ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
Факультет фармації, психології та менеджменту
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота магістра
на тему:

«ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ»

Виконала:
здобувач 2 року навчання
групи ПЗ-2403
другого (магістерського) рівня освіти
спеціальності 053 «Психологія»
Панкратова Інна Іванівна

Науковий керівник:
Гущина Тетяна,
кандидат психологічних наук, доцент

Рецензент:
Гречуха Ірина,
кандидат психологічних наук, доцент; доцент кафедри психології Поліського національного університету

Київ-2026

ЗМІСТ

ВСТУП……... 3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ……..... 7
1.1. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання як психологічного феномену……... 7
1.2. Психологічна характеристика професійної діяльності практичного психолога……... 18
1.3. Причини та прояви професійного вигорання у практичних психологів…… 27
Висновки до розділу 1……..... 38
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ……..... 40
2.1. Методи та організація емпіричного дослідження…….. 40
2.2. Результати емпіричного дослідження……. 55
Висновки до розділу 2……. 73
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ…… 75
3.1. Теоретичні засади психологічної профілактики професійного вигорання практичних психологів…….. 75
3.2. Психологічні методи, прийоми та техніки профілактики професійного вигорання……..….... 83
3.3. Структура та зміст програми психологічної профілактики професійного вигорання у практичних психологів…….. 89
Висновки до розділу 3……..... 93
ВИСНОВКИ…….. 95
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…… 98
ДОДАТКИ……..... 108

ВСТУП

Професійна діяльність займає значну частину людського життя і суттєво впливає на формування індивідуальних психологічних особливостей та їхніх проявів. Постійний стрес на роботі може призвести до професійного вигорання, що розвивається поступово. З часом людина накопичує наслідки стресу. Це особливо характерно для професій із важкими та напруженими умовами праці.

Сучасні дослідження свідчать про зростання кількості педагогічних працівників, які відчувають емоційне виснаження та втому, що зрештою негативно впливає на їхню професійну ефективність. Серед педагогічних працівників варто окремо виділити практичних психологів, адже їхні обов’язки суттєво відрізняються від роботи вчителів.

Робота практичного психолога в закладі освіти постійно пов’язана з сильним емоційним навантаженням. Фахівці щодня працюють з великою кількістю дорослих та дітей, які мають різні емоційні, поведінкові та/або навчальні проблеми, що потребують індивідуального підходу. Проводять консультації, діагностику, корекційні заняття, виступають перед аудиторіями та виконують інші завдання. Крім того, психологи нерідко зіштовхуються з недостатньою підтримкою з боку адміністрації та інших членів колективу, мають обмежені ресурси для реалізації ефективної корекційної чи консультативної роботи. При цьому велика кількість зусиль та енергії практичного психолога витрачається на встановлення довірливих та продуктивних стосунків з учнями, батьками цих учнів та колегами по роботі, а також на збереження врівноваженості власного емоційного стану та управління своїми емоціями у діловому спілкуванні.

Зважаючи на вище вказане, дослідження профілактики професійного вигорання у практичних психологів є надзвичайно актуальним, що й визначило тему нашої магістерської роботи: «Психологічні засоби профілактики професійного вигорання практичних психологів»

Об‘єктом дослідження є професійне вигорання.

Предмет дослідження - засоби профілактики професійного вигорання у практичних психологів закладів освіти.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні ефективних психологічних засобів профілактики професійного вигорання практичних психологів.

Завдання дослідження:

1. Теоретично обґрунтувати психологічні особливості професійного вигорання
2. Визначити психологічні чинники та специфічні особливості професійного вигорання практичних психологів закладів освіти.
3. Відібрати діагностичні методики та провести дослідження психологічних особливостей професійного вигорання психологів
4. Здійснити аналіз та інтерпретацію отриманих даних у результаті практичного дослідження з означеної проблематики.
5. Розробити програму профілактики професійного вигорання практичних психологів закладів освіти.

Для вирішення поставлених завдань планується використати такі **методи дослідження**:

- теоретичні методи: аналіз наукової літератури, синтез, узагальнення та систематизація наукових знань;
- емпіричні методи: психодіагностичне тестування, анкетування;
- інтерпретаційні методи: аналіз та інтерпретацію отриманих результатів;
- математичні методи: кореляційний аналіз; методи статистично-математичної обробки даних: виявлення ступеня узгодженості змінних за допомогою критерію ρ-Спірмена.

Для розв’язання поставлених завдань щодо дослідження професійного вигорання психологів використані такі **методики**:

1. Опитувальник для виявлення уявлень про професійне вигорання (Панкратова І.І.).

2. Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя бібісі» (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер).

3. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10) (адаптація Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н.І.).

4. Опитувальник професійної життєстійкості (Адаптація О. М. Кокун).

5. Опитувальник професійної самоефективності (адаптація О.В. Креденцер).

6. Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (Чабан О.С., Хаустова О.О., Омельянович В.О.).

7. Опитувальник для виявлення рівня профілактики професійного вигорання (Панкратова І.І.).

База дослідження. Емпіричне дослідження проведено на базі закладів освіти, у яких працюють практичні психологи. До вибірки увійшли 34 фахівці, що забезпечило достатній обсяг для отримання валідних даних про стан професійного вигорання в різних умовах освітнього середовища. Усі учасники добровільно надали інформовану згоду на участь у дослідженні.

Вибірка була сформована з урахуванням різних рівнів професійного досвіду (від початківців до фахівців зі стажем понад 10–15 років), що дозволило проаналізувати вплив стажу на вираженість стресу, ресурсність та профілактичну активність. Додатково враховувалися особливості робочого середовища респондентів (наявність кабінету, навантаження, спектр виконуваних функцій, доступ до супервізій), що підвищило точність інтерпретації отриманих результатів.

Такий підхід до формування вибірки забезпечив її репрезентативність, що дозволило відобразити реальний професійний контекст діяльності практичних психологів та отримати надійні емпіричні дані для подальшого аналізу.

Наукова новизна дослідження полягає в уточненні психологічних особливостей професійного вигорання практичних психологів у контексті сучасних умов освітнього середовища, виявленні взаємозв'язків між вигоранням, стресом, благополуччям, життєстійкістю та самоефективністю, а

також у визначенні рівня та специфіки їх профілактичної активності. На основі отриманих даних розроблено та обґрунтовано авторську програму психологічної профілактики професійного вигорання практичних психологів.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження було представлено на ІІІ Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Психолого-андрагогічний супровід розвитку педагога в умовах післявоєнного відновлення освітнього середовища» 24 жовтня 2025 року в місті Миколаїв. Назва статті: «Проблема професійного вигорання практичних психологів закладів освіти».

Практична значущість роботи полягає в тому, що отримані результати дозволяють комплексно оцінити рівень професійного вигорання практичних психологів та чинники, які його зумовлюють, що може бути використано у діяльності психологічної служби закладів освіти. На основі емпіричних даних розроблено практично орієнтовану програму психологічної профілактики, яка включає методи емоційної саморегуляції, ресурсного відновлення, розвитку професійної стійкості та організаційної підтримки. Програму можна застосовувати у роботі практичних психологів, на тренінгах підвищення кваліфікації, у супервізійних і інтервізійних групах, а також у рамках внутрішньої психогігієни фахівців.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 76 найменувань, додатків. Повний об'єм роботи складає 148 сторінок, у тому числі 107 сторінок основного тексту містить 3 таблиці, 7 діаграм, 10 додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання як психологічного феномену

Професійне вигорання є актуальною проблемою сучасної психології, що зумовлено зростаючими вимогами до професійної діяльності та інтенсивністю міжособистісних взаємодій у різних галузях, зокрема в освіті, медицині та соціальній сфері. Термін «вигорання» широко використовується в психологічній літературі для опису специфічного синдрому, що охоплює емоційні, когнітивні й поведінкові аспекти виснаження працівників.

Поняття «вигорання» має як побутове, так і наукове походження. На етимологічному рівні англійське to burn out означає «вигоріти», «втратити енергію», «перестати функціонувати через виснаження». У 1960–1970-х роках цей вираз почали використовувати щодо людей, які працюють у сферах із високою емоційною взаємодією. Уперше термін burnout у психологічний дискурс увів Герберт Фройденбергер [59], описавши його як стан емоційного й фізичного виснаження, що виникає у працівників, які надмірно віддають себе роботі й стикаються з хронічним стресом.

Згодом поняття розвитку професійного вигорання набуло системності завдяки роботам Крістіни Маслач і Сьюзен Джексон [65], які запропонували трикомпонентну модель синдрому. Вони визначили три основні складові: емоційне виснаження (відчуття виснаження власних емоційних ресурсів), деперсоналізація (негативне та цинічне ставлення до клієнтів або колег), а також редукція особистих досягнень (негативна самооцінка, пов'язана з професійною неефективністю)

Ця модель стала класичною й лягла в основу більшості сучасних діагностичних інструментів та організаційних програм профілактики вигорання.

Проте поряд із цією моделлю сформувалися інші підходи, які відображають багатовимірність феномену. А. Пайнс у співпраці з Е. Аронсоном розробила модель цілісного виснаження та запропонувала опитувальник Burnout Measure [69]. На відміну від К. Маслач, А. Пайнс розглядає вигорання як єдиний інтегральний стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, у центрі якого – втрата життєвої енергії та сенсу професійної діяльності. Цей підхід особливо важливий для психологів, адже в ньому наголошується, що саме емоційне залучення та прагнення допомогти іншим роблять фахівця водночас ресурсним та вразливим.

Подальший розвиток теоретичного розуміння феномену вигорання відбувся завдяки працям В. Шауфелі [70; 71], який запропонував процесуальну модель синдрому. Розвиваючи ідеї К. Маслач, він розглядає вигорання не як статичний стан, а як тривалий психологічний процес, що розгортається у визначеній послідовності під впливом хронічного професійного стресу. У моделі Шауфелі вигорання проходить три ключові взаємопов’язані фази: спочатку виникає емоційне й фізичне виснаження, яке поступово підриває здатність фахівця підтримувати емоційне залучення; наступним етапом стає цинізм або емоційне дистанціювання від професійної діяльності та людей, з якими доводиться працювати; завершальною фазою постає зниження професійної ефективності, що проявляється у втраті віри у власну компетентність, труднощах у прийнятті рішень та відчутті марності зусиль.

У цій моделі цинізм розглядається не як особистісна риса, а як захисний механізм, який виникає у відповідь на тривале виснаження та дозволяє тимчасово зменшити емоційне навантаження. Такий динамічний підхід робить модель Шауфелі цінною для розуміння поступових змін у професійному функціонуванні фахівців професій сфери допомоги, зокрема практичних психологів, діяльність яких пов’язана з високим рівнем емоційної напруги. Модель дає змогу чітко окреслити точки розвитку вигорання та визначити можливості для раннього втручання, попередження поглиблення симптоматики та підтримки професійного благополуччя.

Поступове розширення розуміння вигорання сприяло появі моделей, що враховують не лише симптоматику, а й механізми виникнення синдрому. Однією з найбільш впливових є модель вимог і ресурсів, яку запропонвуали А. Баккер, Е. Демероуті [55]. В її основі лежить ідея балансу між двома полюсами професійної діяльності: вимогами роботи (наприклад, інтенсивність завдань, часовий тиск, емоційні навантаження) та ресурсами працівника (компетентність, соціальна підтримка, автономія у прийнятті рішень, відновлення). Коли вимоги суттєво перевищують ресурси, організм і психіка працівника не витримують, і запускається процес виснаження, що врешті веде до деперсоналізації та зниження ефективності. Водночас, якщо ресурси достатні або зростають, вони здатні не лише нейтралізувати негативний вплив вимог, а й стати джерелом професійного зростання та залученості. Таким чином, модель JD-R дозволяє не просто описати вигорання, а й розглядати його у контексті організаційної культури, менеджменту та ресурсного забезпечення.

