

Таким образом, социальная адаптация и самооценка неразрывно связаны между собой. Адекватная самооценка выступает неотъемлемой частью состоявшейся социальной адаптации, а несформированность самооценки и отсутствие поддержки со стороны социального окружения может стать причиной личностного дискомфорта и нарушения социализации подростка.

Данное исследование подчеркивает важность внимания к самооценке подростков при проведении воспитательной и образовательной работы. Создание поддерживающей среды, поощрение позитивного самовосприятия и развитие навыков самоуважения и самопринятия могут способствовать более успешной социальной адаптации подростков.

Литература

1 Галкина, Т. Самооценка как процесс решения задач : системный подход / Т. Галкина. – М. : Ин-т психологии РАН, 2011. – 397 с.

2 Захарова, Э. С. Влияние самооценки подростков на социальную адаптацию / Э. С. Захарова // Аллея Науки : научно-практический электронный журнал. – 2023. – Т. 1, № 4 (79). – URL: alley-science.ru (дата обращения: 18.04.2024).

УДК 159.923:331.543:616.89-008.48-053.81

В. Г. Галиновская

ТИП ПРОФЕССИИ И ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Статья посвящена исследованию проблемы профессионального и эмоционального выгорания у современной молодежи в период ранней взрослости. В рамках работы были рассмотрены теоретические подходы к феномену выгорания, его причины и проявления с учетом профессиональной специфики. Особое внимание уделено влиянию типам профессии согласно классификации Е. А. Климова на уровень выраженности выгорания. Актуальность темы обусловлена ростом случаев эмоционального истощения среди молодых специалистов и необходимостью своевременной профилактики. В рамках исследования был проведён эмпирический анализ с использованием методики К. Маслач и критерия Фишера, результаты которого позволили выявить различия в степени выраженности выгорания у представителей разных профессиональных направлений.

Синдром профессионального выгорания представляет собой устойчивый комплекс психологических симптомов, проявляющихся в негативных эмоциональных реакциях и установках, связанных с трудовой деятельностью и взаимодействием с её участниками [1].

Если рассматривать модель К. Маслач и С. Джексон, то эмоциональное выгорание представляет собой трёхкомпонентную структуру, включающую:

- *эмоциональное истощение* – ощущение опустошённости, усталости, потери эмоциональных и физических ресурсов, сопровождаемое снижением интереса к работе;
- *деперсонализацию* – формирование отчуждённого, равнодушного или даже негативного отношения к клиентам, коллегам, объектам труда, что выражается в цинизме и безличностном подходе;
- *редукцию личных достижений* – снижение самооценки и субъективного ощущения профессиональной компетентности, появление чувства бесполезности и неэффективности своей деятельности [1].

Данная модель широко используется для диагностики и анализа уровня выгорания, особенно в профессиях типа «человек – человек», где эмоциональное

взаимодействие является центральным элементом труда. Она позволяет выявить не только степень выраженности синдрома, но и преобладающий компонент, что важно для разработки индивидуальной стратегии профилактики и коррекции.

Согласно В. В. Бойко, выгорание можно рассматривать как форму профессиональной деформации личности, возникающей в процессе длительного взаимодействия с другими людьми в условиях повышенной эмоциональной нагрузки.

Также В. В. Бойко охарактеризовал три стадии развития выгорания:

1 Фаза тревожного напряжения – этап, на котором запускаются психоэмоциональные реакции, формируется внутреннее напряжение.

2 Фаза резистенции (сопротивления) – развивается защитное поведение, возможно игнорирование проблем и формирование эмоционального отчуждения.

3 Фаза истощения – эмоциональные ресурсы истощены, снижается общий жизненный тонус, появляется апатия, а психологическая защита становится устойчивым и искажённым элементом личности [2].

Он выделяет две группы факторов, способствующих формированию синдрома – внешние и внутренние.

К внешним факторам относятся:

- хроническая эмоциональная перегрузка, когда работа требует постоянной высокой эмоциональной вовлечённости;

- дестабилизирующая организация труда – отсутствие стабильности, неясные требования, частые изменения;

- повышенная ответственность, особенно характерная для специалистов, чья работа напрямую связана с жизнью и благополучием других (медики, педагоги, юристы, психологи, сотрудники правоохранительных органов);

- неблагоприятный психологический климат в коллективе, в том числе конфликты как между коллегами, так и между руководством и подчинёнными.

