

7. Шляхи подолання та профілактики «Емоційного вигорання» у викладачів закладів медичної освіти та медичних працівників / Н. Л. Свінцицька, І. В. Когут, А. Л. Каценко [та ін.] // Science and education: problems, prospects and innovations: proceedings of The 7 th International scientific and practical conference, Kyoto, Japan, April 1-3, 2021. Kyoto: CPN Publishing Group, 2021. P. 896-904.
- 8.

ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ СЛУЖБ У СПРАВАХ ДІТЕЙ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЇХНЬОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Матвєєва Т. О.

*Полтавський національний педагогічний університет
імені В. Г. Короленка
ladymayt5@gmail.com*

Спеціалісти служб у справах дітей відіграють життєво важливу роль у вирішенні суспільних проблем, зокрема, щодо забезпечення дотримання та захисту прав і законних інтересів особливо вразливої категорії населення нашої держави - дітей. Однак складний характер роботи зазначених працівників у поєднанні з високим навантаженням, емоційною напруженістю та системними викликами професії «людина-людина» призводить до професійного вигорання. Професійне вигорання - це багатогранне явище, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистої самореалізації, яке може негативно впливати як на власне благополуччя людини, так і на якість виконання професійних обов'язків. Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них [1, с. 45]. У 1981 році Е. Морроу запропонував яскравий емоційний образ, що відображає, на його думку, внутрішній стан працівника, що зазнає дистресу професійного вигорання, це «запах палаючої психологічної проводки». Першими під удар потрапляють працеголіки, які присвячують роботі левову частку вільного часу, мало відпочивають. На початковій стадії організм зазнає навантаження, бореться зі втомою. Згодом він не справляється, починаючи справжній страйк. Коли відбудеться збій залежить від індивідуальних характеристик особистості, витривалості конкретного працівника. Ранні симптоми часто плутають із депресією. Тому проблема професійного вигорання наразі є такою актуальною серед спеціалістів служб у справах дітей. Визнаючи важливість її вирішення в практиці соціальної роботи, зміст статті спрямований на визначення психологічних стратегій, спрямованих на полегшення симптомів професійного вигорання та підвищення життєстійкості серед спеціалістів служб у справах дітей в умовах війни [3, с. 17].

Згідно з запропонованою К. Маслач і С. Джексоном моделлю синдрому вигорання виділяють три його основні складові:

1. Емоційне виснаження: почуття безпорадності, безнадійності, емоційні зриви, втома, зниження енергетичного тону і працездатності, виникнення фізичного

нездужання. Виникає почуття «спотворення», «притуплення» емоцій, настає байдужість до потреб інших людей.

2. Деперсоналізація: деформація відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від більш ресурсних особистостей, в інших випадках - підвищення негативізму по відношенню до людей. При появі деперсоналізації працівник перестає сприймати інших як особистостей. Він дистанціюється, чекаючи від них найгіршого. Негативні реакції проявляються по-різному: небажання спілкуватися, схильність принижувати, ігнорувати прохання, байдужість.

3. Скорочена професійна реалізація (або редуція особистих досягнень): може виявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, негативізм щодо службових надбань і можливостей, або в заниженні власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків по відношенню до інших [1, с. 41].

Таким чином, спираючись на результати досліджень і теоретичні засади з психології професійної самореалізації, слід виокремити стратегії подолання професійного вигорання працівників на індивідуальному, міжособистісному та організаційному рівнях.

Індивідуальний рівень містить такі психологічні стратегії:

1) практики самопомоги: - дотримання вимог психогігієни - заходів по зміцненню та збереженню психічного здоров'я, адекватна поведінка у звичайних та стресових ситуаціях, вміння керувати проявами своїх емоцій і почуттів; удосконалення навичок самоконтролю, що з психологічної точки зору є показником соціальної та емоційної зрілості особистості. Це не стільки якість особистості, скільки процес керування своєю поведінкою в екстремальній ситуації; заохочення спеціалістів до пріоритетних видів самопомоги, таких як фізичні вправи, техніки релаксації, хобі та дозвілля для поповнення емоційної та фізичної енергії; сприяння самоусвідомленню та самоконтролю рівня стресу, заохочення до регулярних перерв та сприяння здоровому балансу між роботою та особистим життям для запобігання вигоранню.

2) усвідомленість і зниження стресу: використання «тайм-аутів», необхідних для забезпечення психічного і фізичного благополуччя, заохочення до регулярних перерв та сприяння здоровому балансу між роботою та особистим життям для запобігання вигоранню; визначення короткострокових і довгострокових цілей - не тільки забезпечує зворотний зв'язок, що свідчить про те, що людина знаходиться на вірному шляху, але і підвищує довгострокову мотивацію; досягнення короткострокових цілей - успіх, який підвищує ступінь самовиховання; оволодіння вміннями і навичками саморегуляції (ідеомоторні акти, визначення цілей і позитивна внутрішня мова сприяють зниженню рівня стресу, що веде до вигорання); професійний розвиток і самовдосконалення (одним із способів запобігання від синдрому професійного вигорання є обмін професійною інформацією з колегами, що дає відчуття більш широкого світу, ніж той, який існує всередині окремого колективу, для цього існують різні

способи - курси підвищення кваліфікації, конференції тощо); відхід від непотрібної конкуренції (бувають ситуації, коли її неможливо уникнути, але надмірне прагнення до «виграшу» і кращого результату, ніж у колег, породжує тривогу, робить людину агресивною, що сприяє виникненню синдрому вигорання); медитація та техніки зниження стресу для підвищення усвідомленості думок, емоцій і тілесних відчуттів, що зменшує реактивність на стрес і сприяє емоційній регуляції.

