

(Посібник для фасилітаторів, 2022).

При обговоренні даних (показників спроможності і консенсусу), зафіксованих у звіті по кожній сфері, фасилітатор зазвичай пропонує подумати і дати відповідь та такі запитання: Який показник спроможності є найвищим? За рахунок чого він високий (як утворився)? Про що це може свідчити? Який показник є найнижчим? Як це можете пояснити? Які результати були для вас найбільш очікуваними? Які вас здивували?

Драфт ПЗЗ є результатом третього етапу ІТОСА й доопрацьовується надавачем послуг у погоджений термін. Кінцева кількість і зміст заходів мають відповідати потребам, ресурсам та враховувати час, необхідний для реалізації плану. ПЗЗ має відображати, що надавач послуг може зробити самостійно, що - із залученням додаткових ресурсів громади; де потрібно отримати підтримку донора.

Не менш важливим є попередній етап підготовки до ІТОСА, що відбувається за участі запрошеного фасилітатора і відповідальних представників надавача послуг й включає: наголошення на призначенні і принципах ІТОСА, погодження часу й програми заходу (Agenda), визначення складу і кількості учасників з різних структурних підрозділів, розрахунок необхідних матеріалів та обладнання.

Отже, варто підсумувати, що ІТОСА як інструмент самооцінювання за підтримки з боку фасилітатора дозволяє надавачу послуг визначити свою актуальну організаційну та технічну спроможність й спланувати відповідні заходи задля покращення своєї роботи.

Список використаних джерел:

1. Академія громадського активізму. Рекомендації з організаційного розвитку для громадського сектору.
2. Інтегроване оцінювання технічного та організаційного потенціалу для Проекту USAID «Інновації для подолання епідемії ВІЛ»: посібник для фасилітаторів, 2022.
3. Додаток. Посібник з онлайн-фасилітації Інтегрованого оцінювання технічної й організаційної спроможності (ІТОСА), 2022.

Кальницька К.О., кандидат психологічних наук,
доцентка кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»
k.kalnitska@ukma.edu.ua

Слізовська С.О., студентка БП-3
кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»
sofiia.slizovska@ukma.edu.ua

ПРИЧИНИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Через повномасштабну війну в Україні, розпочату країною-агресором, російською федерацією, соціальна робота в Україні зіткнулась з серйозним викликом - уся галузь відчула нестачу людських і матеріальних ресурсів, у той же час кількість осіб, які потребують підтримки, значно зросла.

Разом з тим, суспільна значущість ролі соціальних працівників вимагає їх постійної та безпосередньої взаємодії з людьми, які зазнали і продовжують зазнавати травматичного впливу воєнних подій. Тож війна та складні соціально-економічні умови в країні посилюють психоемоційне навантаження на фахівців, що нерідко призводить до професійного вигорання.

Причини професійного вигорання вивчали Герберт Дж. Фройденберг (1974), дослідниці, які створили власну модель «професійне вигорання», Х. Маслач і С. Джексон (1986). Над дослідженням синдрому професійного вигорання працювали і вітчизняні фахівці: А. Кульчицька, О. Главацька, Л. Бузницька, Л. Карамушка, Т. Зайчикова, О. Романовська, Є. Набільська, Г. Рідкодубська, О. Керик та ін.

Отже, «вигорання – це синдром, що виникає в результаті хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися» (Freudenberger, H.J., 1974).

За Христиною Маслач, синдром «вигорання» характеризується трьома компонентами. Перший (емоційне виснаження) є результатом постійного накопичення стресу, а також відчуття безпорадності та перевантаження роботою (Maslach, C., & Jackson, S. E., 1986). За даними досліджень Г. А. Рідкодубської (2020), а також О. Л. Главацької (2019), серед опитаних респондентів саме емоційне виснаження є найбільш вираженим компонентом вигорання. Воно проявляється, насамперед, у втраті енергії та постійному відчутті стомленості.

Другим компонентом Шкали вигорання Маслач є редукція особистих досягнень. За даними Міжнародного центру розвитку і лідерства (2023), близько 70% надавачів психосоціальної підтримки мають середній рівень редукції особистих досягнень (МЦРЛ, 2023). Під впливом тривалого стресу та навантаження соціальні працівники можуть втрачати інтерес до своєї роботи, відчуваючи, що їхні зусилля не приносять бажаних результатів або визнання (Maslach, C., & Jackson, S. E., 1986).

Третім компонентом є деперсоналізація. Посилаючись на міжнародну статистику (Alexander Eser, 2023), у 21% соціальних працівників спостерігається високий рівень деперсоналізації. Деперсоналізація визначається знеособлюванням взаємин з людьми й проявляється в деформації стосунків з іншими людьми, цинічному ставленні до праці (Maslach, C., & Jackson, S. E., 1986).

