УДК 376:159.944

DOI: 10.12958/2227-2844-2021-8(346)-2-233-243

Григор'єва Інна Олександрівна,

кандидат педагогічних наук, доцент,

в. о. завідувача кафедри спеціальної та інклюзивної освіти

ДЗ «Луганський національний університет

імені Тараса Шевченка», м. Старобільськ, Україна.

grigorevainna777@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2705-3041>

ПРИЧИНИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІНКЛЮЗИВНО-РЕСУРСНИХ ЦЕНТРІВ

На думку вчених, фахівці інклюзивно-ресурсних центрів – це та категорія професіоналів, яка великою мірою схильна до вигорання внаслідок специфіки своєї діяльності. До основних груп факторів, що сприяють формуванню синдрому професійного вигорання, як було зазначено вище, відносяться: індивідуальні особливості особистості (характерологічні, самооцінка, освіта тощо); організаційні (зміст праці, робочі перевантаження, умови праці); особливості професійної діяльності. Професія фахівця інклюзивно-ресурсного центру не має високого соціального статусу в нашому суспільстві. Фактично низька оцінка його праці може бути джерелом виникнення професійного вигорання. Окрім цього, курс освіти фахівців інклюзивно-ресурсних центрів не передбачає оволодіння практичними навичками подолання періодичних зіткнень з нестандартними випадками і великим емоційним навантаженням (Інклюзивне навчання. Статистичні дані: Міністерство освіти і науки України, 2020). Робота з особливою дитиною та її батьками вимагає немало енергії. Фахівець занурюється у сімейну ситуацію дитини з ООП 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 (Демченко, 2017).

У дослідників, які займаються вивченням проблеми професійного вигорання, особливе занепокоєння викликають низькі показники комунікативної толерантності, що мають бути найбільш розвиненими 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 трудової діяльності й негативно впливає на колег та клієнтів. У професіях типу «людина-людина» 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. Попередженню професійного вигорання фахівців інклюзивно-ресурсних центрів сприяє 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 (Юрків, 2010) Також для попередження та допомоги фахівцям інклюзивно-ресурсних центрів у подоланні синдрому професійного вигорання рекомендується наступне:

- організація робочих пауз для емоційного розвантаження;
- оптимізація режиму роботи і відпочинку;
- навчання прийомам релаксації та саморегуляції психічних станів;
- прищеплювання навичок конструктивних (успішних) моделей доцільної поведінки.

Дані різноманітних досліджень доводять, що до вигорання більш схильні молоді недосвідчені фахівці, оскільки у них нереалістичні очікування щодо професії, організації та професійної успішності. Джерелом вигорання можуть стати завищені і незадоволені очікування. В цілому, чим більша невідповідність між очікуваннями і дійсністю, тим негативнішими будуть наслідки для працівника та організації (Максименко та ін., 2006).

Науковець Т. Форманюк виділяє три фактори, що відіграють істотну роль в синдромі професійного вигорання: особистісний, рольовий та організаційний. Особистісний чинник включає мотивацію, способи реагування на стреси та інші індивідуальні особливості. Наприклад, низька оцінка значимості роботи і незадоволеність професійним зростанням визначають швидкий розвиток синдрому професійного вигорання (Форманюк, 2004). На думку І. Савчук,

найбільш вразливі в цьому відношенні люди, які реагують на стрес агресивно, нестримано, прагнучи до суперництва. Також до вигорання здебільшого схильні трудоголіки, тобто працівники з високою самовіддачею та відповідальністю. Фактично такі працівники знайшли своє покликання в роботі, трудяться до самозабуття, з установкою на постійний робочий процес. Рольовий фактор пов'язаний з рольовою конфліктністю і рольовою невизначеністю, а організаційний фактор включає характеристики професійних завдань, характер керівництва, ступінь відповідальності тощо. Т. Форманюк відзначає, що багато дослідників висувують гіпотезу про існування індивідуальних відмінностей у толерантності, які сприяють розвитку синдрому професійного вигорання. Зазначені нижче типи поведінки та переживання в професійній сфері визнають індивідуальну схильність людини до появи даного синдрому (Форманюк, 2004).