Інший напрям представлений когнітивно-активаційною теорією стресу розроблену Х. Урсином та Х. Еріксен [76], у якій вигорання розглядається як проєкція неконструктивних очікувань і стійкого відчуття неконтрольованості ситуації. На відміну від попередньої, ця теорія робить акцент не стільки на зовнішніх умовах праці, скільки на психологічних механізмах реагування на стрес. Автори розглядають вигорання як результат тривалого стресового очікування: коли людина постійно прогнозує можливі труднощі й невдачі, але не бачить ефективних способів впоратися з ними. У такому стані організм перебуває у режимі хронічної активації, що виснажує фізіологічні та психологічні ресурси. Якщо ж очікування невизначені або негативні, а стратегій подолання бракує, адаптаційні механізми вичерпуються і формується вигорання.

Останні десятиліття засвідчили не лише стрімке зростання рівня професійного стресу у допомогаючих професіях, а й посилення наукового інтересу до феномену професійного вигорання. У цьому контексті надзвичайно важливим кроком стало оновлення його трактування у Міжнародній

класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11), яка була затверджена ВООЗ у 2019 році [63].

Вперше вигорання було офіційно включене до класифікації не як медичний діагноз, а як фактор, що впливає на стан здоров'я (код QD85). Це має принципове значення: з одного боку, вигорання не розглядається як психічне захворювання, з іншого – визнається його вплив на добробут, функціонування і працездатність людини.

У МКХ-11 вигорання визначається як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося впоратися. Це коротке, але концептуально насичене формулювання зосереджує увагу на ключовому моменті: мова йде не просто про емоційну перевтому, а про системну дезадаптацію, викликану тривалим психоемоційним навантаженням без ефективних компенсаторних механізмів.

МКХ-11 описує три центральні складові вигорання:

- відчуття виснаження або вичерпаності енергії;
- психологічне дистанціювання від роботи, цинічне або негативне ставлення до неї
- зниження професійної ефективності [63]

Відчуття виснаження або вичерпаності енергії може проявлятися як фізична втома, емоційне спустошення, зниження інтересу до будь-якої діяльності, навіть відпочинок не повертає відчуття ресурсності.

Психологічне дистанціювання від роботи, цинічне або негативне ставлення до неї може бути своєрідною «внутрішньою еміграцією», коли втрачається залученість, знецінюється сенс професійної діяльності, з'являється байдужість, роздратування або сарказм щодо клієнтів чи колег.

Зниження професійної ефективності людини проявляються як сумніви у власній компетентності, працівник не бачить результатів своєї праці, відчуває втрату впливу, марність зусиль. Це може поєднуватися з почуттям сорому, провини або втратою віри у себе як фахівця.

На перший погляд, це три окремі симптоми. Але на практиці вони взаємопов’язані й формують замкнене коло: виснаження веде до емоційного відсторонення, що знижує залученість і результативність, а це, у свою чергу, посилює виснаження.

Важливо зазначити, що вигорання в МКХ-11 чітко локалізоване у професійній сфері. Це дозволяє відрізняти його від депресії, яка охоплює всі життєві аспекти. Водночас саме така локалізація ускладнює процес медичної легітимізації вигорання: наприклад, воно не є підставою для офіційного лікарняного листа чи медикаментозного втручання. Натомість це відкриває широке поле для роботи практичних психологів, які можуть вчасно діагностувати вигорання і впливати на його розвиток через інтервенції в робочому середовищі, емоційне саморегулювання та зміну стилів професійної поведінки.

Для психологічної практики запропонована ВООЗ тривимірна модель вигорання є надзвичайно зручною як для побудови діагностичних інструментів, так і для цільової корекційної роботи. Вона дозволяє не просто констатувати наявність синдрому, а й виявити, яка саме складова страждає найбільше – енергетична, емоційна чи когнітивно-функціональна.

Таблиця 1.1.1

Порівняння сучасних моделей професійного вигорання

Модель	**Автори**	**Ключові аспекти моделі**	**Переваги**	**Обмеження / Недоліки**
Концепція вигорання (описова / етимологічна)	Г. Фройденбер-гер (1974)	Вигорання як стан фізичного та психічного виснаження у допомагаючих професіях.	Перше наукове визначення; описує феномен у природній формі.	Описова, не структуро-вана; не пропонує моделі чи механізмів.

Модель	Автори	Ключові аспекти моделі	Переваги	Обмеження / Недоліки
Трикомпо-нентна модель Маслач (MBI)	К. Маслач, С. Джексон (1981)	• Емоційне виснаження; • деперсоналіза-ція; • редукція досягнень.	Найбільш цитована й валідована модель; є основою для інструментів (MBI).	Занадто фрагментує феномен; недооцінює екзистенцій-ний вимір.
Модель Пайнс (Burnout Measure)	А. Пайнс, Е. Аронсон (1988)	Вигорання як цілісний стан фізичного, емоційного, когнітивного виснаження; акцент на втраті сенсу.	Сильний екзистенційний вимір; підходить для допомагаючих професій; раннє виявлення вигорання.	Менш поширена у менеджменті; не розділяє компоненти, що ускладнює структурний аналіз.
Процесуаль-на модель Шауфелі	В. Шауфелі (2001)	Процес: виснаження → цинізм → неефективність.	Дає динамічне розуміння розвитку вигорання.	Менше уваги ресурсам; акцентовано на негативних фазах.
JD-R – модель вимог і ресурсів роботи	А. Баккер, Е. Демероуті, (2004)	Вигорання як наслідок дисбалансу між робочими вимогами та ресурсами (особистісними й	Найбільш актуальна у сучасній організаційній психології; пояснює механізми	Потребує чітких даних про організаційні фактори; не завжди пояснює

Модель	Автори	Ключові аспекти моделі	Переваги	Обмеження / Недоліки
		організаційни-ми).	виникнення; дозволяє створювати програми профілактики.	індивідуальні відмінності.
CATS – когнітивно-активаційна теорія стресу	Х. Урсин, Х. Еріксен (2004)	Вигорання як наслідок хронічних негативних очікувань і відчуття неконтрольо-ваності.	Глибоко пояснює роль інтерпретацій, очікувань та самомотивації.	Менше уваги роботі як системі; важко застосовувати без вимірювання когнітивних установок.
МКХ-11 – офіційна класифікація ВООЗ	МКХ-11 (2019)	• Виснаження енергії; • психологічне дистанціювання; • зниження ефективності.	Офіційний міжнародний стандарт; чітке визначення для професійної сфери; зручна діагностична база.	Не охоплює причин; не є клінічним діагнозом; мінімалісти-не визначення.

Українські науковці також приділяють значну увагу дослідженню професійного вигорання, розглядаючи його як багатовимірний феномен, тісно пов’язаний із психологічними механізмами адаптації, професійними вимогами та соціальним контекстом. Серед новітніх праць помітне місце займає

дослідження Т. А. Яновської [51], яка розглядає професійне вигорання у контексті механізмів психологічного захисту особистості. Авторка розглядає синдром не ізольовано, а у зв’язку із загальною адаптивною системою психіки та рівнем соціальної фрустрованості. Результати кореляційного аналізу засвідчили, що такі форми психологічного захисту, як раціоналізація, компенсація, проєкція та заперечення, можуть бути пов’язані з підвищеним рівнем емоційного виснаження та відчуження у професійній діяльності. Це поглиблює розуміння того, як індивідуальні стратегії подолання стресу формують вразливість педагогічних працівників до розвитку вигорання.

Проблема трансформації емоційного дискомфорту, що накопичується у процесі професійної взаємодії, у стійкий стан виснаження ґрунтовно розкрита у праці Г. А. Дьоміної та О. Б. Мельничук [10]. Дослідниці наголошують, що тривале емоційне напруження та редукція професійних досягнень негативно позначаються не лише на емоційному стані фахівця, а й на якості психологічної допомоги, яку він може надати. Авторки підкреслюють, що зниження залученості та ефективності є особливо небезпечним для представників допомагаючих професій, адже напряму впливає на результати роботи з клієнтами.

Важливою віхою розвитку української психодіагностики є дослідження О. С. Чабана, О. О. Хаустової та В. Ю. Омеляновича [47; 48], які створили перший український валідизований опитувальник для вимірювання синдрому професійного вигорання, розроблений у відповідності до критеріїв МКХ-11 (2019). Методика пройшла повноцінну психометричну валідацію на широкій вибірці, що підтвердило її надійність і дозволило рекомендувати для використання в наукових дослідженнях та практичній діяльності психологів. Авторська розробка стала важливим кроком до узгодження українських підходів до діагностики вигорання з міжнародними стандартами.

Окрему групу становлять дослідження, присвячені специфіці професійного вигорання практичних психологів в Україні. У працях В. В. Байдик [1], Т. М. Дзюби [9], І. О. Вахоцької [5], К. Н. Коваль та К. В. Колосової

[15] акцентується увага на складності професійної діяльності фахівців, які працюють у різних сферах. Автори описують такі чинники ризику, як багатозадачність, постійні емоційні навантаження, висока відповідальність за благополуччя учнів, а також недостатній рівень інституційної підтримки. У цих дослідженнях підкреслюється, що хронічна взаємодія із численними запитами та кризовими ситуаціями призводить до поступового виснаження і підвищення вразливості до вигорання.

В умовах воєнних подій та загальної соціальної нестабільності особливої ваги набувають праці дослідників Н. П. Берегової [4], Л. Д. Коняєвої [18] та Є. В. Лікарчук [20], які досліджують вплив воєнних чинників на психологічний стан фахівців допомагаючих професій. Автори підкреслюють, що в умовах війни вигорання посилюється через збільшення кількості кризових звернень, зниження особистої безпеки та необхідність постійно підтримувати інших у стані гострого дистресу.

Українські дослідження професійного вигорання демонструють багатовимірний підхід до його розуміння: від аналізу внутрішніх психологічних механізмів до оцінки впливу соціального, організаційного й воєнного контекстів. Усі автори підкреслюють, що вигорання є не лише індивідуальним станом, а складним процесом, який формується на перетині особистісних, професійних і соціальних чинників, що робить проблему особливо актуальною для практичних психологів освітньої сфери в сучасних умовах.

Розглядаючи феномен професійного вигорання, важливо не лише окреслити його основні характеристики, а й розмежувати з низкою суміжних психоемоційних станів, які можуть мати схожі прояви або супроводжувати розвиток синдрому вигорання. Це дозволяє уникнути хибних інтерпретацій як у діагностичній практиці, так і в профілактичній та корекційній роботі.

Одним із найтісніше пов’язаних із вигоранням явищ є хронічний стрес. Він виступає своєрідним підґрунтям, на якому і формується синдром вигорання. Проте якщо стрес – це процес адаптації до зовнішніх чи внутрішніх вимог, який

може бути як позитивним, так і негативним, то вигорання – вже наслідок деструктивного, тривалого і неконтрольованого стресового впливу [8].

Ще одним спорідненим поняттям є емоційне виснаження – стан спустошення, втрати енергії, що безпосередньо входить до структури вигорання. Проте він може бути присутнім і за межами професійної сфери, наприклад у міжособистісних чи сімейних стосунках.

Із цим пов’язаний і синдром хронічної втоми, який часто плутають із вигоранням через схожість у прояві зниженого життєвого тонусу. Проте його походження може бути не лише психогенним, а й соматичним, і потребує диференційованої діагностики.