К внутренним факторам В. В. Бойко относит:

- ригидность личности – недостаточная гибкость, сниженная адаптивность и эмоциональная устойчивость;

- интенсивная интериоризация эмоций – склонность «пропускать через себя» и глубоко переживать каждую ситуацию, что приводит к истощению внутренних ресурсов;

- низкая мотивация к эмоциональной отдаче – нежелание или неспособность включаться в межличностные взаимодействия;

- деформация нравственных ориентиров – затруднённое включение моральных категорий (честности, уважения, эмпатии) в профессиональное общение [2].

Профессиональное выгорание представляет собой многофакторный феномен, включающий как внутренние личностные особенности, так и внешние условия профессиональной среды. Однако немаловажным фактором, влияющим на интенсивность и характер проявления выгорания, выступает *тип профессиональной деятельности*. Различные профессии предъявляют неодинаковые требования к эмоциональной вовлечённости, межличностному взаимодействию, уровню ответственности и психической нагрузке.

Для анализа влияния профессиональной специфики на выгорание целесообразно обратиться к *классификации профессий по Е. А. Климову*, который выделяет пять типов профессий в зависимости от объекта труда: «человек–человек», «человек–техника», «человек–знаковая система», «человек–художественный образ» и «человек–природа».

Е. А. Климов указывал, что каждому типу профессий соответствует определённый набор профессионально важных качеств, без которых успешная и стабильная деятельность невозможна.

Так, профессии типа «человек–человек» требуют высокой эмпатии, коммуникативных способностей, эмоциональной гибкости и устойчивости. Специалистам важно уметь налаживать контакт, понимать эмоциональные состояния других и регулировать собственные эмоции. Постоянное взаимодействие с людьми делает этот тип одним из наиболее уязвимых к эмоциональному выгоранию.

Для профессий типа «человек–техника» характерны точность, концентрация, логичность и техническое мышление. Работа в этой сфере часто требует внимания к деталям и ответственности за технические процессы. Хотя эмоциональная нагрузка здесь ниже, высокий уровень ответственности и рутинность могут стать триггерами выгорания.

Профессии типа «человек–знаковая система» предполагают аналитическое мышление, усидчивость, внимание к абстрактным символам (цифры, коды, тексты). Недостаток интереса к интеллектуальным операциям или высокая утомляемость от монотонной умственной деятельности могут привести к профессиональному истощению.

Профессии типа «человек–художественный образ» требуют творческого подхода, образного мышления, эмоциональной вовлечённости и самовыражения. Для этих специалистов особенно важна внутренняя мотивация и вдохновение, поэтому кризис креативности или давление извне часто провоцируют эмоциональное выгорание.

Профессии типа «человек–природа» связаны с наблюдательностью, терпеливостью, аккуратностью и интересом к естественным процессам. Работа с природными объектами требует бережного отношения и специфической чувствительности, а отсутствие условий для реализации этих качеств может вызывать внутреннее напряжение [3].

Таким образом, *несоответствие индивидуальных личностных характеристик требованиям конкретного профессионального типа* может стать значимым фактором риска в развитии эмоционального и профессионального выгорания.

В рамках данного исследования, посвящённого анализу эмоционального и профессионального выгорания в период ранней взрослости, была сформирована выборка из 63 респондентов в возрасте от 18 до 35 лет. Участники представляли широкий спектр профессиональных сфер, что позволило учесть разнообразие трудовых и социальных условий, потенциально влияющих на развитие синдрома выгорания.

Профессиональная принадлежность респондентов определялась на основе типологии Е. А. Климова и была распределена следующим образом, показанным на рисунке 1.

