

- включення молоді в соціальне життя;
- реалізації особистісного потенціалу, здібностей і схильностей молодшої людини;
- налагодження комунікації, в.ч. з метою обміну досвідом впровадження інноваційних молодіжних ініціатив з вирішення соціальних проблем;
- створення сприятливих умов для духовного, інтелектуального для розвитку молоді;
- національно-патріотичне виховання молоді;
- популяризація здорового способу життя молоді;
- сприяння працевлаштуванню молоді та зайнятості у вільний час, молодіжному підприємництву;
- забезпечення громадянської освіти молоді та розвитку волонтерства;
- зростання екосвідомості молоді;
- підвищення рівня мобільності молоді.

Таким чином, основними напрямками реалізації молодіжної політики є забезпечення дієвої соціалізації та самореалізації молодшої людини, її національно-патріотичне виховання, прищеплення навичок формування здорового способу життя, громадянська освіта, підвищення рівня академічної мобільності.

Методологічною основою реалізації молодіжної політики має стати синергія (співдія) держави та громадянського суспільства, що дозволить організувати молодіжну роботу з урахуванням принципів відкритості, рівності прав, доступності, демократичності.

Список використаних джерел

1. Державна молодіжна політика в Україні. Міністерство молоді та спорту України. – URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/148/Molodizhna_politiika_v_Ukrayini.pdf (дата звернення 10.09.2020).
2. Кановець М.В. Молодіжна політика України в контексті створення внутрішніх передумов щодо вступу в Європейський Союз. *Державне управління: теорія та практика*. – 2008. – Вип. 1. – Режим доступу : academy.gov.ua/ej/ej7/doc_pdf/kanavec.pdf. (дата звернення 1.09.2020).
3. Пеша І. Напрями та завдання молодіжної політики на рівні територіальної громади. *Державне управління та місцеве самоврядування*, 2019, вип. 3(42). – с.98-103.
4. Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації. – URL: <https://decentralization.gov.ua/youth/molod-v-oth> (дата звернення 20.09.2020).
5. Верховна Рада України Про затвердження Державної цільової соціальної програми “Молодь України” на 2016-2020 роки та внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/148-2016-%D0%BF#Text>. (дата звернення 1.11.2020).

Децюк Т. М., канд.пед.наук

Чернявська Я. В.,

студентка ІІ курсу магістратури, гр. ЗМСРп-191

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Професійна діяльність у сфері людина-людина вимагає величезних емоційних затрат. Особливо це стосується фахівців соціальної роботи. Кожен день на роботі вони мусять інтенсивно спілкуватися з іншими людьми.

Клієнти, як правило, приходять з негативними емоціями, а тому фахівець відчуває сильне психоемоційне навантаження, що є головним чинником розвитку професійного вигорання. Серед інших чинників можна виділити наступні: насичений графік робочого дня, мультизадачність, відносно невисока оплата праці, бюрократизованість діяльності державних установ, одноманітність роботи, стереотипи щодо ролі соціального працівника в суспільстві, низька престижність професії.

Фахівець, який відчуває емоційне виснаження та спустошення, має проблеми щодо виконання своїх професійних обов'язків. Відповідно установа чи організація, де працюють такі особи, має низькі показники результативності та ефективності. В організації, де рівень підтримки яких з боку керівників і колег високий, працівники менш схильні до вигорання. Тому, варто приділити увагу визначенню тих чинників, які призводять до розвитку синдрому професійного вигорання, а також враховувати їх при розробці профілактичних заходів.

Відповідно до трактування Всесвітньою організацією охорони здоров'я поняття «професійне вигорання» – це фізикоемоційне чи мотиваційне виснаження особистості, що проявляється у зниженні продуктивності професійної діяльності, особа при цьому відчуває загальну втому, можливе безсоння, підвищується ймовірність соматичних захворювань, такий стан може супроводжуватися зловживанням психоактивних речовин таких, як алкоголь, кава, заспокійливі ліки тощо [1].