Особливої уваги потребує розмежування вигорання і депресії. Обидва стани супроводжуються втратою інтересу, зниженням мотивації, утомлюваністю. Проте депресія охоплює всі сфери життя, часто має глибші афективні порушення та потребує специфічного лікування. Вигорання ж більш локалізоване – його симптоматика пов’язана саме з трудовою сферою.

Інше схоже явище – професійна деформація, яка полягає у поступовій зміні особистості під впливом особливостей професії. На відміну від вигорання, вона не завжди пов’язана з емоційним виснаженням, а радше із закріпленням неусвідомлених моделей поведінки, які можуть заважати професійній ефективності [4].

До споріднених можна також віднести фрустрацію, що виникає у ситуації перешкод до досягнення значущих цілей. Хоч вона й має емоційну напругу, але, на відміну від вигорання, є скоріше реактивною, короткочасною, а не накопиченою у часі.

Особливу роль у розвитку вигорання може відігравати трудоголізм - надмірне занурення в роботу з нехтуванням особистими потребами. Спочатку трудоголізм може сприйматися як форма мотивації, але з часом він виснажує ресурси і призводить до знецінення власного внеску.

У структурі вигорання як окремий симптом часто виокремлюється цинізм, або професійне відчуження. Проте як самостійне явище він може бути проявом

захисної реакції чи професійного вигорання, що вже стало стійкою рисою ставлення до роботи або клієнтів.

Особливої уваги потребує і феномен вторинної травматизації, який характерний для фахівців допомогаючих професій. Він проявляється через співпереживальне виснаження, втрату емпатії та психічне поглинання чужим болем, і часто передує розвитку повномасштабного синдрому вигорання [44].

Хоча вище зазначені стани і поняття мають спільні риси з професійним вигоранням, кожен із них має свій унікальний контекст виникнення, проявів та впливу на особистість. Їх чітке розмежування є запорукою точного діагностування та ефективного психологічного втручання.

Узагальнюючи проведений теоретичний огляд, можна стверджувати, що професійне вигорання є складним багатовимірним феноменом, який сформувався на перетині емоційних, когнітивних, поведінкових та організаційно-соціальних чинників. Від перших описових робіт до сучасних моделей, поняття вигорання пройшло шлях від фіксації окремих симптомів до розуміння його як динамічного процесу, що виникає в умовах тривалого професійного стресу та дисбалансу між вимогами і ресурсами.

Аналіз моделей показав, що різні теоретичні підходи акцентують увагу на різних аспектах феномену: емоційному виснаженні, втраті сенсу, захисному дистанціюванні, когнітивній неконтрольованості або організаційних факторах. Усі моделі доповнюють одна одну, створюючи цілісну картину розвитку вигорання та механізмів його формування. Включення вигорання до МКХ-11 надало цьому феномену міжнародно визнаного статусу та чітко окреслило його зв’язок із професійною діяльністю.

Українські дослідження підтверджують універсальність світових підходів і водночас підкреслюють специфіку національного контексту: високу емоційну насиченість роботи фахівців допомагаючих професій, нестачу організаційної підтримки, вплив соціальних криз і воєнних чинників. Українські автори зосереджуються на ролі психологічних захистів, накопиченого емоційного дискомфорту, професійних перевантажень і вторинної травматизації, що

створює високий ризик розвитку вигорання у практичних психологів, особливо в освітній сфері.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволяє розглядати професійне вигорання як результат тривалої взаємодії особистісних, професійних та соціальних факторів у контексті допомагаючої діяльності. Це підґрунтя є необхідним для подальшого емпіричного дослідження чинників ризику й захисних ресурсів, а також для формування ефективних програм профілактики та підтримки професійного здоров'я психологів.

1.2. Психологічна характеристика професійної діяльності практичного психолога

Професійна діяльність практичного психолога в закладі освіти є складним, багатофункціональним та високоінтенсивним процесом, що потребує поєднання нормативно визначених завдань із гнучким реагуванням на актуальні потреби освітнього середовища. Вона регулюється чинним законодавством, у тому числі Положенням про психологічну службу у системі освіти України, в якому окреслено мету, функції та організаційні аспекти роботи фахівця. Центральним завданням психолога є створення умов для психічного благополуччя здобувачів освіти, педагогів та батьків, підтримка психологічної безпеки та формування здорових міжособистісних стосунків [32; 33].

Зміст роботи практичного психолога охоплює широкий спектр професійних дій: діагностичну діяльність, консультативну роботу з усіма учасниками освітнього процесу, психологічну просвіту, корекційно-розвиткові та профілактичні заходи, участь у педагогічних радах і консиліумах, а також ведення обов'язкової документації та звітності. Цей перелік уже демонструє багатовекторність і навантаженість професії.

Специфіка діяльності психологів істотно варіюється залежно від типу закладу освіти та умов його функціонування: у дошкільній освіті домінує розвитково-профілактичний аспект, у середній – діагностично-консультативний,

у професійній та вищій – супровід професійного самовизначення та запобігання дезадаптивній поведінці. У всіх випадках незмінним пріоритетом залишається просвітницька діяльність, що вимагає від психолога високої методичної підготовки, уміння адаптувати підходи до вікових, когнітивних і соціокультурних особливостей здобувачів освіти.

Реальні умови праці психологів нерідко відрізняються від нормативних. Один фахівець може працювати з контингентом від сотень до кількох тисяч здобувачів освіти, часто без окремого кабінету чи стабільного робочого простору. В середньому на одного психолога припадає понад три сотні здобувачів освіти та кілька десятків педагогів, що суттєво ускладнює якісне виконання всіх функцій і підвищує ризики професійного виснаження. Високий рівень навантаження, багатозадачність і постійна зміна професійних запитів створюють умови підвищеного емоційного та когнітивного стресу [4; 37].

У такому контексті діяльність практичного психолога набуває не лише професійного, а й екзистенційного виміру. Постійний контакт з людьми, які перебувають у стресових і кризових станах, вимагає від фахівця розвиненої здатності витримувати чужі переживання, не втрачаючи внутрішньої стабільності. Психолог виступає посередником між потребами дитини, вимогами закладу та очікуваннями батьків, що потребує чутливості, етичної витриманості, уміння зберігати професійні межі й водночас підтримувати довіру та конструктивний діалог.

Така діяльність природно висуває до особистості психолога комплекс професійно значущих якостей, які забезпечують ефективність діяльності. Серед ключових якостей можна зазначити:

- емоційну зрілість і стабільність;
- емпатійність і комунікативну чутливість;
- рефлексивність і самосвідомість;
- стресостійкість і саморегуляцію;
- гнучкість і адаптивність;
- етичність і відповідальність;

- внутрішню мотивацію і ціннісну орієнтацію на допомогу [9; 12 23].

Оскільки більшість професійних ситуацій пов’язана з переживаннями клієнтів, які можуть бути інтенсивними, суперечливими або недостатньо усвідомленими, тому одними з базових якостей практичного психолога є емоційна зрілість та стабільність.

У щоденній роботі ці якості проявляються у здатності фахівця залишатися внутрішньо врівноваженим, уважним і професійно присутнім навіть у складних, конфліктних чи кризових взаємодіях. Під час індивідуального консультування, коли дитина чи дорослий переживає страх, гнів, сором або розгубленість, психолог має вміти витримувати силу емоцій, не заражаючись ними і не переходячи у власні імпульсивні реакції. У роботі з дітьми емоційна зрілість проявляється у вмінні зберігати спокій і терпимість до імпульсивних проявів, допомагаючи дитині повернутися до регульованого стану. У взаємодії з батьками, особливо у конфліктних або напружених ситуаціях, вона дозволяє не піддаватися тиску, не реагувати оборонно й витримувати складні розмови, зберігаючи повагу та професійні межі. Під час участі в педрадах чи командних обговореннях емоційна стабільність допомагає залишатися конструктивним у ситуаціях розбіжностей, уникати ескалації напруги та підтримувати спільне рішення. У кризових випадках – під час гострих стресових ситуацій, проявів булінгу, конфліктів або поведінкових криз – здатність психолога утримувати внутрішню опору стає запорукою безпеки для всіх учасників взаємодії [28; 30; 36].

Емоційна зрілість виявляється в умінні зберігати рівний, спокійний та доброзичливий тон, навіть коли клієнт демонструє сильні чи суперечливі почуття; у здатності не відповідати емоцією на емоцію, не реагувати імпульсивно й не переходити у позицію захисту чи протидії. Вона включає внутрішню усвідомленість, коли психолог помічає власні переживання, але стримує їх, не дозволяючи їм вплинути на якість взаємодії. Стійка терапевтична присутність – це також прояв емоційної зрілості: фахівець уважний до клієнта, налаштований на його стан, але не втрачає професійної позиції та внутрішнього

балансу. У групових форматах ця якість дозволяє підтримувати емоційний тонус, вирівнювати напруження та переводити обговорення в конструктивне русло. Важливою складовою є здатність швидко відновлюватися після емоційно складних випадків, не накопичуючи напруги й не переносячи переживань із однієї ситуації в іншу.

У ширшому значенні емоційна зрілість дає можливість психологу не переносити на клієнтів власні стани, упередження чи втому, а утримувати фокус на потребах іншої людини. Саме це визначає якість допомоги, створює безпечний простір для взаємодії та суттєво зменшує ймовірність професійного вигорання.

Емпатійність і комунікативна чутливість забезпечують здатність точно відчувати емоційний стан клієнта, помічати невербальні сигнали й підтримувати взаємодію в безпечному та довірливому форматі. У щоденній роботі ці якості проявляються у вмінні чути не лише зміст слів, а й приховані переживання, на які клієнт може не знаходити точних формулювань. Емпатія дозволяє гнучко реагувати на тривогу, опір чи сором, знижуючи напруження та допомагаючи клієнтові відчути прийняття.

У роботі з дітьми психолог використовує емпатію для розпізнавання справжнього емоційного стану за поведінковими проявами та для встановлення контакту, який базується на прийнятті та чутливості до темпу й способу висловлення дитини. У взаємодії з батьками комунікативна чутливість допомагає висловлювати рекомендації коректно та доброзичливо, зберігаючи повагу до їхніх переживань і досвіду. У групових форматах вона дозволяє утримувати атмосферу довіри, помічати зміни в груповому тонусі й підтримувати конструктивний діалог.

Емпатійність включає й здатність розрізняти власні й чужі почуття, підтримувати професійну дистанцію та не втрачати об’єктивність, що зменшує ризик емоційного виснаження. Загалом ці якості формують основу професійної взаємодії психолога, сприяють відкритості клієнта й підвищують ефективність психологічної допомоги [46; 49].

Рефлексивність і самосвідомість є основою професійної зрілості психолога й визначають якість його взаємодії з клієнтами. Ці якості проявляються у здатності відстежувати власні емоційні реакції, помічати внутрішні зміщення уваги, упередження або втому та не дозволяти їм впливати на процес допомоги. Рефлексивний психолог здатний аналізувати свої дії під час консультації, усвідомлювати, як його слова чи інтонації впливають на клієнта, та вчасно коригувати підхід.

У щоденній практиці це важливо під час роботи з інтенсивними емоціями або ситуаціями, де особистий досвід спеціаліста може мимоволі «відгукуватися». Самосвідомість дає змогу фахівцеві розрізняти власні переживання і стан клієнта, підтримуючи професійну дистанцію та об’єктивність. Під час роботи з дітьми чи батьками рефлексивність допомагає уникати поспішних інтерпретацій і залишатися відкритим до різних точок зору.