Тип G – здоровий, активний, здатний до вирішення проблем, контролюючий власні енергетичні витрати, застосовує конструктивні способи подолання негативних ситуацій.

Тип S – економний, ощадливий, з середнім рівнем мотивації, зберігає дистанцію щодо професійної діяльності.

Тип A – тип ризику, що характеризується високим суб'єктивним значенням професійної діяльності, великим ступенем готовності до енергетичних витрат і низькою стійкістю до фрустрації і стресу.

Тип B – тип професійного вигорання, для якого характерні: низьке суб'єктивне значення професійної діяльності, низька стресостійкість, обмежена здатність до релаксації і конструктивного вирішення проблем, спостерігається тенденція до відмови і уникнення в складних професійних чи особистісних ситуаціях. Високе професійне навантаження в поєднанні з сімейними турботами, відносно низькою зарплатою, нестачею часу на відпочинок і відновлення нервово-психічного потенціалу сприяють емоційному і фізичному виснаженню жінок, що позначається на виконанні ними своїх обов'язків. У неодружених і розлучених чоловіків емоційне виснаження корелює з низькою самоповагою, переживанням міжособистісної самотності (дефіцит довірливих і теплих відносин), низькою пізнавальною активністю та стресостійкістю. Наслідками професійного вигорання також є переживання самотності, зниження задоволеності життям і своїми досягненнями (самореалізацією). Розлучені чоловіки важче справляються з професійними стресами, і тому серед них більше тих, хто відчуває високий ступінь виснаження. На відміну від чоловіків, жінки більшою мірою схильні до цього синдрому в сім'ї. Професійне вигорання у жінок та чоловіків проявляється по-різному. У жінок, порівняно з чоловіками, дестабілізуючий вплив більший і числові параметри емоційності вищі, іншими словами в жінок структури професійної діяльності сильніше залежать від проявів емоцій, ніж у чоловіків (Максименко та ін, 2006).

Окрім цього, фахівці інклюзивно-ресурсних центрів, з високим ступенем професійного вигорання, мають найнижчі показники особистісного адаптаційного потенціалу, поведінкової регуляції і нервово-психічної стійкості в порівнянні зі своїми колегами, які володіють низьким ступенем професійного вигорання. Фахівці інклюзивно-ресурсних центрів, 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. Фахівці інклюзивно-ресурсних центрів працюють у доволі неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги та контролю за взаємодією в системі «людина-людина». За таких умов стрес спричиняється безліччю стресогенів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності. Високий рівень професійного вигорання дезорганізує діяльність і знижує здатність фахівця до саморегуляції поведінки, що веде до емоційного та фізичного виснаження. Оскільки з віком біологічні адаптаційні можливості людини знижуються, для попередження вигорання необхідно створювати такі організаційні умови, щоб вони сприяли збереженню і розвитку особистісних адаптаційних здібностей, особливо зі збільшенням віку і стажу роботи працівника. Фахівці інклюзивно-ресурсних центрів з високим ступенем вигорання частіше використовують обережні стратегії поведінки, уникають проблемних ситуацій, імпульсивних дій, ніж ті, які демонструють низький ступінь вигорання. У формальному спілкуванні з дітьми з особливими освітніми потребами «вигорілий» фахівець не відчуває радості, задоволення від своєї праці. До кінця робочого дня він відчуває втому через необхідність активно взаємодіяти зі співрозмовниками, а також контроль та оцінку власної трудової діяльності. Поведінка фахівців інклюзивно-ресурсних центрів, які демонструють низький ступінь професійного вигорання характеризується більш «здоровим Е» стресом: асертивністю, готовністю до соціальних контактів і пошуку соціальної підтримки. «Здоровий Е» стрес представляє собою такі моделі поведінки, що сприяють збереженню здоров'я і конструктивній поведінці при професійно важких ситуаціях. Конструктивні моделі, до яких відноситься активна поведінка, підвищують стресостійкість людини, сприяють професійній адаптації й протидіють вигоранню фахівців інклюзивної освіти. Неконструктивні моделі поведінки – пасивні та асоціальні дії – найчастіше пов'язані з низькою стійкістю щодо професійних стресів і ведуть до виникнення синдрому професійного вигорання. 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 організовувати проведення спеціальних програм та тренінгових занять з психологічного розвантаження та навчання прийомам і технікам, що знижують ризик появи синдрому (Миронова, 2017). Для фахівців інклюзивно-ресурсних центрів неконструктивними способами поведінки представляються уникнення та агресивні дії. Перше не дозволяє ефективно вирішувати виникаючі професійні проблеми і встановлювати доцільні відносини з дітьми з особливими освітніми потребами та колегами, що веде до підвищення рівня психологічного стресу й ризику вигорання. Агресія також перешкоджає формуванню сприятливого психологічного клімату в робочому середовищі і ускладнює вирішення професійних завдань. Вона є однією із найбільш складних деформацій особистості фахівців інклюзивно-ресурсних центрів. Аналіз вітчизняних і зарубіжних досліджень дозволив узагальнити причини виникнення агресії, умовно поділивши їх на три групи. Суб'єктивні чинники обумовлені індивідуально-психологічними особливостями особистості фахівця, що проявляються у взаємодії зі змістом, умовами та тривалістю його професійної діяльності. Об'єктивні фактори пов'язані з особливостями соціально-професійного середовища, організацією праці, якістю управління, професіоналізмом керівника. Об'єктивно-суб'єктивні фактори об'єднують причини, викликані дисбалансом особистісного та професійного розвитку. Агресивні прояви можна розділити на два основних типи: *мотиваційна агресія* (агресія як самоцінність) та *інструментальна* як засіб (маючи на увазі при цьому, що і та й інша можуть виявлятися як під контролем свідомості, так і поза нею і пов'язані з емоційними переживаннями гніву, ворожості тощо). Визначивши рівень таких деструктивних тенденцій, можна прогнозувати можливість прояву відкритої мотиваційної агресії.

