

Перхайло Н.А.

кандидат педагогічних наук, старший викладач
кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи
ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний
педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ЯК УМОВА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ФАХІВЦЯ

Анотація: у статті висвітлено актуальні аспекти проблеми професійного вигорання працівників соціальної сфери, пов'язаної із ризиками фахової діяльності. Технологія самовдосконалення особистості розглядається як важлива умова попередження її професійного вигорання. Проаналізовано шляхи оптимізації процесу професійного самовдосконалення фахівців із соціальної роботи на різних етапах їхнього розвитку.

Ключові слова: професійне вигорання, професійне самовдосконалення, фахівець із соціальної роботи.

Key words: professional burnout, professional self-improvement, specialist of social work.

Питання професійного становлення фахівця, факторів, що впливають на його професіоналізацію, зумовлюють формування майстерності чи процес вигорання знайшли відображення у працях вітчизняних і зарубіжних учених (С. Безносков, Е. Зеєр, Л. Карамушка, А. Маркова, К. Маслач, В. Орел, О. Полякова, Є. Рогов, О. Юрченко, І. Щербо та ін.). Науковцями доведено, що фахова діяльність передбачає неперервний процес зміни особистості, серед яких: професійна підготовка, формування необхідних знань, умінь і навичок, вироблення особистісних якостей, накопичення досвіду роботи, удосконалення професійної компетентності тощо.

Сучасна професійна практика засвідчує наявність низки суперечностей між: динамічним зростанням фахових вимог, очікуваннями суспільства щодо

компетентності працівників та невідповідності рівня їхньої підготовки; необхідністю оновлення змісту і технологій соціальної роботи й неготовністю вищої школи забезпечити належне навчання майбутніх фахівців; запитом на безперервне професійне зростання, фаховий розвиток працівників і відсутністю у них мотивації до самовдосконалення тощо.

Неодмінним складником процесу професіоналізації фахівця є періоди стагнації і його професійне вигоряння. Неготовність працівника жити і працювати в ситуації енергетичної вичерпаності, емоційного виснаження, розчарування, втрати життєвих орієнтирів потребує цілеспрямованої підготовки фахівців до подолання труднощів у професії, активізації внутрішніх резервів, пошуку свого місця у професії, безперервного самовдосконалення.

Як стверджують дослідники, професійний розвиток – це цілісний, безперервний процес становлення професіонала, що залежить від: зовнішніх (зміни професії, вимог суспільства до неї) та внутрішніх (трансформація уявлень людини про професію, критерії її оцінки, професіоналізму в ній, а також власної професійності) умов. У становленні професіонала виділяють такі рівні: 1) *допрофесіоналізм*: особистість виконує певну роботу, не маючи якостей, необхідних професіоналові, не опанувавши норми і правила професії, не досягаючи творчих результатів; 2) *професіоналізм*: фахівець послідовно набуває якостей професіонала, навичок професійної діяльності, вдосконалює мотиваційну сферу, свідомо підвищує свою професійну майстерність, усвідомлюючи себе в професії, розвиваючись засобами професії; 3) *суперпрофесіоналізм* характеризується високими досягненнями і творчими успіхами в професійній діяльності, творчим збагаченням її своїм особистим внеском; 4) *післяпрофесіоналізм* передбачає, що фахівець може бути радником, експертом у своїй сфері, розкриваючи нові грані професіоналізму через допомогу людям та їх збагачення; 5) *псевдопрофесіоналізм* характеризується відсутністю необхідних знань і

вмінь, імітацією «бурхливої» діяльності з одночасною деформацією у професійному становленні [6].

Водночас слід зауважити, що кожна професія впливає на особистість. На думку Л. Урванцева цей вплив можна окреслити таким чином: 1. У процесі професійної діяльності у фахівця виробляється професійна вибірковість сприйняття (фахові пріоритети). 2. Відбувається усвідомлення й оцінка психічних особливостей, необхідних для успішної роботи. 3. Розвиваються і вдосконалюються професійно важливі якості, рівень яких зростає із набуттям досвіду. 4. Компенсаторне професійне пристосування дає змогу фахівцеві успішно виконувати роботу навіть при ослабленні певних функцій. 5. Різні психічні властивості і процеси набувають часткового, окремого характеру і по-різному проявляються у процесі вирішення професійних і непрофесійних завдань. 6. Саморегуляція професійної діяльності впливає на прояв властивостей нервової системи і темпераменту [10].

Професія «фахівець із соціальної роботи» належить до допоміжних, покликаних сприяти поліпшенню життєдіяльності клієнтів, їхньому особистісному зростанню, полегшенню складних життєвих обставин і т.д. Разом із тим професійна діяльність у соціальній сфері переповнена стресовими ситуаціями, високою емоційною насиченістю, складністю міжособистісного спілкування із соціально вразливими клієнтами, що відрізняються непродуктивними життєвими позиціями, асоціальною, поведінкою, негативними настановами, агресією, страхами тощо. Вона вимагає від фахівця значних інтелектуальних, психічних та енергетичних витрат, умінь управляти емоційною напруженістю професійного спілкування, самоорганізації. Особливо активізуються названі чинники у часи професійних криз, тобто нетривалі періоди кардинальної перебудови професійної свідомості, що супроводжуються зміною вектора професійного розвитку (кризи навчально-професійної орієнтації, вибору професії,

професійних експектації, професійного зростання, професійної кар'єри, соціально-професійної самоактуалізації та втрати професії) [5].