Такі якості також забезпечують здатність визнавати власні помилки, звертатися по супервізію та підтримувати безперервний професійний розвиток. Розвинена рефлексивність є важливим чинником профілактики вигорання, оскільки дозволяє вчасно помічати ознаки виснаження, коригувати стиль роботи та берегти власний ресурс. У цілому вона формує внутрішню професійну опору, завдяки якій психолог здатний діяти усвідомлено й відповідально в різних професійних ситуаціях.

Стресостійкість і саморегуляція є необхідними умовами професійної діяльності практичного психолога, оскільки саме вони дозволяють фахівцеві ефективно діяти в ситуаціях високої напруги, невизначеності або конфлікту. У роботі з дітьми, батьками та педагогами психолог часто стикається з гострими емоціями, терміновими запитами, кризовими випадками чи організаційними труднощами, і здатність зберігати внутрішню рівновагу визначає якість допомоги не менше, ніж професійні знання. Стресостійкість проявляється у вмінні швидко орієнтуватися в напружених ситуаціях, утримувати ясність мислення та приймати зважені рішення, не піддаючись загальному емоційному фону [50].

Саморегуляція у роботі психолога означає здатність відновлювати власний ресурс, розпізнавати перші ознаки перенавантаження та своєчасно коригувати темп роботи. У взаємодії з клієнтами це виявляється у здатності не втрачати концентрацію, підтримувати конструктивний діалог, незалежно від того, з яким ступенем емоційності звертається людина. Під час групових занять або роботи з педагогічним колективом саморегуляція дозволяє вирівнювати емоційний тонус групи, не підсилюючи напругу і не вносячи власних емоцій у професійний простір.

Розвинена стресостійкість допомагає психологу ефективно працювати в умовах багатозадачності, адаптуватися до непередбачуваних подій і зберігати працездатність у складних соціальних чи організаційних обставинах. Це також є важливим захисним фактором від професійного вигорання: психолог, який володіє навичками саморегуляції, здатний підтримувати баланс між професійними обов'язками та власними потребами, що в довготривалій перспективі забезпечує стабільність і стійкість у професії [42].

Гнучкість і адаптивність є необхідними якостями практичного психолога, оскільки його діяльність постійно відбувається в умовах змін: змінюються запити здобувачів освіти, позиції батьків, очікування педагогів, нормативні вимоги та соціальний контекст. У професійній практиці ці якості проявляються у здатності швидко перебудовувати підхід, обирати відповідні методи роботи та реагувати на ситуацію не шаблонно, а з урахуванням реальних потреб клієнта. Гнучкість дозволяє психологу працювати з різними віковими групами, комбінувати діагностичні, консультативні та корекційні інструменти та адаптуватися до непередбачуваних подій, які є невід'ємною частиною освітнього середовища.

Адаптивність стає особливо важливою у випадках, коли первинний запит змінюється у процесі взаємодії або коли клієнт не готовий працювати у форматі, який психолог планував заздалегідь. У таких ситуаціях фахівець має вміти делікатно переналаштовувати консультаційну стратегію, щоб не втратити контакт і забезпечити підтримку. У роботі з дітьми це проявляється у здатності

реагувати на зміни настрою чи поведінки, переходити від планованої бесіди до ігрового або арттерапевтичного формату. У взаємодії з педагогами й батьками адаптивність допомагає знайти мову, зрозумілу для кожної сторони, та обрати спосіб подачі інформації, який не викликає опору.

Гнучкість і адаптивність також дозволяють психологу зберігати професійну стійкість в умовах соціальних чи організаційних змін, коли навантаження зростає, а ресурси залишаються обмеженими. Ці якості дають можливість діяти ефективно навіть у ситуаціях нестачі часу, змін у графіку чи високих очікувань з боку адміністрації. Загалом вони забезпечують здатність психолога підтримувати працездатність, знаходити оптимальні рішення та залишатися ефективним у складному й динамічному середовищі освіти.

Етичність і професійна відповідальність є фундаментом діяльності практичного психолога, адже саме вони визначають безпеку взаємодії та формують довіру клієнтів, педагогів і батьків. У роботі фахівець постійно має справу з конфіденційною інформацією, емоційно вразливими станами людей та ситуаціями, де недбалість або некоректне втручання можуть мати реальні наслідки. Етичність проявляється у дотриманні професійних меж, вмінні поважати гідність кожного учасника взаємодії, утримуватися від оцінних суджень і забезпечувати психологічну безпеку під час консультативної чи групової роботи.

Професійна відповідальність включає усвідомлення меж власної компетентності: психолог повинен розуміти, коли ситуація виходить за рамки його можливостей і потребує залучення інших спеціалістів, а коли – більш глибокої діагностики чи супервізійної підтримки. У взаємодії з батьками та педагогами відповідальність проявляється у точному й коректному інформуванні, чіткому поясненні рекомендацій та реалістичному окресленні можливостей психологічної допомоги. Важливо також забезпечувати прозорість процесів: пояснювати умови конфіденційності, цілі роботи, межі втручання, а у випадку роботи з дітьми – враховувати їхній вік та рівень розуміння.

Етичність допомагає психологу створювати простір, де кожен клієнт може почуватися захищено і почутим. Вона проявляється у повазі до особистих кордонів, у вмінні підтримати, не нав’язуючи власної позиції, та в збереженні конфіденційності навіть у складних або конфліктних ситуаціях. Професійна відповідальність, у свою чергу, забезпечує стійкість рішень і послідовність дій психолога, що є критично важливим у роботі в умовах освітнього середовища, де наслідки кожного втручання можуть мати довготривалий вплив [45].

Загалом ці якості формують етичну основу професії, підтримують довіру до психолога та визначають якість взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу. Вони також є важливим чинником профілактики професійного вигорання, оскільки допомагають фахівцеві працювати відповідально, усвідомлено й у рамках чітких професійних орієнтирів.

Фундаментом професійної ідентичності практичного психолога є внутрішня мотивація і ціннісна орієнтація на допомогу. Ці якості визначають глибину та тривалість його залученості у професійну діяльність. На відміну від зовнішніх стимулів, які змінюються залежно від умов роботи, внутрішня мотивація базується на переконанні у значущості психологічної допомоги та щирому інтересі до людини. У щоденній практиці вона проявляється в готовності витримувати складні випадки, уважно ставитися до різних запитів, шукати рішення навіть тоді, коли ситуація неоднозначна або потребує тривалого втручання.

Ціннісна орієнтація на допомогу означає прагнення підтримувати розвиток дитини або дорослого, поважати їхній досвід, бачити в кожному клієнтові потенціал до змін і не зводити роботу до виконання формальних процедур. Такий фахівець не лише застосовує методики, а й будує партнерські стосунки з клієнтом, працює на результат, що сприяє його адаптації, благополуччю та емоційній стабільності. У взаємодії з батьками й педагогами внутрішня мотивація проявляється в послідовності, доброзичливості та здатності пояснювати складні речі доступно й безоціночно.

Ці якості особливо важливі в умовах освітньої системи, де психолог часто стикається з високим навантаженням, обмеженими ресурсами та потребою балансувати між різними очікуваннями. Внутрішня мотивація підтримує стійкість у професії, допомагає долати рутину, зберігати інтерес до роботи й не втрачати сенс навіть у періоди емоційного виснаження. Вона є одним із головних чинників профілактики вигорання, оскільки дозволяє фахівцеві відчувати глибоку відповідність своїй професії та отримувати внутрішнє задоволення від можливості бути корисним.

Професійна діяльність практичного психолога в закладі освіти поєднує високу емоційну інтенсивність, багатозадачність та значну відповідальність за психологічне благополуччя здобувачів освіти й педагогічного колективу. Багатовимірність завдань – від діагностики й консультування до профілактики, корекції та просвіти – визначає необхідність високої особистісної зрілості та сформованих професійно важливих якостей.

Аналіз діяльності показує, що ефективність психолога зумовлена не лише професійною компетентністю, а й здатністю до емоційної стабільності, емпатійності, рефлексивності, стресостійкості, комунікативної чутливості, адаптивності та відповідального дотримання етичних стандартів. Саме ці якості забезпечують можливість підтримувати конструктивну взаємодію, зберігати професійні межі, утримувати безпечний простір для роботи та витримувати емоційне навантаження, властиве допомагаючим професіям.

1.3. Причини та прояви професійного вигорання у практичних психологів

Професійне вигорання – це не просто втома чи зниження мотивації, це глибокий психологічний стан, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, особливо в умовах, де від фахівця вимагається постійна емоційна залученість. Якщо говорити про психологів у закладах освіти, ми стикаємося з особливо вразливою групою, робота якої перебуває в постійній

зоні підвищеного емоційного навантаження, системних організаційних складнощів та часто професійної самотності.

Однією з ключових причин розвитку професійного вигорання у практичних психологів є хронічне перевантаження, яке формується через дисбаланс між кількістю завдань і реалістичними можливостями їх виконання. Незважаючи на наявний норматив навантаження, реальні обставини освітніх закладів значно ускладнюють його дотримання: психолог одночасно виконує діагностичну, консультативну, профілактичну, корекційну та організаційно-методичну діяльність, реагує на термінові звернення, кризові ситуації, бере участь у педрадах і консиліумах. Кількість запитів нерідко зростає сезонно або у зв'язку з соціальними подіями, що створює відчуття «безкінечного потоку» завдань. У таких умовах фахівець поступово втрачає можливість якісно відновлюватися, що призводить до хронічного виснаження, зниження продуктивності та емоційної чутливості [38; 39].

Ще одним важливим чинником є розмитість професійних меж і ролей, коли психологові приписують функції, які за своєю природою не належать до сфери його компетентності. У практиці це проявляється у дорученні йому адміністративних обов'язків, педагогічних функцій, у тому числі контролю поведінки дітей. Таке розширення ролі не лише збільшує навантаження, але й породжує внутрішній конфлікт: фахівець змушений відповідати на суперечливі очікування адміністрації, батьків і педагогів, не маючи достатніх повноважень для впливу на системні чинники. Це підсилює переживання фрустрації, безсилля та неефективності власних дій – центральні компоненти вигорання.

Окремо слід виділити емоційний характер більшості звернень [34; 36], з якими працює психолог. Випадки булінгу, насильства, сімейних конфліктів, втрат, тривожно–депресивних проявів, поведінкових криз або суїцидальних ризиків потребують високого рівня емоційної включеності та відповідальності. Тривалий контакт із травматичними історіями виснажує ресурси психолога, формуючи вторинні травматичні реакції, співпереживальну втому та професійну дестабілізацію. За відсутності регулярної супервізії, психологічної

підтримки та можливості розвантаження накопичені емоційні враження залишаються неусвідомленими і поступово трансформуються у виснаження та деперсоналізацію.

Зовнішні соціально-організаційні умови також істотно впливають на формування вигорання. Низький рівень оплати праці, невисокий соціальний престиж професії, відсутність окремого кабінету або відповідного робочого простору, часті зміни в нормативно-правових актах та очікуваннях адміністрації – усе це створює додатковий стресовий фон. Коли психолог змушений працювати у неналежних умовах або без ресурсів для ефективної роботи, формується хронічне переживання знецінення своєї праці та відсутності підтримки, що є одним із найсильніших предикторів емоційного виснаження [45].

Важливими є також індивідуально-психологічні чинники, які підсилюють схильність до вигорання. До них належать перфекціонізм, схильність до гіпервідповідальності, надмірна емпатійність, ригідні уявлення про роль «ідеального психолога», а також тенденція «рятувати» клієнтів або брати на себе надмірну відповідальність за їхні результати. Такі риси збільшують внутрішній тиск, підсилюють самокритику та зменшують здатність відмежовувати власну професійну роль від особистих переживань. У результаті психолог не дозволяє собі помилку, не визнає потреби у відпочинку й поступово виснажується [36].

