

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бурчик О. В. Групова казкотерапія в особистісно орієнтованому вихованні дітей. *Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка*. 2005. №25. С. 203-205.
2. Ланєнкова О. Добрий друг – казка, або усна народна творчість як виховний засіб. *Обдарована дитина*. 2013. № 10. С. 28-30.
3. Локарева Г., Філь О. Казкотерапія в підготовці соціальних педагогів до професійної діяльності: теорія і практика : монографія. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2016. 416 с
4. Психолого-педагогічний супровід виховання і розвитку дітей дошкільного віку з родин учасників АТО і внутрішньо переміщених осіб: концепція, методика, технології : навч.-метод. посіб. / І. Луценко, А. Богуш, Л. Калмикова, В. Кузьменко, С. Поворознюк, О. Рейпольська; за наук. ред. І. Луценко. Київ : Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова, 2018. 211 с.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ: ПСИХОЛОГІЧНІ ІНТЕРВЕРСІЇ ДЛЯ ФАХІВЦІВ ДОПОМІЖНИХ ПРОФЕСІЙ

Олександра МАЦКЕПЛИШВІЛІ

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, МПСР-23-322 групи.

НК – Людмила ГОНТАРЕНКО

кандидат психологічних наук,

Національний університет цивільного захисту України

Професійне вигорання є однією з найактуальніших проблем сучасного суспільства, особливо серед представників допоміжних професій, таких як педагоги, медичні працівники, соціальні працівники та психологи. Постійний стрес, емоційне виснаження та висока відповідальність часто призводять до зниження продуктивності, погіршення якості надання допомоги та розвитку психосоматичних захворювань. У сучасних дослідженнях вигорання визначається як синдром, що включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Фахівці допоміжних професій через постійний контакт із клієнтами та високі емоційні навантаження є особливо вразливими до цього явища. Встановлено, що основними чинниками розвитку вигорання є надмірне робоче навантаження, недостатній рівень соціальної підтримки, низька самооцінка та недостатній рівень саморегуляції. Окрім цього, важливу роль відіграє організаційний клімат, зокрема рівень підтримки колег, можливості професійного зростання та система мотивації.

Запобігання професійному вигоранню потребує комплексного підходу [3, 14], що включає психологічні інтервенції, організаційні зміни та особистісний розвиток спеціаліста. До основних методів подолання вигорання належать когнітивно-поведінкова терапія, методи релаксації, групова підтримка та супервізія, а також ефективне управління балансом між роботою та особистим життям. Когнітивно-поведінкова терапія допомагає змінити деструктивні мисленнєві установки [4, 81], підвищити рівень усвідомлення власного емоційного стану та навчитися стратегіям подолання стресу. Цей підхід довів свою ефективність у зниженні рівня емоційного виснаження та підвищенні стресостійкості серед фахівців допоміжних професій.

Емоційно-орієнтована терапія (ЕОТ) спрямована на роботу з глибокими емоціями, усвідомлення та опрацювання особистих переживань. Використання технік емпатії, вираження почуттів та внутрішнього діалогу дозволяє зменшити рівень стресу та сприяє емоційному відновленню. Одним із ефективних методів також є арт-терапія, що допомагає спеціалістам висловити накопичені емоції через творчість, що, у свою чергу, сприяє зниженню рівня тривоги та напруги.

Методи релаксації, такі як дихальні практики, йога, прогресивна м'язова релаксація, медитація та тілесно-орієнтована терапія, сприяють зниженню рівня тривожності та відновленню нервової системи. Зокрема, тілесно-орієнтовані практики допомагають зняти фізичне напруження, покращити самопочуття та сприяти загальному психологічному комфорту. Окрім цього, участь у групах підтримки, супервізії та обмін досвідом з колегами дозволяють зменшити почуття самотності, отримати конструктивний зворотний зв'язок щодо складних робочих ситуацій та знайти нові підходи до професійних труднощів. Успішна практика показує, що спеціалісти, які беруть участь у групових програмах підтримки, менше страждають від деперсоналізації та втрати професійної мотивації.

Особливе значення у профілактиці вигорання має дотримання балансу між роботою та особистим життям. Використання навичок тайм-менеджменту, встановлення чітких меж між робочими обов'язками та відпочинком, а також розвиток хобі та інших сфер діяльності сприяють покращенню психологічного благополуччя. Зокрема, ефективне управління часом дозволяє спеціалістам уникати перевантаження та формувати здорові звички самозбереження. Важливим є також розвиток емоційного інтелекту, який дозволяє краще розпізнавати власні емоції, управляти ними та будувати конструктивні взаємини з оточенням. Дослідження показують, що спеціалісти з високим рівнем емоційного інтелекту менш схильні до вигорання та краще адаптуються до стресових умов праці.

Професійне вигорання серед фахівців допоміжних професій залишається серйозною проблемою [6, 25], що впливає на якість їхньої роботи та загальне благополуччя. Використання когнітивно-поведінкової терапії, емоційно-орієнтованої терапії, арт-терапії, методів релаксації, групової підтримки та ефективного тайм-менеджменту дозволяє значно зменшити негативні наслідки вигорання та підвищити професійну стійкість. Важливим є не лише впровадження індивідуальних стратегій, але й створення сприятливого робочого середовища, яке підтримує психологічний комфорт та забезпечує можливості для особистісного та професійного зростання. Для ефективної боротьби з вигоранням необхідна комплексна взаємодія між організаціями, які забезпечують умови праці, та фахівцями, які мають використовувати стратегії самозбереження та емоційної регуляції.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бойко В.В. Синдром емоційного вигорання: діагностика та профілактика. Київ: Академія, 2017.
2. Maslach C., Leiter M. P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
3. Савченко І.В. Психологічні особливості професійного вигорання у працівників соціальної сфери. Психологія і суспільство, 2019, №2, с. 112-119.
4. Бондаренко О.М. Когнітивно-поведінкова терапія у роботі з професійним вигоранням. Психологічний журнал, 2021, №3, с. 78-85.
5. World Health Organization. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. 2019. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon>
6. Гуменюк С.О. Групова підтримка як метод профілактики вигорання у педагогічній діяльності. Освіта і психологія, 2018, №4, с. 23-30.
7. Schaufeli W.B., Bakker A.B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 2004, 25(3).