Серед основних причин фахового стомлення працівників соціальної сфери важливе місце належить тривалим стресам, тобто комплексу фізіологічних та психологічних реакцій, що впливають на їхню працездатність, серед яких виділяють: професійний, особистісний та стрес відповідальності. Професійні стреси (дистреси), за визначенням Н. Самоукиної, поділяються на: *інформаційний* (викликаний недостовірністю інформації про проблемну ситуацію, швидкою зміною різних параметрів інформації), *емоційний* (відчуття провини за невиконання доручення, напружені відносини з колегами) і *комунікативний* (пов'язаний з проблемами ділового спілкування, конфліктністю, невмінням контролювати емоції, захищатися від маніпуляцій, дратівливістю, агресією та ін.) [8]. До основних стрес-факторів у соціальній роботі можна віднести: входження в нове професійне середовище; ситуації нововведень і конфліктів у професійній сфері; ситуації зміни вимог до професії, внутрішніх криз; ситуації, пов'язані з професійним ростом, з кар'єрою та ін. [2; 9]. Іншими словами, фахівець із соціальної роботи переважно працює в умовах постійного стресу, пов'язаного з надлишком/нестачею інформації, ненормованим робочим днем, тиском колег і клієнтів, фізичними й психологічними ризиками. Унаслідок професійних стресів у фахівців виникає цілий комплекс негативних станів – це втома, перевтома, психоневротичні реакції, розлади та ін., що істотно знижують якість та ефективність соціальної роботи. Наслідком дії стресу зазвичай є деформації особистості, зміна її якостей і властивостей (стереотипів сприйняття, цінностей, характеру, способів спілкування й поведінки) та професійні деструкції, що змінюють професійну поведінку фахівця (супервідповідальність, «трудоголізм», синдроми «співчутливої втоми», «асоціальної перцепції», «вседозволеності» тощо).

Довготривала дія некерованих стресових ситуацій, постійне включення до емоційно насичених контактів, виснажливого фахового спілкування спричиняють професійне вигорання працівника, що виходить за межі професійної сфери, руйнує його особисте життя, викликає розчарування в собі і діяльності, втрату сенсу життя загалом. Синдром професійного вигорання фахівців із соціальної роботи складається з емоційного виснаження (емоційної перенапруги, спустошеності, втоми й вичерпаності емоційних ресурсів), цинічних реакції (негативне, бездушне ставлення до соціальної роботи, колег, клієнтів) та знецінення власних професійних досягнень (незадоволеність собою). Синдром професійного вигорання розвивається поступово: від бажання частіше відпочивати, зниження інтересу до роботи, потреби у спілкуванні, появи дратівливості, нетерпимості аж до емоційної байдужості, знесилення, повної втрати інтересу до роботи і життя взагалі [2; 8; 9]. Яскравим показником вигорання фахівця із соціальної роботи є задіяння захисного механізму для виключення емоцій у відповідь на дію стресорів. Фаза «тривожної напруги» пов'язана з появою в особистості відчуття невдоволення, нездатності діяти ефективно, тривоги, депресії. На наступному етапі (фаза резистентності) виробляються захисні реакції – вибірковість, емоційна холодність, нестриманість, бажання спростити роботу тощо. Нарешті настає фаза «виснаження», коли цілком ослаблюються життєвий тонус і нервова система, виникає відчуття безпорадності, емоційної відчуженості, деперсоналізація, низка психосоматичних й психовегетативних порушень.

Як свідчить статистика, серед працівників соціальної сфери 85% зазнають професійного вигорання. Сказане доводить необхідність системної профілактики професійного вигорання працівників у процесі діяльності та відповідної підготовки майбутніх фахівців до його попередження.

Науковцями запропоновані традиційні заходи попередження професійного вигорання фахівців із соціальної роботи, що передбачають

усунення чи зниження дії таких чинників, як: хронічно напружена психоемоційна діяльність, суперечки в колективі, надмірні вимоги до працівників, подвійні стандарти, неефективна система мотивування і стимулювання співробітників, нестабільність робочого графіку тощо.