Таким чином, причини професійного вигорання практичних психологів формуються на перетині організаційних, емоційних та особистісних факторів. Сукупний вплив цих чинників створює ситуацію тривалого професійного стресу, за якої ресурси фахівця поступово виснажуються, а здатність до ефективної допомоги зменшується.

Професійне вигорання є процесом, що поступово розгортається на кількох взаємопов’язаних рівнях і торкається емоційної, когнітивної, поведінкової та фізіологічної сфер функціонування фахівця. У практиці психолога освіти ці

прояви мають особливу специфіку й безпосередньо впливають на якість взаємодії з дітьми, батьками й педагогами [13; 20; 21].

Емоційна сфера зазнає змін найпершою. Психолог починає відчувати внутрішнє виснаження, зниження емоційного відгуку та дедалі глибше відчуття спустошення. Зникає природна залученість, притаманна фахівцеві у взаємодії з дітьми, а на зміну їй приходять байдужість, дратівливість або емоційна «пласкість». Те, що раніше викликало інтерес, поступово перестає зворушувати: психолог ніби «відключається» від власних переживань. У роботі з дітьми це може проявлятися у зниженій терпимості, небажанні вислуховувати повторювані скарги чи важкі історії. Поступово зменшується здатність до емпатії, що є критичною для професії, і фахівець починає діяти автоматично, втрачаючи живий контакт із клієнтом.

Когнітивний рівень проявів охоплює зміни у мисленні, сприйнятті та концентрації уваги. Психолог відчуває труднощі з фокусуванням, забуває важливі деталі діагностичних бесід або рекомендацій, помічає зниження швидкості мислення чи труднощі з аналізом складних випадків. Поширеною є ригідність мислення, коли звичні методики обираються не з огляду на доречність, а «за інерцією». Виникають повторювані сумніви щодо власної професійної компетентності, знижується віра у можливість впливати на ситуацію. У підсумку фахівець переживає відчуття «марності зусиль», що є одним із найсильніших когнітивних маркерів вигорання. Нові підходи або професійне навчання можуть сприйматися як ще одне навантаження, а не як ресурс.

Поведінкові зміни часто помітні оточенню раніше, ніж емоційні та когнітивні. Психолог починає уникати складних консультацій, скорочує час взаємодії або намагається перекласти частину роботи на інших. Знижується ініціативність, профілактична діяльність стає формальною, консультаційні бесіди – поверхневими. Зростає дистанціювання від клієнтів. Фахівець прагне мінімізувати емоційний контакт або діяти суворо в межах алгоритму, щоб не «вв’язуватися» у ситуацію. Часто формується знеособлення: сприйняття дітей,

батьків чи педагогів не як унікальних особистостей, а як «потоку», «чергової проблеми» або «навантаження». Це не є ознакою байдужості як риси характеру – це наслідок виснаження.

У професії психолога такий тип поведінки небезпечний, оскільки зменшує доступність фахівця для учасників освітнього процесу й руйнує довіру, на якій ґрунтується ефективність допомоги.

Поступово вигорання впливає і на фізіологічний стан. З'являється хронічна втома, що не минає після сну або вихідних; головні болі, соматичні скарги, відчуття «перенапруження» або «виснаженості». Частими є порушення сну (труднощі із засинанням, поверхневий сон, безсоння або підвищена сонливість). В організмі зростає рівень стресових гормонів, що призводить до ослаблення імунітету, загострення хронічних захворювань, підвищеної тривожності або апатії. На довгих дистанціях фізіологічні прояви стають однією з основ причин виходу фахівця з професії або переходу на менш емоційно навантажені форми діяльності [48].

Поступове наростання емоційних, когнітивних, поведінкових і фізіологічних проявів професійного вигорання неминуче позначається на якості та ефективності роботи практичного психолога. Зміни відбуваються не раптово, а накопичуються з часом, від ледь помітного зниження енергії до суттєвих порушень у взаємодії, прийнятті рішень та загальній професійній поведінці.

Передусім страждає якість взаємодії з дітьми, батьками й педагогами. Психолог стає менш терпимим, менш уважним до деталей, швидше втомлюється від емоційних проявів клієнтів. Дитина, яка потребує чутливого супроводу, може стикнутися із сухими, надто короткими відповідями або поспішними висновками. Батьки – з відчуттям осуду або небажанням включатися в їхню проблему. Педагоги – із труднощами в налагодженні співпраці. Порушується той самий терапевтичний контакт, який є фундаментом роботи психолога [29; 31].

Поступово зменшується емпатійність і комунікативна гнучкість. Фахівець починає реагувати шаблонно, механічно повторює типові рекомендації, уникає

складних емоцій, може перебивати або пропускати важливі деталі. Замість того щоб адаптувати підхід під індивідуальні потреби, він діє за інерцією. Це призводить до зниження ефективності консультування, втрати довіри й емоційного віддалення клієнтів.

Суттєво знижується точність професійних рішень. Коли когнітивні ресурси виснажені, психолог може неправильно оцінити серйозність ризику, не помітити ключових ознак кризового стану, неправильно інтерпретувати поведінку дитини або емоційний фон бесіди. Втрачається аналітична гнучкість, що є критично важливою для роботи з емоційними, поведінковими та сімейними труднощами.

У таких умовах підвищується ризик помилок у кризових ситуаціях, де дії психолога мають бути точними, швидкими та виваженими. Вигорання погіршує здатність утримувати концентрацію, що може призвести до запізнілого реагування на ознаки суїцидального ризику, насильства або гострого стресу. Помилка в таких ситуаціях може мати серйозні наслідки для добробуту дитини або всієї освітньої спільноти.

Одним з найглибших наслідків є втрата професійної мотивації та ідентичності. Фахівець, який раніше відчував сенс і важливість своєї роботи, починає сумніватися у власній компетентності, ставить під питання цінність своїх дій, відчуває безсилля або «відчуження» від професії. З’являється тенденція уникати нових завдань, зменшувати участь у професійних заходах, віддалятися від колег. Це створює ризик професійної деформації та виходу з професії.

Зрештою психолог, який переживає вигорання, перестає бути ресурсною фігурою для учасників освітнього процесу. Йому важко утримувати безпечний простір, у якому дитина чи дорослий можуть говорити про складні речі. Замість підтримки та стабільності клієнт може отримати байдужість, нетерпимість, зверхність або поспішні судження, які можуть завдати вторинної травматизації. Такі реакції виникають не через брак професійності чи бажання нашкодити, а через виснажений ресурсний стан фахівця [38; 44; 46].

Таким чином, прояви професійного вигорання не лише знижують ефективність психологічної допомоги, а й створюють ризики для безпеки та благополуччя учасників освітнього процесу, що робить проблему вигорання критично важливою для системи освіти в цілому.

Стійкість до професійного вигорання у практичних психологів формується не лише завдяки зовнішнім умовам, а передусім завдяки наявності певних внутрішніх якостей, які виконують функції психологічних ресурсів і буферів. Ці характеристики дозволяють фахівцеві ефективно взаємодіяти з емоційно складними ситуаціями, зберігати професійний тонус і уникати виснаження, навіть коли навантаження залишається значним.

Емоційна зрілість дозволяє психологу регулювати власний стан у моменті, не «заражатися» переживаннями клієнтів і не реагувати імпульсивно на складні або провокативні ситуації. Стабільні фахівці краще витримують кризові розмови, конфліктні сімейні історії, прояви агресії чи дезорганізованої поведінки дітей. Вони зберігають ясність мислення навіть тоді, коли емоційне навантаження зростає, що зменшує ризик перевантаження та сприяє збереженню ресурсу.

Рефлексивність є важливим чинником профілактики вигорання, оскільки саме вона дозволяє фахівцеві вчасно розпізнавати зміни у власному стані – ранні ознаки втоми, емоційного відсторонення, дратівливості або внутрішнього виснаження. Рефлексивний психолог здатний помічати, коли навантаження перевищує його межі, і вчасно звертатися по супервізію, коригувати свій графік, змінювати стратегії роботи. Це зменшує ймовірність переходу стану перевтоми у повноцінне вигорання.

Стресостійкість забезпечує здатність діяти ефективно в умовах високого тиску, термінових звернень, непередбачуваних кризових ситуацій чи конфліктів між учасниками освітнього процесу. Психолог, який володіє навичками саморегуляції, може швидко відновлювати рівновагу після інтенсивних консультацій, застосовувати техніки заземлення, дихання, тілесного сканування

або інші інструменти для стабілізації. Це допомагає уникати накопичення напруги та захищає нервову систему від хронічного перенапруження.

Гнучкість дозволяє сприймати зміни не як загрозу, а як природну частину професійної діяльності. У роботі психолога це проявляється у здатності адаптувати методики до вікових і індивідуальних особливостей клієнтів, змінювати стратегію сесії відповідно до стану дитини або батьків, коригувати графік і не втрачати ефективність у ситуаціях невизначеності. Адаптивні фахівці менше виснажуються від непередбачуваності освітнього процесу, що є одним із ключових організаційних стресорів.

Етичність і відповідальність створюють ясність професійної позиції, а отже – відчуття внутрішньої стабільності. Коли психолог чітко розуміє межі своєї ролі, він не бере на себе зайвих зобов'язань, не дозволяє іншим порушувати свої кордони й не відчуває провини за те, що виходить за межі його можливостей. Етичний підхід знижує ризик емоційної перевантаженості, а відповідальність допомагає фахівцеві діяти усвідомлено, не «розчиняючись» у проблемах клієнтів.

Внутрішня мотивація є одним із найпотужніших захисних факторів. Фахівець, який бачить сенс у своїй діяльності, переживає менше фрустрації у складних випадках і легше переходить через періоди високого навантаження. Ціннісна орієнтація на допомогу підтримує внутрішню енергію, дозволяє психологу відчувати професійну реалізацію та дає змогу знаходити ресурси навіть у складних умовах. Саме такі психологи частіше відчувають задоволення від роботи й рідше переживають стан знеособлення або деперсоналізації.

Сукупність перелічених характеристик виконує функцію «ресурсного буфера». Вони не усувають стресові фактори, але послаблюють їхній вплив, стабілізують емоційний стан фахівця, підтримують ясність мислення та дозволяють діяти без надмірного виснаження. Таким чином, внутрішні психологічні ресурси стають основою професійної стійкості, яка є критично важливою в роботі практичного психолога.

Профілактика професійного вигорання практичних психологів передбачає створення умов, у яких фахівець може відновлювати власні ресурси, отримувати підтримку, зберігати внутрішню стійкість і реалізовувати професійну діяльність без надмірного виснаження. Ці чинники діють як захисні механізми, що уповільнюють розвиток вигорання, послаблюють вплив стресорів і підсилюють здатність психолога до ефективного функціонування в умовах високих емоційних та організаційних вимог [35; 40].

Одним з найефективніших ресурсів у профілактиці вигорання є супервізія Вона забезпечує можливість обговорення складних випадків, нормалізацію емоційних реакцій та професійне переналаштування. Психолог отримує підтримку, може розділити відповідальність за складні рішення, зменшує емоційний тягар та ризик професійної самотності. Інтервізійні групи доповнюють цей процес обміном досвідом між колегами та формуванням спільноти, у якій психолог відчуває себе частиною професійного середовища, а не ізольованою фігурою [23; 52].

