

**Юрків Я.І.**  
*кандидат педагогічних наук, доцент*  
*ДЗ «Луганський національний університет*  
*імені Тараса Шевченка»*  
*(м. Старобільськ)*

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Професія соціального працівника – одна з тих, де синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним, оскільки фахівець працює у системі «людина-людина» і змушений постійно стикатися з негативними емоційними переживаннями своїх клієнтів та мимоволі зазнавати підвищеного емоційного напруження.

Проблема синдрому «професійного вигорання» на сучасному етапі розвитку науки представлена працями таких дослідників, як М. Авраменко, Н. Водоп'янова, Л. Карамушка, А. Лужецька, К. Малевич, Т. Марек, В. Орел, А. Рукавішников, Е. Старченкова, О. Романовська, Т. Ронгінська, О. Фурсенко, та інші.

На основі наукового аналізу ми дійшли висновку, що «професійне вигорання» тлумачиться як стан фізичного, психічного і передусім емоційного виснаження, викликаного довготривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування [1].

Щоб попередити таке виснаження, слід застосовувати профілактичні дії щодо подолання означеного симптому. Розглянемо індивідуальну технологію профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання», яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів.

I. Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з аналізу професійної ситуації. Вона полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає

застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу. До таких прийомів належить:

- 1) розпізнавання стресу. З цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес;
- 2) здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх;
- 3) ведення «Щоденника стресових подій», де збирається інформація за семи компонентами щоденно (стреси цього дня, реакції на кожен стресор, що з'явився, способи адаптації до стресора, кращі способи адаптації, прийоми релаксації, які використовувалися Вами в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день);
- 4) аналіз того, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.);
- 5) Визначення основних стрес-факторів, які викликають емоційне вигорання, та укладення контракту із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе;
- 6) визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконувати дану роботу;
- 7) прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці;
- 8) тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом;
- 9) за допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка»;
- 10) складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;
- 11) демонстрація асертивної (впевненої) поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби;
- 12) визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх?);
- 13) створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка – це почуття причетності, почуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для

когось; 14) турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти.

II. На фазі сприймання професійної ситуації як стресової (такої, що викликає стурбованість) слід використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу: 1) стратегія вибіркового сприймання; 2) сприйняття життя як свята; 3) використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною; 4) визначення типу поведінки в ситуації стресу, який притаманний для людини; 5) аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливорює успішний контроль за власним життям; 6) аналіз локусу контролю в управлінні стресом (локус контролю – це ступінь контролю, який дає можливість людині керувати подіями її життя); 7) застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які слід вибирати та використовувати із врахуванням індивідуально-психологічних особливостей [2, с. 124 – 133].

Тож, професія соціального працівника відрізняється великою кількістю емоційно насичених контактів, більшість з яких пов'язана з переживанням негативних емоцій, що обумовлюються бідами і негараздами клієнтів та може призвести до синдрому «професійного вигорання». Тому, слід упередити такий перебіг подій, застосовуючи профілактичні заходи щодо емоційного і психічного вигорання фахівця.

## Література

1. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Методичні рекомендації / За заг. ред. к. мед. н. М. Л. Авраменка. – Лютіж : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. – 53 с.

2. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2006. – 368 с.