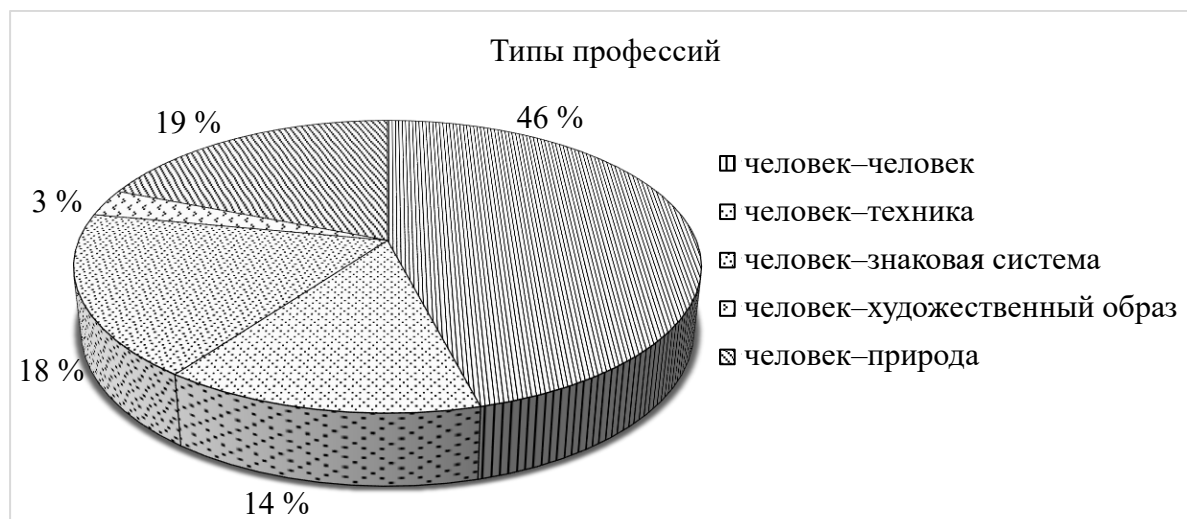


Рисунок 1 – Распределение респондентов по классификации Е. А. Климова

Психодиагностическим инструментарием была выбрана методика К. Маслач и С. Джексона «Диагностика профессионального выгорания», для статобработки данных – χ^2 -критерий Фишера.

Анализ результатов исследования показал, что по шкале редукции профессиональных достижений *высокий уровень* наблюдается у 44 % респондентов, что указывает на чувство профессиональной неуспешности и снижение самооценки. *Средний уровень* зафиксирован у 32 % участников, свидетельствуя о частичном профессиональном сомнении, а *низкий уровень* – у 24 %, что отражает сохранение уверенности в своих профессиональных способностях.

Учитывая, что респонденты находятся в периоде *ранней взрослости*, когда происходит активное становление в профессии, высокая выраженность редукции достижений может указывать на влияние таких факторов, как стресс, завышенные ожидания, профессиональные разочарования и нестабильность карьерного пути.

По шкале *эмоционального истощения* у 35 % участников выявлен высокий уровень, что говорит об общей усталости и снижении эмоциональных ресурсов. *Средний уровень* – у 32 %, *низкий* – у 33 %, что может свидетельствовать о лучшей адаптации или наличии восстановительных стратегий у этих людей.

Что касается *деперсонализации*, 33 % респондентов демонстрируют высокий уровень, отражающий эмоциональное дистанцирование. У 40 % – *средний уровень*, что говорит о начальных признаках отчуждения, и у 27 % – *низкий*, что указывает на сохранение вовлечённости и позитивного отношения к профессиональной среде.

В целом, результаты подтверждают наличие риска развития профессионального выгорания у значительной части молодых специалистов.

Результаты статистического исследования с использованием методики К. Маслач и критерия Фишера показали, что феномен профессионального выгорания проявляется с сопоставимой частотой у представителей разных профессиональных групп. Это свидетельствует о том, что выгорание не привязано к конкретному типу профессии, а обусловлено рядом универсальных факторов.

Объяснить такие данные можно возрастными особенностями: молодые специалисты чаще сталкиваются с выгоранием из-за нехватки опыта и высокой нагрузки, а более опытные – из-за рутины и истощения. Важную роль играют и условия труда, стресс, поддержка коллег, а также личные особенности и копинг-стратегии.

Таким образом, профессиональное выгорание – сложное многогранное явление, требующее комплексного подхода в профилактике и учёта специфики каждой профессиональной среды.

Литература

1 Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, О. С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2008. – 251 с.

2 Бойко, В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – 382 с.

3 Климов, Е. А. Психология труда / Е. А. Климов. – М. : Издательство Юрайт, 2025. – 308 с.

УДК 159.98:615.851:37.013.42-053.6

М. Н. Грищенко

ПЕСОЧНАЯ ТЕРАПИЯ КАК ДЕЙСТВЕННЫЙ МЕТОД ДИАГНОСТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА СОЦИАЛЬНОГО ПРИ РАБОТЕ С ПОДРОСТКАМИ

Статья посвящена особенностям проявления психолого-педагогических и поведенческих нарушений у подростков, применению и раскрытию сущности метода песочной терапии в деятельности педагога социального, который одновременно позволяет решать задачи диагностики, профилактики, консультирования и коррекции в образовательной среде при работе с подростками.