсягу роботи, що призводить до втоми, втрати енергії, емоційного виснаження і може бути джерелом виникнення професійного вигорання [2; 6].

Робота з дитиною з особливими освітніми потребами її батьками вимагає немало енергії. Фахівець занурюється у сімейну ситуацію дитини та її проблеми. Поступово емоційно-енергетичні ресурси виснажуються і виникає необхідність відновлювати їх або берегти, удаючись до тих або 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 [2].

У дослідників, що займаються вивченням проблеми професійного вигорання, особливе занепокоєння викликають низькі показники комунікативної толерантності, які мають бути найрозвиненішими у фахівців інклюзивно-ресурсних центрів. 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, ігнорування індивідуальних особливостей клієнтів. Така професійна деформація заважає якісному виконанню професійної діяльності й негативно впливає на колеги та клієнтів [3; 4; 5].

Фахівці інклюзивно-ресурсних центрів з високим ступенем вигорання частіше використовують обережні стратегії поведінки, уникають проблемних ситуацій, імпульсивних дій, 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. До закінчення робочого дня він відчуває втому через необхідність активно взаємодіяти зі співрозмовниками, а також контроль та оцінку

власної трудової діяльності. Поведінка фахівців інклюзивно-ресурсних центрів, що демонструють низький ступінь професійного вигорання характеризується більш «здоровим Е» стресом (модель поведінки, яка сприяє збереженню здоров'я і конструктивній поведінці при професійно важких ситуаціях): асертивністю, готовністю до соціальних контактів і пошуку соціальної підтримки. Фахівці, які характеризуються високим рівнем вигорання, частіше за своїх колег з низьким рівнем, використовують такі способи поведінки, як уникнення і агресивні дії та рідше – пошук соціальної підтримки. Тому для попередження професійного вигорання доцільно організувати проведення спеціальних програм та тренінгових занять з психологічного розвантаження та навчання прийомам і технікам, що знижують ризик появи синдрому [2].

Попередженню професійного вигорання фахівців інклюзивно-ресурсних центрів сприяє також виконання низки рекомендацій: визначення короткострокових і довгострокових цілей, відпочинок від роботи та інших навантажень, оволодіння вміннями і навичками саморегуляції, професійний розвиток і самовдосконалення, уникнення непотрібної конкуренції, емоційне спілкування, фізичні навантаження і здоровий спосіб життя. Створення можливості для творчого зростання, підвищення рівня заробітної плати, використання технічних засобів, хороші взаємини в колективі, високий рівень відповідальності за працю. У подоланні синдрому професійного вигорання фахівців інклюзивно-ресурсних центрів рекомендується наступне:

- організація робочих пауз для емоційного розвантаження;
- оптимізація режиму роботи і відпочинку;
- навчання прийомам релаксації та саморегуляції психічних станів;
- прищеплювання навичок конструктивних моделей поведінки [1].

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

виникнення основних симптомів професійного вигорання, а також формування навичок ефективного подолання професійних стресів.

### **Перелік використаних джерел**

1. Авраменко М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації. Львів: Всеукр. Центр профес. реабілітації інвалідів. 2008. 53 с.
2. Бондар К. М. Теорія і практика інклюзивної освіти: навчально-методичний посібник. Проект «Підтримка інклюзивної освіти у м. Кривий Ріг». Кривий Ріг: ФОП Маринченко С.В, 2019. 170 с.
3. Брецько І. І. 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. Серія: Психологія. Педагогіка. Кам'янець-Подільський, 2011. Вип. 12. С. 110–120.
4. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром вигорання: диагностика и профилактика. 2-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 336 с.
5. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються. URL:<http://www.top-personal.ru> (дата звернення: 05.05.2021 р.).
6. Романовська О. В. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Серія: Політологія. Соціологія. Право. Київ, 2011. Вип. 3(11). С. 103–107.
7. Форманюк Т. В. Синдром «емоционального истощения» как показатель дезадаптации учителей. *Вопросы психологии*. 2004. №6. С. 57–65. URL: <http://www.voppsy.ru/issues/1994/946/946057.htm> (дата звернення: 08.05.2021р.).

**Надія Горошко**

вчитель вищої категорії, старший вчитель,  
керівник інтегрованої методичної структури  
вчителів інформатики, математики та фізики  
Тернопільська ЗОШ І-ІІІ ступеня №11

## **ПОРТФОЛІО ЯК МЕТОД РОЗВИТКУ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ**

Нові освітні стандарти вводять новий напрямок оціночної діяльності – оцінку особистих досягнень. Це пов'язано з реалізацією гуманістичної парадигми освіти і особистісно-орієнтованого підходу до навчання. Для суспільства стає важливим об'єктивувати особисті досягнення кожного суб'єкта освітнього процесу: учня, вчителя, сім'ї.