Робота психолога нерозривно пов’язана з опрацюванням інтенсивних емоцій клієнтів, що може активувати власні травматичні спогади або незавершені внутрішні конфлікти. Особиста терапія дозволяє фахівцеві розвантажувати емоційний багаж, підвищувати саморефлексію, навчатися розмежовувати особисте й професійне, а також формувати навички самодопомоги. Це створює здорову внутрішню опору, яка зменшує ризик деперсоналізації та емоційного виснаження.

Психогігієнічні практики (регулярний відпочинок, фізична активність, сон, хобі, прогулянки, творчість) виконують роль біологічного й психологічного відновлення. Вони регулюють рівень стресових гормонів, підтримують нервову систему, відновлюють здатність до емоційної взаємодії. Особливо важливо, щоб психолог мав особистий простір поза роботою, де не потрібно «бути в ролі» фахівця. Саме такі практики підвищують стійкість і зменшують ризик хронічного виснаження .

Дотримання меж є одним із головних антивигоральних інструментів. Психолог, який дозволяє іншим порушувати свої межі – працювати без відпочинку, виконувати несумісні з посадою функції, відгукуватися на всі запити без можливості вибору – виснажується найшвидше. Чіткі межі включають вміння відмовляти, розподіляти навантаження, визначати часові рамки консультацій, не брати на себе функції вчителя, адміністратора чи «кризового універсала». Вони зберігають професійну роль і знижують ризик перевантаження.

Структурні умови праці суттєво впливають на стійкість психолога. Наявність окремого кабінету, можливість працювати у приватності, доступ до матеріалів та ресурсів, адекватний графік і час для підготовки – усе це не лише підвищує якість роботи, а й зменшує постійний організаційний стрес. Важливим є також реалістичне навантаження, коли кількість здобувачів освіти відповідає можливостям одного фахівця. Організаційна підтримка створює відчуття стабільності, безпеки та визнання.

Безперервне навчання підтримує впевненість психолога у власних компетенціях, розширює інструментарій і дає нові способи реагування на складні ситуації. Це знижує відчуття безсилля та ригідності, які часто супроводжують вигорання. Курси, вебінари, участь у професійних конференціях не лише підвищують рівень знань, а й сприяють відновленню інтересу до роботи.

Професійні об’єднання психологів, онлайн- та офлайн-спільноти, тематичні групи створюють середовище підтримки, де можна отримати поради, поділитися досвідом і зменшити відчуття ізоляції. Такі спільноти формують культуру взаємодопомоги, яка компенсує брак ресурсів у закладах освіти та підсилює професійну ідентичність [68].

Усі перелічені чинники працюють як система взаємопов’язаних ресурсів, що:

- зменшують рівень хронічного стресу;
- допомагають переробляти емоційні навантаження;

- підтримують почуття компетентності;
- створюють середовище безпеки й професійної підтримки;
- формують відчуття контролю над власною діяльністю;
- відновлюють відчуття сенсу та цінності професії.

Усе це значно уповільнює розвиток вигорання, роблячи психолога більш стійким і ресурсним у довготривалій перспективі.

Допомога фахівцеві, який переживає професійне вигорання, має бути комплексною та багаторівневою, адже виснаження формується поступово і зачіпає як особистісну, так і професійну та організаційну сфери. На індивідуальному рівні важливо насамперед відновити баланс між роботою та особистим життям, допомогти психологу переосмислити власні межі відповідальності та зняти надмірні очікування щодо «обов'язковості» завжди бути доступним і ефективним. Робота з почуттям провини, розвиток навичок саморегуляції, повернення до регулярного відпочинку, фізичної активності та захоплень сприяють поступовому відновленню емоційної рівноваги й зменшенню напруження. Особлива роль належить особистій терапії, яка допомагає пропрацювати накопичені переживання, відновити здатність розрізняти власні й чужі емоції та повертає внутрішню опору.

На професійному рівні ключовим чинником є супервізія, що дозволяє психологу розділити відповідальність за складні випадки, отримати фахову підтримку та знову відчути себе частиною професійної спільноти, а не ізольованим «універсальним вирішувачем проблем». Інтервізійні групи й наставництво мають не менше значення, адже саме вони створюють простір для обговорення труднощів, обміну досвідом і пошуку ресурсних рішень. Для виснаженого фахівця важливо також тимчасово зменшити кількість кризових випадків, щоб мати змогу відновити власні сили та повернути внутрішню стабільність.

Організаційний рівень підтримки визначає умови, у яких працює психолог. Раціональний розподіл обов'язків, дотримання нормативного навантаження, чіткість посадових функцій і відсутність вимог виконувати

нехарактерні для психолога завдання є основою профілактики вигорання. Наявність окремого кабінету, можливість працювати у конфіденційному просторі та доступ до методичних матеріалів підвищують якість роботи і знижують рівень організаційного стресу.

На системному рівні необхідне створення культури турботи про психологів та визнання того, що вони також є вразливою професійною групою, яка потребує регулярної підтримки. Включення профілактики вигорання до політики психологічної служби, забезпечення можливостей для навчання, організація професійних спільнот і мережевих груп – усе це формує середовище, у якому психолог може не лише працювати, а й відновлюватися. Системна підтримка нормалізує потребу у допомозі, зменшує рівень стигматизації та формує середовище, у якому фахівець має право на помилку, втому і власні межі.

Загалом ефективна допомога психологу, який переживає вигорання, можлива лише тоді, коли фахівець не залишається наодинці зі своїм виснаженням. Доступ до професійної спільноти, нормалізація переживань, створення структурних умов та турбота про особистий ресурс стають тим комплексом підтримки, що дозволяє зупинити процес виснаження, відновити внутрішню рівновагу й повернути відчуття сенсу та професійної самореалізації.

Професійне вигорання практичних психологів є багатовимірним явищем, що формується внаслідок взаємодії інтенсивних емоційних навантажень, організаційних труднощів та індивідуально–психологічних чинників. Хронічне перевантаження, розмитість професійних ролей, постійний контакт із травматичними історіями, недостатність ресурсів і відсутність регулярної супервізійної підтримки створюють умови для поступового виснаження, яке проявляється на емоційному, когнітивному, поведінковому й фізіологічному рівнях. У результаті страждає не лише психолог як фахівець, а й якість психологічної допомоги, що впливає на благополуччя здобувачів освіти, педагогів і всієї освітньої спільноти.

Водночас аналіз внутрішніх ресурсів показує, що певні психологічні якості можуть значно підвищувати стійкість до вигорання. Емоційна зрілість, рефлексивність, саморегуляція, гнучкість, етичність і внутрішня мотивація створюють своєрідний захисний буфер, який пом’якшує вплив стресових факторів і допомагає зберігати професійну ефективність навіть у складних умовах. Профілактичні чинники, такі як супервізія, особиста терапія, психогігієна, чіткі професійні межі, організаційна підтримка та участь у професійних спільнотах, підсилюють ці внутрішні ресурси та забезпечують довготривалу професійну стійкість.

Допомога психологу, який переживає вигорання, має бути комплексною: від індивідуальної роботи до створення сприятливого професійного й організаційного середовища, а також системного визнання важливості турботи про фахівців психологічної служби. Лише така багаторівнева підтримка дозволяє не лише зупинити розвиток виснаження, а й відновити відчуття сенсу, професійної цілісності та внутрішньої опори, що є основою ефективної роботи практичного психолога в сучасній освітній системі.

Висновки до розділу 1

Проведено теоретичний аналіз професійного вигорання практичних психологів як багатовимірного явища, що формується під впливом емоційних, когнітивних, поведінкових та організаційно-соціальних чинників. Сучасні підходи трактують вигорання як динамічний процес втрати ресурсів і професійної ефективності в умовах тривалого стресу. Також підкреслюють хронічний дисбаланс між професійними вимогами та внутрішніми ресурсами фахівця.

Визначено, що практичні психологи закладів освіти є вразливими до вигорання через багатофункціональність, високу емоційну інтенсивність їх діяльності та відповідальність за психологічне благополуччя учасників освітнього процесу. Ефективність їх роботи значною мірою залежить від

особистісних якостей – емоційної зрілості, емпатійності, рефлексивності, стресостійкості, комунікативної чутливості, гнучкості та професійної відповідальності, які забезпечують здатність витримувати інтенсивні переживання клієнтів та працювати у високонавантажених умовах.

Виявлено, що причини вигорання мають комплексний характер: хронічне перевантаження, неясність ролей, контакт із кризовими випадками, недостатність супервізійної та організаційної підтримки, низький престиж професії, а також індивідуальні особливості (перфекціонізм, гіпервідповідальність, надмірна емпатія). Вигорання проявляється на емоційному, когнітивному, поведінковому й фізіологічному рівнях, погіршуючи якість роботи, знижуючи емпатійність, точність діагностики та ефективність реагування на складні ситуації.

Відмічено, що стійкість до вигорання фахівців забезпечується поєднанням внутрішніх ресурсів (емоційна зрілість, рефлексивність, саморегуляція, ціннісна мотивація) та зовнішніх підтримувальних чинників – супервізії, інтервізії, особистої терапії, професійних меж, адекватних умов праці та належної організаційної підтримки. Сукупність цих факторів формує «буферну систему», яка допомагає психологу зберігати працездатність і запобігати виснаженню.

Отже, професійне вигорання практичних психологів є результатом взаємодії особистісних, професійних і організаційних умов. Розуміння цих механізмів створює основу для подальшого емпіричного дослідження та розробки програм профілактики, що становитиме зміст наступних розділів роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

2.1. Методи та організація емпіричного дослідження

Проведений у першому розділі теоретичний аналіз засвідчив, що професійне вигорання практичних психологів є складним багатовимірним

феноменом, який формується під впливом емоційних, когнітивних, мотиваційних, ресурсних та організаційних чинників. Вигорання розгортається поступово, змінюючи емоційну регуляцію, професійну мотивацію, якість взаємодії з клієнтами та загальний рівень психологічного благополуччя. Як показали сучасні моделі та результати українських і міжнародних досліджень, ключовими чинниками ризику виступають переживання стресу, емоційне перевантаження та розмитість професійних ролей, тоді як життєстійкість, внутрішня мотивація, рефлексивність і наявність професійної підтримки виконують виражену захисну функцію та підвищують стійкість до виснаження.

Разом із тим, теоретичні положення потребують емпіричного уточнення саме в контексті діяльності практичних психологів системи освіти – фахівців, які працюють у ситуації постійної емоційної напруги та нерідко обмежених ресурсів. Тому наступний етап роботи зосереджений на тому, щоб встановити, як саме проявляється вигорання у практичних психологів, які фактори посилюють або стримують його розвиток і які індивідуальні ресурси є найбільш значущими для підтримання професійної стійкості.

У цьому розділі подано логіку добору показників і методів, що дозволяють комплексно оцінити рівень професійного вигорання, переживаний стрес, психологічні ресурси та профілактичні заходи. До дослідження включено кілька груп показників, які виявилися теоретично значущими для розуміння динаміки вигорання.

Першу групу становлять уявлення психологів про вигорання, що дає змогу з’ясувати, як фахівці описують цей стан, які причини й симптоми вони виділяють та чи усвідомлюють ранні ознаки виснаження. Це важливий когнітивний аспект, який впливає на здатність своєчасно розпізнати вигорання і звернутися по підтримку.

Другу групу становлять показники психологічного благополуччя та задоволеності життям, які відображають загальний емоційний фон і ресурсність особистості. Теоретичні моделі показують, що високий рівень благополуччя є

базовим захисним чинником і пов’язаний зі здатністю ефективно відновлюватися після професійних навантажень.

Третя група – рівень сприйнятого стресу, який у численних дослідженнях описується як провідний предиктор емоційного виснаження. Оцінка стресу дає можливість визначити, наскільки вимоги професії переживаються як складні чи некеровані.