Одна з діагностичних процедур – це методика діагностики показників і форм агресії А. Басса, А. Дарки, розвиваючи погляди своїх попередників, розділив поняття «агресія» і «ворожість» та визначив останнє як «реакцію, розвиваючи негативні почуття та негативні оцінки людей і подій». Вчені виділили такі види агресії:

1. Фізична агресія – використання фізичної сили проти іншої особи.
2. Непряма агресія – спрямована на іншу особу (плітки, злобні жарти), а також агресія, що не має адресату – вибухи люті, що проявляються в крику, тупанню ногами тощо.
3. Роздратування – готовність до агресії при щонайменшій причині.
4. Негативізм – опозиційна манера поведінки, зазвичай спрямована проти авторитету і керівництва; така поведінка може наростати від пасивного опору до активної боротьби проти сталих законів і звичаїв.

5. Образа – заздрість і ненависть до оточуючих, обумовлені почуттям гніву на весь світ за справжні чи вигадані страждання.

6. Підозрілість – обережність щодо людей, заснована на переконанні, що оточуючі мають намір принести шкоду.

7. Вербальна агресія – вираз негативних відчуттів як через сварку, крик, так і через зміст словесних відповідей (погрози, лайки та ін.).

8. Почуття провини, докори совісті – почуття провини за прояв агресивної поведінки, які забороняються нормами суспільства. Цей пункт виражає ступінь переконання людини в тому, що вона – погана, що здійснює неправильні вчинки (докори совісті) (Богучарова, 2013).