Синдром професійного вигорання проявляється в негативних психологічних станах (цинізм, апатія, роздратування, депресія та інші), фізичному виснаженні (загострення хронічних захворювань, набрання ваги чи різке схуднення, часті головні болі та інше) та поведінкових реакціях (редукція професійних досягнень, уникнення відповідальності та прийняття рішень, дратівливість по відношенню до колег чи клієнтів). Особа, яка має синдром професійного вигорання, втрачає відчуття задоволення від виконання професійних обов'язків, з'являються нав'язливі думки щодо своєї некомпетентності, людина заставляє себе ходити на роботу. Професійне вигорання може призвести до зміни місця роботи, а можливо і сфери діяльності взагалі. Тому важливого значення має профілактика даного явища.

Профілактика професійного вигорання соціальних працівників являє собою сукупність форм і методів впливу на особистість, які можна застосовувати як на індивідуальному (психологічні консультації, хоббі, арт-терапія, аромотерапія та інші), так і на груповому рівнях (тренінги, майстер-класи, групи взаємодопомоги та інші).

Синдром професійного вигорання тяжко помітити самій людині особливо на початкових стадіях його розвитку. Важливу увагу варто приділити саме процесу діагностики і вчасно організувати психокорекцію для особистості.

Серед методів профілактики професійного вигорання у соціальних працівників варто виділити наступні:

- впровадження в графік роботи невеличких перерв, які сприятимуть забезпеченню психічного та фізичного відновлення працівників;
- формування навичок стресостійкості та позитивного мислення;
- оволодіння методами релаксації, візуалізації, самовідновлення;

- професійний розвиток та самовдосконалення;
- зміна життєвих установок, перегляд сенсу життя, переоцінка життєвих принципів;

- фокусування на власному здоров'ї, а саме: збалансоване харчування, здоровий сон, заняття спортом, корисні звички та інше [3].

Серед методів профілактики професійного вигорання Н. Вознюк та В. Тименко виділяють: раціональне планування вільного часу (поза професійною діяльністю), що включає відпочинок та розваги, розвиток стосунків з родичами та друзями, заняття спортом, правильне харчування [2].

На думку науковця Р. Чубук, психогігієна є практичним методом попередження професійного вигорання працівників соціальної сфери. Дослідник пропонує наступні групи методів психогігієни: санітарна просвіта, ментальні вправи, методи оздоровлення засобами мистецтва та творчості, бібліотерапія та ведення щоденника [4].

Ми пропонуємо наступні форми і методи профілактики професійного вигорання для соціальних працівників:

- Повноцінний здоровий сон. Перед засинанням бажано пригадати приємні моменти за день, згадати те, що дозволило посміхатися;

- Баланс між сім'єю, роботою, власним здоров'ям та духовним розвитком. Необхідно рівноцінно розподіляти свій час на кожен із запропонованих сфер для того, щоб відчувати внутрішню гармонію та бути успішним;

- Хоббі та саморозвиток. Важливо знайти собі заняття, яке зовсім не пов'язане із соціальною роботою чи спілкуванням з іншими людьми. Воно має приносити задоволення і розслаблення. Якщо займаючись чимось ви відволікаєтеся від думок про роботу, це саме те, що треба;

- Творчість та релаксація. Це може бути малювання, аутотренінг, йога, масаж, ароматерапія чи інший вид заняття, що дозволяє отримати естетичну чи фізичну насолоду;

- Робочі межі. Обідня перерва має бути повноцінною, не пов'язаною з виконанням робочих обов'язків. Після закінчення робочого часу необхідно переключитися на іншу сферу свого життя.

Отже, профілактика професійного вигорання соціальних працівників може здійснюватися як на індивідуальному, так і на груповому рівнях. Цей процес потребує залучення спеціаліста. Для ефективності процесу профілактики професійного вигорання соціальних працівників необхідно враховувати індивідуальні особливості кожного.

Список використаних джерел

1. Бойко В. В. Синдром «емоціонального вигорання» в професійному общении. Санкт-Петербург: Питер, 2007. 182 с.

2. Вознюк Н. В. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. – №1-4. 2015. С. 167-176.

3. Методичні рекомендації «Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери» / [за заг. ред. канд. мед. наук М. Л. Авраменка] Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. Л.: 2008. 53 с.

4. Чубук Р. В. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. *Наукові праці Чорноморського державного університету ім. П.Могилі*. Сер.: Соціологія, Т. 184, Вип. 172. 2012. С.102-106.