Четвертий блок охоплює показники професійної життєстійкості, що характеризують здатність психолога підтримувати професійну ефективність у складних умовах. Цей ресурс включає елементи внутрішнього контролю, емоційної стабільності, здатності приймати виклики та залишатися включеним у діяльність.

До важливих ресурсних характеристик належить також професійна самоефективність, тобто віра у власну здатність справлятися з труднощами й досягати результатів. Низька самоефективність у дослідженнях пов’язується з підвищеним ризиком вигорання й професійного відчуження.

Центральним у дослідженні виступає рівень професійного вигорання, який розглядається не лише як інтегральний стан, а й через окремі симптоматичні прояви – емоційні, когнітивні, поведінкові та мотиваційні. Такий підхід дозволяє отримати багатовимірну картину стану фахівців.

Завершальна група показників стосується рівня профілактики вигорання, тобто частоти та змісту самодопомогових і професійних практик (супервізій, інтервізій, особистої терапії, хобі, навчання), які спрямовані на збереження ресурсу і є важливими для довготривалої професійної стійкості.

У сукупності ці показники дозволяють не лише оцінити рівень вигорання, а й виявити взаємозв’язки між його проявами та психологічними ресурсами фахівця. Відповідно до цього було висунуто припущення, що професійне вигорання практичних психологів підвищується за умов високого переживаного стресу та знижених ресурсних характеристик, і зменшується за наявності життєстійкості, самоефективності, психологічного благополуччя, задоволеності

життям та регулярних профілактичних практик, які виконують захисну функцію.

Мета емпіричного дослідження полягає у визначенні рівня професійного вигорання практичних психологів закладів освіти та встановленні його взаємозв'язків із переживаним стресом, показниками психологічного благополуччя, життєстійкістю, професійною самоефективністю та рівнем застосування профілактичних стратегій.

З огляду на поставлену мету сформульовано такі завдання дослідження:

1. Оцінити уявлення практичних психологів про професійне вигорання, його прояви та фактори ризику.
2. Визначити рівень професійного вигорання за загальними та симптоматичними показниками.
3. Дослідити рівень переживаного стресу як одного з провідних чинників ризику вигорання.
4. Виміряти показники психологічного благополуччя і задоволеності життям, що виступають базовими ресурсними характеристиками фахівця.
5. Оцінити рівень професійної життєстійкості та її окремі компоненти, які відображають здатність до ефективного функціонування в умовах професійного навантаження.
6. Визначити рівень професійної самоефективності, що є важливим захисним чинником від виснаження.
7. Проаналізувати застосовувані психологами профілактичні стратегії, спрямовані на збереження професійного ресурсу.
8. Встановити взаємозв'язки між рівнем професійного вигорання та психологічними ресурсами, стресом і профілактичними практиками, визначивши чинники, що підсилюють або послаблюють розвиток вигорання.

Виходячи з мети та завдань дослідження, було застосовано комплекс методів, що забезпечили можливість отримати як кількісні, так і якісні дані про психологічні характеристики практичних психологів і прояви професійного вигорання. Використання змішаного підходу дозволило розглянути

досліджуваний феномен у широкому контексті, поєднуючи стандартизовані вимірювальні інструменти з аналізом індивідуальних описів і суб'єктивного досвіду фахівців.

Основним методом збору даних виступило анкетне опитування, що включало стандартизовані психодіагностичні шкали, авторські запитання та відкриті відповіді. Анкетування забезпечило структурованість даних, можливість порівняння показників між учасниками та охоплення широкої вибірки респондентів незалежно від їхнього місцезнаходження.

Для отримання кількісної інформації про рівень професійного вигорання, стресу, психологічного благополуччя, життєстійкості та самоефективності було використано психодіагностичні опитувальники. Їх застосування дозволило оцінити ключові психологічні конструкти, визначені в теоретичній частині роботи, та здійснити подальший статистичний аналіз взаємозв'язків між ними.

Паралельно з кількісними даними збиралися якісні відомості про уявлення психологів щодо вигорання, їхній досвід переживання професійних труднощів і способи профілактики. Узагальнення кількісних і якісних даних створило умови для глибшого розуміння особливостей професійного стану практичних психологів, а також для визначення низки чинників, що впливають на підвищення або зниження рівня вигорання. Застосована сукупність методів забезпечила надійність, комплексність і валідність дослідження.

З метою вивчення вибірки та виявлення розуміння практичними психологами феномену професійного вигорання, його причин, проявів та можливих шляхів подолання, у дослідженні була використана авторська методика, що складалася із 7 відкритих та напівструктурованих запитань (див додаток А).

Ця методика дозволила:

- з'ясувати, яке особисте й професійне значення фахівці надають вигоранню;
- визначити, які симптоми вони вважають найбільш характерними;

- виявити, які чинники ризику та стресові ситуації психологи визначають у власному досвіді;
- дослідити, які стратегії профілактики вони реально застосовують;
- оцінити рівень усвідомленості та рефлексивності щодо власного професійного стану.

Такий підхід був необхідним, оскільки професійна картина феномена впливає на здатність психолога розпізнати ранні ознаки виснаження, своєчасно звернутися по підтримку та обирати адекватні профілактичні стратегії. Крім того, відкриті запитання дали можливість отримати якісні дані, що доповнюють результати стандартизованих психодіагностичних інструментів.

Відповіді респондентів були опрацьовані методом контент-аналізу, що дозволило виділити ключові смислові категорії та закономірності у професійному розумінні феномена вигорання.

Для вимірювання загального психологічного благополуччя практичних психологів у дослідженні застосовано методику «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя бібісі» в адаптації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер (див додаток Б) [25].

Ця методика дозволяє комплексно оцінити не окремі емоції чи ситуативні стани, а стійкий суб'єктивний досвід благополуччя, який, як показують теоретичні моделі, є важливим захисним чинником у попередженні професійного вигорання.

Шкала включає оцінку трьох ключових аспектів благополуччя:

- емоційно-психологічного благополуччя (відчуття внутрішнього комфорту, позитивного настрою, емоційної врівноваженості);
- фізичного благополуччя (сили, енергії, загального функціонування організму);
- якості соціальних стосунків (відчуття підтримки, довіри, задоволеності міжособистісною взаємодією).

Окрім окремих доменів, методика дозволяє отримати загальний інтегральний показник благополуччя, що виступає індикатором загальної

ресурсності фахівця. Для практичних психологів він є особливо значущим, оскільки відображає здатність витримувати емоційні навантаження, підтримувати внутрішню стабільність і відновлювати сили.

Включення цієї методики до дослідження було обґрунтованим, оскільки суб'єктивне благополуччя є важливим предиктором професійної стійкості та зворотно пов'язане з рівнем емоційного виснаження. Оцінка благополуччя дала змогу розглянути вигорання не лише через його негативні прояви, а й через ресурси, які допомагають психологам зберігати ефективність у довготривалій перспективі.

Для оцінювання глобального когнітивного аспекту благополуччя у дослідженні застосовано методику «Шкала задоволеності життям (SWLS)» - українська версія адаптована Стадник А. В., Мельник Ю. Б. (див додаток В) [43]. Це один із найпоширеніших і найнадійніших інструментів, який вимірює не емоційні стани, а саме узагальнене судження людини про те, наскільки її життя відповідає власним очікуванням і цінностям.

На відміну від показників емоційного благополуччя, задоволеність життям є стійкою когнітивною установкою, що відображає загальний рівень психологічної адаптації та внутрішньої стабільності. Для практичних психологів цей показник має особливе значення, оскільки виступає базовим ресурсом, який впливає на:

- здатність витримувати професійні навантаження;
- сприйняття складних або емоційно насичених ситуацій;
- рівень мотивації та ефективності в роботі;
- збереження внутрішнього сенсу та задоволення від діяльності.

SWLS дозволила визначити, наскільки учасники дослідження в цілому задоволені власним життям, та чи є цей показник взаємопов'язаним із розвитком професійного вигорання. Попередні дослідження показують, що низька задоволеність життям часто супроводжується емоційним виснаженням, почуттям безсилля та зниженням професійної ефективності, тоді як високий рівень цього показника має виражений захисний ефект.

Включення Шкали задоволеності життям до дослідження дозволило доповнити загальну картину психологічного благополуччя та уточнити, наскільки глобальне ставлення до власного життя може впливати на стійкість до професійного вигорання.

Для оцінювання рівня суб'єктивного переживання стресу у дослідженні було використано методику «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)» в адаптації Вельдбрехт О. О., Тавровецької Н. І. (див додаток Г) [6]. Це один із найвідоміших і найчастіше застосовуваних інструментів у дослідженнях психологічного здоров'я, який дозволяє виміряти не реальний обсяг життєвих труднощів, а те, як людина їх сприймає – наскільки події здаються їй непередбачуваними, некерованими або виснажливими.

PSS-10 оцінює суб'єктивний компонент стресу, який, за численними теоретичними моделями, виступає первинним тригером розвитку професійного вигорання. Саме переживаний, а не об'єктивний стрес найчастіше визначає емоційне виснаження, напруження та зниження здатності до відновлення. Для практичних психологів це особливо важливо, оскільки вони щоденно зустрічаються з емоційно насиченими ситуаціями, що можуть сприйматися як складні чи неконтрольовані.

Застосування Шкали сприйнятого стресу дозволило:

- визначити інтенсивність суб'єктивного стресу у психологів;
- виявити, наскільки вони відчувають нестачу контролю над професійними ситуаціями;
- співвіднести рівень стресу з показниками професійного вигорання;
- оцінити, чи виконує стрес модераційну роль між симптомами виснаження та внутрішніми ресурсами.

У контексті даного дослідження шкала сприйнятого стресу виступає важливим інструментом для розуміння ризиків вигорання, оскільки саме суб'єктивне переживання стресу виявляється найбільш значущим для прогнозування емоційного виснаження й професійної дезорганізації.

Для оцінювання здатності практичних психологів підтримувати професійну ефективність у складних або стресових умовах було використано «Опитувальник професійної життєстійкості», адаптований О. М. Кокуном (див додаток Ґ) [16]. Ця методика ґрунтується на уявленні про те, що професійна життєстійкість – це інтегральна характеристика особистості, яка визначає рівень внутрішньої стійкості, гнучкості та здатності справлятися з інтенсивними професійними навантаженнями.

Особливістю цього інструмента є те, що він вимірює не лише загальний рівень життєстійкості, а й окремі її змістові компоненти, що дозволяє отримати детальну картину психологічних ресурсів фахівця. До структури опитувальника входять такі блоки:

- професійна включеність – здатність залишатися зацікавленим і внутрішньо залученим у професійну діяльність;
- професійний контроль – відчуття впливу на робочі ситуації, усвідомлення власних компетенцій і можливостей;
- професійне прийняття виклику – позитивне ставлення до труднощів як до можливості розвитку;
- емоційний компонент – здатність регулювати емоційні реакції та зберігати внутрішню рівновагу;
- мотиваційний компонент – внутрішня зацікавленість і смислова підтримка професійної діяльності;
- соціальний компонент – можливість опори на колег, здатність до конструктивної взаємодії;
- власне професійний компонент – відчуття компетентності, стабільність професійної ідентичності та ясність ролі.

Застосування цього опитувальника у дослідженні було необхідним, оскільки професійна життєстійкість виступає однією з ключових захисних характеристик у запобіганні вигоранню. Вона забезпечує гнучкість у ситуаціях емоційної напруги, сприяє збереженню професійної мотивації та знижує чутливість до стресогенних чинників.

Аналіз показників професійної життєстійкості дав можливість не лише виявити рівень внутрішньої стійкості практичних психологів, а й визначити, які саме її компоненти найбільш тісно пов’язані з розвитком або попередженням професійного вигорання.