На противагу агресії та ворожості, існує конструктивна модель поведінки, що полягає в пошуку та прийнятті соціальної підтримки і допомоги. Ця модель дозволяє ефективно вирішувати проблеми міжособистісної взаємодії та координувати зусилля для досягнення цілей спільної діяльності. Той факт, що фахівці інклюзивно-ресурсних центрів з високими показниками професійного вигорання рідше звертаються до пошуку соціальної підтримки, можна пояснити наступним чином: високий рівень професійного вигорання, як правило, супроводжується ускладненням відносин з оточуючими людьми і зниженням професійних досягнень, які багато в чому залежать від співпраці з колегами. Очевидно, що синдром спричиняє зниження частоти звернень до оточуючих за допомогою і підтримкою. Працівники, які не схильні до пошуку соціальної підтримки та допомоги, зазнають великих професійних труднощів, намагаючись добитися всього самотійно, тому рівень стресу у них підвищується. Існує взаємозв'язок особистісного адаптаційного потенціалу, моделей поведінки і схильності до професійного вигорання. Виявлені значущі негативні зв'язки між нервово-психічною стійкістю і такими показниками професійного вигорання, як емоційне виснаження і редукція особистих досягнень, між комунікативним потенціалом і всіма компонентами синдрому вигорання. Оскільки нервово-психічна стійкість і здатність до регуляції поведінки багато в чому визначаються темпераментом і властивостями нервової системи, ймовірно, рівень вираженості цієї властивості визначає і рівень емоційного виснаження, яке виступає центральним компонентом синдрому професійного вигорання. Зв'язок між нервово-психічною стійкістю і редукцією особистих досягнень може бути пояснений тим, що людина з низькою нервово-психічною стійкістю і недостатньо розвиненою здатністю до регуляції поведінки схильна сприймати більший спектр робочих ситуацій як проблемні і важкі. Відповідно вона відчуває себе недостатньо компетентною, а це породжує негативізм щодо своїх професійних успіхів і службових обов'язків.

У соціальних професіях високі вимоги до спілкування та комунікативної компетентності, оскільки від якості взаємодії залежать результат професійної діяльності. Саме для «комунікативних» професій

характерне щоденне різноманіття емоційно складних ситуацій спілкування, висока відповідальність за результат комунікації, часта відсутність позитивного результату або мотиваційного підкріплення. Негативні взаємозв'язки між комунікативним потенціалом і всіма компонентами синдрому професійного вигорання свідчать про велике значення комунікативних властивостей особистості для професійної адаптації фахівця інклюзивно-ресурсного центру. Специфіка його діяльності полягає в постійному спілкуванні з дітьми, яке передбачає не просто передачу інформації, але й встановлення оптимальних міжособистісних відносин, тому комунікативна здібність є професійно важливою якістю працівника, що визначає успішність його діяльності в цілому. Розвинений комунікативний потенціал перешкоджає появі не тільки деперсоналізації, але й інших компонентів професійного вигорання фахівців інклюзивно-ресурсних центрів (Демченко, 2017). Високий рівень нервово-психічної стійкості і саморегуляції поведінки перешкоджає розвитку емоційного виснаження, а значний комунікативний потенціал знижує ймовірність виникнення деперсоналізації. Розвинені адаптаційні здібності обумовлюють стійкість фахівців інклюзивно-ресурсних центрів до професійних стресів та сприяють збереженню професійного здоров'я. У зв'язку з високою ймовірністю розвитку синдрому їх професійного вигорання, актуальності набуває питання психопрофілактичних заходів попередження та подолання даного явища. Існують два основних напрями профілактичної та реабілітаційної роботи:

- заходи щодо профілактики синдрому професійного вигорання: навчання соціальним (комунікативним) навичкам, навичкам самоврядування і самовладання, оволодіння конструктивними моделями поведінки;

- реабілітація осіб з синдромом професійного вигорання: відновлення психоенергетичного потенціалу та сенсу професійної діяльності і життя, актуалізація особистісних ресурсів, підвищення самооцінки.

- управлінська діяльність відрізняється складним, багатоплановим характером, що визначається безліччю вимог до технологічної та комунікативної компетентності фахівців інклюзивно-ресурсних центрів. З одного боку, управлінські відносини в системі «керівник-підлеглий» продиктовані соціально-економічними і політичними особливостями суспільства, а з іншого – управлінські відносини складаються між людьми і тому обумовлені особливостями їхньої свідомості. Діяльність фахівців інклюзивно-ресурсних центрів характеризується високою інтенсивністю, насиченістю дій, частим втручанням зовнішніх факторів, широкою мережею контактів різного рівня, переважанням безпосереднього мовленнєвого (усного) спілкування з іншими людьми. Його діяльність насичена безліччю організаційних та соціально-психологічних стресів. А специфіка

діяльності обумовлює наявність різних стресогенних ситуацій, що створюють передумови для виникнення синдрому професійного вигорання.

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.