3) когнітивно-поведінкові методи: впровадження когнітивно-поведінкових стратегій для подолання неадаптивних моделей мислення, переосмислення негативних уявлень та покращення навичок подолання стресів, пов'язаних з роботою [2, с. 105].

Міжособистісний рівень включає в себе такі психологічні стратегії:

1) соціальна підтримка: сприяння створенню груп взаємодопомоги та дебрифінгів за результатами виконаних завдань для надання соціальної підтримки, підтвердження та нормалізації досвіду спеціалістів, можливість проведення психокорекційних тренінгів та занять; заохочення відкритого спілкування, емпатії та активного слухання в рамках професійних відносин для розвитку почуття товариськості та солідарності, емоційне спілкування (коли людина аналізує свої почуття і ділиться ними з іншими, ймовірність вигорання значно знижується або процес цей виявляється не настільки вираженим), крім цього важливо мати друзів з інших професійних сфер, щоб мати можливість відволікатися від своєї роботи;

2) встановлення меж: інформування спеціалістів про важливість встановлення професійних меж, впевненої комунікації та пріоритетності турботи про себе, щоб запобігти перевантаженню ролей і підтримувати баланс між роботою та особистим життям; навчання навичкам впевненості в собі та методам вирішення конфліктів, щоб розширити можливості працівників у відстоюванні своїх потреб та ефективному вирішенні міжособистісних проблем [2, с. 111].

Психологічні стратегії на організаційному рівні:

1) управління робочим навантаженням: виступати за кероване навантаження, реалістичні очікування від роботи та адекватні ресурси для пом'якшення стресів, пов'язаних з роботою, та запобігання професійному вигоранню; впровадження стратегій розподілу робочого навантаження, визначення пріоритетності завдань та методів управління часом для оптимізації ефективності та зменшення вимог до роботи.

2) підтримуюча організаційна культура: культивування сприятливої та інклюзивної організаційної культури, яка цінує добробут працівників, визнає досягнення та сприяє формуванню почуття приналежності та психологічної безпеки; надання можливостей для професійного розвитку, кар'єрного просування та участі в процесах прийняття рішень для підвищення задоволеності роботою та відданості організації; психологічні тренінги з залученням кваліфікованих фахівців, періодично влаштовувати ситуативні заняття, тимбілдінги (командоутворення) для підвищення працездатності та

ефективності персоналу, поліпшення взаємодії між ними [3, с. 29].

Професійне вигорання створює значні проблеми для особистого благополуччя та ефективності професійної самореалізації спеціалістів служб у справах дітей, що вимагає комплексних втручань на індивідуальному, міжособистісному та організаційному рівнях. Впроваджуючи психологічні стратегії, такі як практики самодопомоги, уважність, соціальна підтримка, встановлення меж та організаційні втручання, можна досягти створенню сприятливого та сталого робочого середовища, яке сприяє життєстійкості та підвищенню задоволеності роботою серед працівників. Крім того, інтеграція цих стратегій у програми професійної підготовки та практичну діяльність має важливе значення для забезпечення спеціалістів служб у справах дітей навичками та ресурсами, необхідними для ефективного подолання складнощів їхньої професії, враховуючи умови воєнного часу. Зрештою, надаючи пріоритет психічному здоров'ю та життєстійкості працівників, стане можливим оптимізувати ресурсний потенціал спеціалістів та сприяти довгостроковій стійкості їхньої професійної реалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Главацька О. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота, 2019. Вип. 2 (45). С. 41-45.
2. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». Вісник Львівського університету. Серія : Психологічні науки. 2021. Вип. 10. С. 105-112.
3. Рурик Г. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я : методичні рекомендації. Миколаїв, 2020. 41 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ У СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Мац О.В.

Полтавський національний педагогічний університет

імені В. Г. Короленка

mats.oksana@pdmu.edu.ua

Студентський період відзначається найбільшою активністю у психологічному плані, коли формуються професійні навички та цінності, що визначають життєві цілі та смисли особистості [1].

Під час навчання у вищих навчальних закладах багато студентів стикаються зі значним погіршенням стану здоров'я через навчальні та побутові навантаження, недостатній руховий режим і невідповідне використання своїх сил. Близько 65% студентів відчувають підвищений рівень психоемоційного навантаження на початковому етапі навчання [2].

Для отримання більш об'єктивного уявлення про психологічне