Однією з обов'язкових умов своєчасного попередження професійного вигорання майбутніх фахівців із соціальної роботи є формування у студентів готовності до самовдосконалення. До моделі професіоналізму фахівця дослідниками справедливо включено такі структурні компоненти, як-то: професіоналізм знань, професіоналізм спілкування і професіоналізм самовдосконалення [7]. Професійне самовдосконалення – це свідомо цілеспрямована діяльність, скерована на вдосконалення своєї особистості для досягнення духовної досконалості (духовна зрілість, пріоритет духовних цінностей), креативної зрілості (творчий пошук, конструктивність), професійної зрілості (професійна майстерність, самоактуалізація), міжособистісної зрілості (комунікативна, управлінська діяльність, співробітництво, симпатія), особистісної зрілості (саморозвиток), фізичної зрілості (здоровий спосіб життя, фізична досконалість, гармонія), творчого потенціалу (оригінальність мислення, уява, інтуїція, обдарованість і т.д.) [1, с.257].

Усвідомлений, спеціально організований процес професійного самовдосконалення розпочинається з вироблення у фахівців із соціальної роботи відповідних видів мотивацій: процесуального (одержання морального задоволення від професійного зростання); результативного (спрямованість на чіткий результат підвищення власної компетентності); заохочення (заради винагороди); негативний (уникнення осуду чи покарання) [1, с.255].

Шляхами професійного самовдосконалення фахівця є об'єктивне самооцінювання, самоаналіз і самоконтроль у процесі діяльності та спілкування. Критеріями усвідомленого професійного самовдосконалення фахівців із соціальної роботи вважаються вміння визначати мету

самовдосконалення, планувати процес (обирати засоби, способи, дії і прийоми самовдосконалення), навички самоконтролю, корекції змісту і результатів роботи над собою [3].

Попередження професійного вигорання має розпочинатися якомога раніше – на етапі становлення фахівця у процесі набуття професійно важливих знань, умінь і навичок, індивідуально-фахового досвіду, розвитку психічних процесів (уяви, уваги, мислення), самостійної творчості, практичної діяльності тощо. У майбутніх фахівців із соціальної роботи необхідно сформувати низку професійно важливих якостей: гуманізм, відповідальність, емпатійність, терпимість, адекватну самооцінку та ін. Водночас однією з ключових фахових характеристик, які належить виробити у студентів, є стресостійкість – інтегрована здатність зберігати належні психічні показники й високу якість діяльності при зростанні стресових навантажень, що передбачає вміння переключатися і керувати своїми емоціями, навички самонавіювання й самоконтролю. Попередження професійного вигорання фахівців неодмінно передбачає формування у студентів компетентності здоров'язбереження, тобто готовності вирішувати професійні завдання, пов'язані з реалізацією здоров'язберігальної діяльності в процесі соціальної роботи, використання знань, умінь, професійного та життєвого досвіду на основі сформованості мотиваційно-ціннісного ставлення до здоров'я і професійно важливих якостей особистості [2; 9].

Окремо слід сказати про необхідність формування у студентів та фахівців-практиків навичок роботи у команді, ефективно розподіляти робочий час і навантаження, організовувати робочий простір, обирати пріоритети у житті і професійній діяльності, підтримувати й зберігати колективний дух, позитивний мікроклімат тощо. У цьому зв'язку важливим компонентом є комплекс вправ на вироблення стійкості до професійних стресів, навичок самоспостереження і самопізнання, умінь проектувати власні зміни, брати на себе відповідальність, керувати власною поведінкою,

опанування прийомами аутогенного тренування, покращення роботи, підвищення творчого потенціалу та вдосконалення професійної техніки тощо.

Запити сучасної практики на інноваційний зміст і технології соціальної роботи значною мірою можна задовольнити шляхом безперервного професійного самовдосконалення фахівців, попередження їхнього вигорання та підвищення особистої ефективності, формування у них внутрішніх захисних, регуляторних механізмів управління власним емоційним, психологічним станом та професійною діяльністю.

Список літератури

1. Вишнякова Н. В. Творческая зрелость личности и уровни достижения АКМЕ // Акмеология-2000. Методические и методологические проблемы. СПб.: Санкт-Петербургская Акмеологическая Академия, 2000. – Вып. 5. – С.55-61.
2. Водоп'янова Н.Є., Старченкове Є.С. Синдром вигорання: діагностика та профілактика. СПб.: Питер, 2005. – 336 с.
3. Гарифьянов Р. С. Психолого-педагогические основы руководства самовоспитанием студентов. Казань: Изд-во Казан. Ун-та, 1978. – 181 с.
4. Гладкова В. М. Основы акмеологии: підручник. – Л.: Новий Світ. – 2007. – 320 с.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2009. – 240 с.
6. Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности: (основы психологической концепции развития профессионализации). Курск: Изд-во КГПИ, 1991. – 131 с.
7. Савчин М. В. Педагогічна психологія: навч. посіб. К.: Академвидав, 2007. – 424 с.
8. Самоукіна Н.В. Синдром професійного вигорання. М.: МГУ, 2000. - С. 201 - 215.
9. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М.Карамушки, Т.В. Зайчикової. – К., 2006. – 365 с.
10. Урванцев Л.П. Влияние профессиональной деятельности на психику: факты, гипотезы, проблемы // Психологические закономерности профессионализации. Ярославль, 1991. – С. 6-14.