Список використаної літератури

1. Богучарова О. І. Синдром професійного вигорання серед українських медичних працівників та педагогів. *Вісник Київського університету. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка*. Київ, 2013. Вип. 17-18. С. 59–63. **2. Демченко І. І.** Теоретичні і методичні засади підготовки майбутнього вчителя початкових класів до професійної діяльності в умовах інклюзивної освіти : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. Умань, 2016. 46 с. **3. Інклюзивне навчання.** Статистичні дані: Міністерство освіти і науки України. 2020. URL : <https://mon.gov.ua/ua/statistichni-dani> (дата звернення: 17.08.2020). **4. Колупаєва А. А.,** Таранченко О. М. Інклюзивна освіта: від основ до практики : монографія. Київ : ТОВ АТОПОЛ, 2016. 152 с. **5. Миронова С. П.** Робота фахівців з сім'ями, які виховують дітей з особливими освітніми потребами. *Актуальні питання корекційної освіти*. 2017. № 9. С. 125–134. **6. 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. **7. Юрків Я. І.** Синдром «професійного вигорання» соціальних педагогів при роботі з сім'ями розумово відсталих дітей. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2010. № 2. С. 76–82. **8. Форманюк Т. В.** Синдром «емоціонального сгорання» как показатель дезадаптации учителей. *Вопросы психологии*. 2004. № 6. С. 57–65. URL : <http://www.voppsy.ru/issues/1994/946/946057.htm> (дата звернення: 10.08.2020).

References

1. Bohucharova, O. I. (2013). Syndrom profesiinoho vyhorannia sered ukrainskykh medychnykh pratsivnykiv ta pedahohiv [A syndrome of the professional burning down is among the Ukrainian medical workers and teachers]. *Visnyk Kyivskoho universytetu. Serii: Sotsiologhiia. Psykholohiia. Pedahohika – Bulletin of the University of Kiev. Series: Sociology. Psychology. Pedagogy*, 17-18, 59-63 [in Ukrainian]. **2. Demchenko, I. I.** (2016). Teoretychni i metodychni zasady pidhotovky maibutnoho vchytelia pochatkovykh klasiv do profesiinoi diialnosti v umovakh inkliuzyvnoi osvity

[Theoretical and methodical principles of preparation of future teacher of initial classes to professional activity in the conditions of inclusion education]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Uman [in Ukrainian]. **3. Inkliuzyvne navchannia**. Statystychni dani: Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy [Inclusion of studies. Statistical data: Department of education and science of Ukraine]. (2020). Retrieved from <https://mon.gov.ua/ua/statystichni-dani> (Last accessed: 17.08.2020) [in Ukrainian]. **4. Kolupaieva, A. A., & Taranchenko, O. M.** (2016). *Inklyuzyvna osvita: vid osnov do praktyky* [Inclusion education: from bases to practice]. Kyiv: TOV ATOPOL [in Ukrainian]. **5. Myronova, S. P.** (2017). *Robota fakhivtsiv z simiamy, yaki vykhovuiut ditei z osoblyvymy osvitnimy potrebamy* [Work of specialists on families, that bring up children with the special educational necessities]. *Aktualni pytannia korektsiinoi osvity – Current issues of correctional education*, 9, 125-134 [in Ukrainian]. **6. Maksymenko, S. D., Karamushky, L. M., & Zaichykova, T. V.** (Eds.). (2006). *Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvitnikh orhanizatsii: henderni aspekty* [Syndrome of the «professional burning» down and professional career of workers of educational organizations: gender aspects]. Kyiv [in Ukrainian]. **7. Yurkiv, Ya. I.** (2010). *Syndrom «profesiinoho vyhorannia» sotsialnykh pedahohiv pry roboti z simiamy rozumovo vidstalykh ditei* [Syndrome of the «professional burning» down of social teachers during work with families mentally backward children]. *Sotsialna pedahohika: teoriia ta praktyka – Social pedagogy: theory and practice*, 2, 76-82 [in Ukrainian]. **8. Formanyuk, T. V.** (2004). *Sindrom «emocional'nogo sgoraniya» kak pokazatel' dezadaptatsii uchitelej* [Syndrome of «emocional sgoraniya» is shown by the teacher's dezadaptation]. *Voprosy psihologii – Questions of psychology*, 6, 57-65. Retrieved from <http://www.voppsy.ru/issues/1994/946/946057.htm> (Last accessed: 10.08.2020) [in Ukrainian].