За Гербертом Фройденбергом, ті, хто працюють з людьми, часто стикаються з вигоранням через високі робочі вимоги та недостатню компенсацію. Водночас збільшення навантаження та викликане роботою відчуття власної провини призводять до емоційного виснаження. Ще однією причиною вигорання може бути рутинна робота, позбавлена нових викликів та можливостей для розвитку (Freudenberger, H.J., 1974).

Оксана Керик виділяє такі причини професійного вигорання працівників, як:

- схильність до емоційної ригідності – синдром частіше виникає в емоційно стриманих людей, у яких підвищена вразливість і чутливість блокують механізм психологічного захисту, а у людей більш імпульсивних формування зазначеного синдрому відбувається повільніше;
- слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності;
- хронічно напружена психоемоційна діяльність;
- дестабілізуюча організація діяльності (постійне присвячення себе роботі, коли вона замінює нормальне соціальне життя особистості);
- підвищена відповідальність у виконанні професійних обов'язків та ілюзія надважливості виконуваної роботи, яка є опорою самооцінки (якщо результат роботи не відповідає очікуванням, поступово втрачається її значущість і цінність, що призводить до вигорання);
- ставлення до роботи, як до важкої необхідності, що не приносить емоційного та професійного задоволення;
- рольові конфлікти та професійна невизначеність» (Керик О.Є., 2013).

До цього переліку причин варто додати понаднормове робоче навантаження та непропорційний розподіл функцій між працівниками, брак емоційної стійкості через недостатність комунікативної та емоційної підтримки, виснаження через умови роботи в постійній небезпеці ракетних ударів та інших загроз війни, неможливість надання повного спектру допомоги клієнтам соціальної роботи в скрутних умовах воєнних дій.

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що питання професійного вигорання соціальних працівників є важливим навіть у тих країнах, де наразі фахівці знаходяться у безпеці, а соціально-економічні фактори розвитку є стабільними. В українських реаліях сьогодення – це вкрай значуще завдання, яке вирішується як в практичній, так і науково-теоретичній площинах фахівцями з соціальної роботи, психологами, спеціалістами зі збереження ментального здоров'я, управлінцями та ін. Подальші наші дослідження будуть пов'язані з вивченням шляхів, методів протидії та профілактиці дистресу, побудові антистресових програм для фахівців допомагаючих професій.

1. Главацька, О. (2019). Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Педагогіка. Соціальна робота, 2(45), 41–45.
2. Керик, О. (2013). Професійне вигорання та прояви вторинної травми у фахівців системи людина–людина. Проблеми гуманітарних наук. Психологія, (31), 64-72.
3. МЦРЛ (2023). Дослідження вигорання надавачів психосоціальної допомоги та підтримки постраждалим від війни. Режим доступу: <https://ildc.org.ua/vygorannya/>
4. Рідкодубська, Г. А. (2020). Професійне вигорання соціальних працівників. Педагогічні науки: теорія та практика, (1), 266-271. Отримано з <http://journalsofznu.zp.ua/index.php/pedagogics/article/view/1471>
5. Eser, A. (2023). Essential Social Work Burnout Statistics in 2024. ZipDo. Retrieved from: <https://zipdo.co/statistics/social-work-burnout/>
6. Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. Journal of Social Issues, 30, 159-165.
7. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1986). Maslach Burnout Inventory manual, ; Consulting Psychologist Press. Inc. Palo Alto. CA, 1, 996.

Кальницька К.О., кандидат психологічних наук,
доцентка кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»
k.kalnytska@ukma.edu.ua

Подобєдова Ф.О., студентка МП-2
кафедри «Школа соціальної роботи ім. В.І. Полтавця»,
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»
f.podobiedova@ukma.edu.ua

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ДІТЯМ-СИРОТАМ ТА ДІТЯМ, ПОЗБАВЛЕНИМ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ, В УКРАЇНІ

Діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, є однією з найбільш вразливих груп, тому вивчення проблеми соціально-психологічної допомоги дітям може виявити дієві форми та методи такої роботи, а також оцінити перспективи її розвитку в Україні.

«Дитина для повного і гармонійного розвитку її особи потребує любові і розуміння. Вона повинна, якщо це можливо, зростати під опікою і відповідальністю своїх батьків і, в усякому разі, в атмосфері любові і моральної та матеріальної забезпеченості» (Декларація прав дитини, 1959). Проте через відсутність сталого сімейного піклування поширеним явищем в житті дітей-сиріт є глибока психологічна травма, що часто призводить до низки проблем. Тільки державної соціальної допомоги дітям не вистачає, адже дослідження багатьох авторів свідчать, що діти, позбавлені батьківського піклування, нерідко стають учасниками або постраждалими від злочинів, втрачають роботу, житло, мають труднощі зі створенням сім'ї, вихованням дітей, демонструють поведінку, несхвалювану соціумом, схильні до суїциду (Стельмащук, 2019). У майбутньому через нестачу знань, умінь та стійких внутрішніх ресурсів