Григор'єва І. О. Причини та особливості професійного вигорання фахівців інклюзивно-ресурсних центрів

У статті розкрито причини та особливості синдрому професійного вигорання фахівців інклюзивно-ресурсних центрів. Визначено основні групи факторів, що сприяють формуванню синдрому професійного вигорання, до яких відносяться: індивідуальні особливості особистості (характерологічні, самооцінка, освіта тощо); організаційні (зміст праці, робочі перевантаження, умови праці); особливості професійної діяльності. Також узагальнено певні рекомендації для попередження та допомоги фахівцям інклюзивно-ресурсних центрів у подоланні синдрому професійного вигорання. Розкрито питання психопрофілактичних заходів попередження та подолання даного явища у зв'язку з високою імовірністю розвитку синдрому їх професійного вигорання, узагальнено основні напрями профілактичної та реабілітаційної допомоги фахівцям інклюзивно-ресурсних центрів щодо подолання, профілактики та попередження синдрому професійного вигорання.

Ключові слова: синдром, інклюзія, реабілітація, профілактика, фахівці, психопрофілактика, фактор ризику.

Григорьева И. А. Причины и особенности профессионального выгорания специалистов инклюзивно-ресурсных центров

В статье раскрыты причины и особенности синдрома выгорания у специалистов инклюзивно-ресурсных центров. Выделены основные группы факторов, способствующих формированию эмоционального выгорания, к которым относятся: индивидуальные черты личности (характерологические, самооценка, образование и др.); организационные (содержание работы, перегрузка, условия труда); особенности профессиональной деятельности. Также есть рекомендации по профилактике и помощь специалистам инклюзивно-ресурсных центров в преодолении синдрома выгорания. Освещен вопрос о психопрофилактических мероприятиях по предупреждению и преодолению этого явления в связи с высокой вероятностью развития выгорания, обобщены основные направления профилактической и реабилитационной помощи специалистам инклюзивно-ресурсных центров по преодолению и предупреждению выгорания.

Ключевые слова: синдром, инклюзия, реабилитация, профилактика, специалисты, психопрофилактика, фактор риска.

Grigorieva I. Causes and features of professional burnout of specialists of inclusive resource centers

The article reveals the causes and features of burnout syndrome in specialists of inclusive resource centers. The main groups of factors that contribute to the formation of burnout are identified, which include: individual personality traits (characterological, self-esteem, education, etc.); organizational (content of work, work overload, working conditions); features of professional activity. There are also recommendations for prevention and assistance to specialists of inclusive resource centers in overcoming the burnout syndrome. The issue of psychoprophylactic measures to prevent and overcome this phenomenon due to the high probability of developing burnout is summarized, the main areas of preventive and rehabilitation care for specialists of inclusive resource centers to overcome, prevent and prevent burnout are summarized. It is proved that with a high probability of developing the syndrome of their professional burnout, the issue of psychoprophylactic measures of prevention and overcoming this phenomenon acquires relevance. There are two main areas of preventive and rehabilitation work. It is proved that the activity of specialists of inclusive-resource centers is characterized by high intensity, saturation of actions, frequent intervention of external factors, a wide network of contacts of different levels, the predominance of direct speech (oral) communication with other people. It is determined that the activity is saturated with many organizational and socio-psychological stresses. And the specifics of the activity causes the presence of

various stress-genic situations that create preconditions for the occurrence of professional burnout syndrome. Consequently, professional burnout syndrome is an extremely harmful condition that negatively affects all areas of human activity. Therefore, this phenomenon requires timely diagnosis, individual and group work. It is important to prevent the occurrence of the main symptoms of professional burnout, as well as the formation of skills to effectively overcome professional stress.

Key words: syndrome, inclusion, rehabilitation, prevention, specialists, psychoprophylaxis, risk factor.

Стаття надійшла до редакції 28.10.2021 р.

Прийнято до друку 26.11.2021 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Нікітіна А. В.