Для оцінювання віри фахівців у власні професійні можливості у дослідженні застосовано «Опитувальник професійної само ефективності», адаптований О. В. Креденцер (див додаток Д) [25]. Концепція самоефективності ґрунтується на теорії А. Бандури і визначає її як здатність людини оцінювати власну компетентність у виконанні професійних завдань, впливати на ситуацію та досягати бажаних результатів.

У професійній діяльності психолога саме ефективність самосприйняття часто визначає:

- рівень упевненості у власних рішеннях;
- здатність зберігати спокій у складних або емоційно насичених ситуаціях;
- готовність брати на себе відповідальність;
- стійкість до невизначеності та професійних викликів;
- мотивацію продовжувати діяльність навіть за умов виснаження.

Опитувальник дозволяє кількісно оцінити, наскільки психолог відчуває себе компетентним, здатним впливати на професійне середовище і справлятися зі складними завданнями. Професійна самоефективність у наукових дослідженнях розглядається як один із найважливіших захисних чинників проти вигорання, адже високий рівень впевненості у власних здібностях знижує ймовірність формування почуття безсилля, фрустрації та професійного відчуження.

Включення цієї методики в дослідження було необхідним, оскільки вона дозволяє оцінити внутрішній суб’єктивний ресурс фахівця, який визначає, якою мірою психолог здатний справлятися з професійними труднощами й упевнено виконувати свої функції. Аналіз цього показника дав змогу виявити, чи є

професійна самоефективність пов’язаною з розвитком або попередженням професійного вигорання серед практичних психологів.

Для діагностики рівня професійного вигорання практичних психологів у дослідженні використано український валідизований опитувальник, розроблений О. С. Чабаном, О. О. Хаустовою та В. О. Омельяновичем (див додаток Е) [47]. Це перший сучасний інструмент, створений відповідно до трактування професійного вигорання в МКХ-11, де воно визначається як професійний феномен, що виникає у контексті хронічного робочого стресу та включає три ключові компоненти: емоційне виснаження, ментальну дистанцію та зниження ефективності.

Особливістю цього опитувальника є його широка симптоматична структура. На відміну від класичних тривимірних моделей, він дозволяє оцінити вигорання через десять окремих груп симптомів, що забезпечує багатовимірність і високу чутливість діагностики. До структури опитувальника входять:

- професійне незадоволення;
- емоційно-вольове виснаження;
- загальна втома та дефіцит часу;
- деперсоналізація та емоційне відсторонення;
- астено-депресивні прояви;
- тривожні симптоми;
- потреба в усамітненні;
- незадоволеність винагородою;
- прагнення відпочинку;
- позитивні моральні установки (захисний компонент).

Така структура дозволяє не лише визначити загальний рівень вигорання, але й виявити, який саме симптомокомплекс домінує, що є важливим для індивідуалізованої профілактики та інтерпретації результатів.

Методика створена на основі великої репрезентативної вибірки українських фахівців допомагаючих професій, пройшла психометричну

перевірку та має підтверджену надійність. Саме тому її використання було доречним у цьому дослідженні, оскільки воно дозволило отримати високоточну оцінку рівня вигорання серед практичних психологів освіти – професійної групи, яка працює в умовах підвищеної емоційної напруги та обмеженої системної підтримки.

Застосування цього інструмента дало змогу визначити не лише ступінь емоційного виснаження, а й пов’язати окремі симптоми з іншими психологічними характеристиками – рівнем стресу, життєстійкістю, благополуччям і профілактичними практиками, що є важливим для поглибленої інтерпретації отриманих даних.

Для оцінювання того, наскільки практичні психологи систематично підтримують власний професійний ресурс і застосовують профілактичні стратегії, у дослідженні було використано авторський Опитувальник для виявлення рівня профілактики професійного вигорання, розроблений І. І. Панкратовою (див додаток Є). Необхідність створення цього інструмента була зумовлена браком методик, які б дозволяли кількісно вимірювати саме поведінкові аспекти профілактики, а не лише симптоми або передумови вигорання.

Опитувальник охоплює три ключові сфери профілактичної діяльності, що відображають різні рівні підтримки професійної стійкості:

1. Участь у професійних спільнотах - цей блок оцінює ступінь включеності фахівця у професійну взаємодію, доступ до підтримувальних мереж і активність у професійній спільноті. Різні варіанти відповіді відображають градацію від активного залучення до повної відсутності участі. Оцінювання цього критерію важливе, оскільки професійні контакти та взаємопідтримка є значущими факторами профілактики емоційного виснаження.

2. Частота участі у профілактичних заходах – у цьому блоці респонденти оцінюють регулярність участі в різних формах підтримки та професійного розвитку, зокрема:

- курсах підвищення кваліфікації (освітніх і позаосвітніх),
- тренінгах і семінарах,
- супервізіях та інтервізіях,
- груповій і особистій психотерапії.

Єдина шкала частотності (від «ніколи» до «часто») дозволяє сформувати інтегральний показник профілактичної активності та оцінити, наскільки психолог систематично піклується про власний емоційний і професійний стан.

3. Наявність і регулярність хобі – цей блок стосується особистісних форм відновлення, які підтримують баланс між роботою і приватним життям. У науковій літературі саме регулярна діяльність, що приносить задоволення, вважається важливим буфером проти хронічного стресу та вигорання. Оцінювання хобі дозволяє охопити ще один вимір ресурсності – позапрофесійну сферу.

Використання цього опитувальника дало змогу:

- виявити фактичні стратегії самодопомоги та професійної підтримки, якими користуються психологи;
- простежити індивідуальні профілактичні патерни, що зазвичай не фіксуються стандартизованими шкалами;
- співвіднести рівень профілактики з іншими показниками – стресом, життєстійкістю, благополуччям і вигоранням;
- визначити, які практики найбільш активно застосовуються в реальному професійному житті психологів освіти.

Таким чином, авторська методика стала важливою складовою дослідження, дозволивши оцінити не лише ризики та прояви вигорання, а й поведінкові механізми його запобігання, що є ключовими для розробки ефективних програм профілактики.

Узгоджене застосування зазначених вище методик створило цілісну діагностичну модель, що дозволила одночасно дослідити прояви вигорання, його передумови та ресурси, а також зіставити психологічні характеристики з поведінковими стратегіями профілактики.

Обробка емпіричного матеріалу у дослідженні здійснювалася за допомогою комплексу кількісних і якісних методів, що забезпечило багатовимірний аналіз психологічних показників і дозволило простежити взаємозв'язки між професійним вигоранням та його детермінантами. Першим етапом аналізу стала описова статистика, яка дала змогу охарактеризувати основні тенденції в отриманих даних: визначити середні та медіанні значення за кожною шкалою, оцінити варіативність і розкид результатів, а також виявити мінімальні та максимальні показники й частотні розподіли відповідей. Завдяки цьому було сформовано загальне уявлення про рівень професійного вигорання, переживаного стресу, благополуччя, життєстійкості, самоефективності та профілактичної активності у вибірці.

Для перевірки гіпотези та виявлення значущих взаємозв'язків між основними змінними застосовувався кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Спірмена. Цей метод є оптимальним для психологічних досліджень, оскільки не вимагає нормального розподілу та добре працює зі шкалами порядкового рівня. Кореляційний аналіз дозволив оцінити, наскільки переживаний стрес підсилює розвиток професійного вигорання, та визначити ресурсні чинники, які можуть його послаблювати, зокрема життєстійкість, психологічне благополуччя, професійну самоефективність і регулярність профілактичних практик. Він також дав змогу співвіднести окремі симптоми вигорання з показниками емоційної регуляції та ресурсності.

Окремий блок даних був оброблений за допомогою контент-аналізу, який застосовувався до відкритих відповідей в авторських опитувальниках та у блоці уявлень про професійне вигорання. Процедура включала послідовне читання відповідей, виділення повторюваних тем, кодування змістових фрагментів, групування їх у ширші смислові категорії та кількісний підрахунок частоти появи кожної категорії. Подальша інтерпретація здійснювалася у контексті психологічних моделей вигорання, що дозволило виявити цінні якісні дані: суб'єктивні уявлення фахівців про природу вигорання, типові й унікальні стресові чинники, а також реальні стратегії самодопомоги та бар'єри, що

заважають профілактиці. Контент-аналіз суттєво доповнив кількісні результати, відкривши доступ до глибинного професійного досвіду учасників.

Узагальнюючи результати використаних методів, можна зазначити, що поєднання описової статистики, кореляційного й порівняльного аналізів та контент-аналізу забезпечило комплексний підхід до вивчення професійного вигорання. Завдяки цьому стало можливим не лише визначити загальний рівень вигорання практичних психологів, а й окреслити його взаємозв'язки із переживаним стресом, особистісними ресурсами та профілактичною активністю, що створило цілісну основу для подальшої інтерпретації емпіричних результатів.

До емпіричного дослідження було залучено 34 практичні психологи, які працюють у закладах освіти різних типів. Усі учасники добровільно надали інформовану згоду на участь у дослідженні та підтвердили можливість використання своїх даних у наукових цілях. Такий формат забезпечив достовірність результатів і відповідність етичним вимогам.

У вибірку увійшли фахівці, які працюють у закладах дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти. Це дозволило охопити різноманітні професійні контексти та відобразити реальний спектр умов, у яких здійснюється психологічна робота в сучасній українській освіті.

Учасники відрізнялися за професійним стажем: дослідження включало як початківців із досвідом до 1 року, так і досвідчених фахівців зі стажем понад 10-15 років. Це забезпечило можливість аналізу впливу професійного досвіду на рівень стресу, вигорання та використання профілактичних стратегій.

Респонденти зазначали особливості свого робочого середовища, зокрема: наявність або відсутність обладнаного кабінету, рівень навантаження, кількість функцій, які вони фактично виконують, та доступ до супервізій чи інтервізійних груп. Ці дані стали важливим фоном для інтерпретації показників професійного вигорання.

Вибірка також характеризується різноманітністю профілактичної активності: одні психологи регулярно беруть участь у супервізіях, професійних

спільнотах та навчальних заходах, інші – лише епізодично або зовсім не залучені до таких практик. Наявність хобі та форм відновлення також варіювалася серед учасників, що дозволило проаналізувати зв’язок між позапрофесійною активністю та рівнем стійкості до вигорання.

Таким чином, вибірка є досить репрезентативною для групи практичних психологів закладів освіти та дозволяє дослідити як загальні тенденції, так і індивідуальні відмінності у рівнях професійного вигорання, переживаного стресу та ресурсних характеристик фахівців.

Емпіричне дослідження проводилося протягом травня 2025 року дистанційно з використанням онлайн-опитувальника, що забезпечило зручність участі та доступність для практичних психологів із різних регіонів. Перед початком заповнення респонденти отримували коротку інформацію про мету дослідження, його зміст, гарантії конфіденційності та можливість добровільної відмови без пояснень. Лише після підтвердження інформованої згоди учасники переходили до основного блоку запитань.

Опитувальник був структурований таким чином, щоб забезпечити логічну послідовність збору даних та уникнути впливу втоми чи зміщення відповідей. Перший блок містив соціально-професійні характеристики учасників, необхідні для аналізу контексту їхньої роботи: тип закладу освіти, стаж, наявність обладнаного кабінету, особливості робочого навантаження, доступ до супервізії та інтервізійних зустрічей.

Другий блок складався зі стандартизованих психодіагностичних методик, що вимірювали ключові психологічні показники: рівень суб’єктивного благополуччя, задоволеність життям, переживаний стрес, професійну життєстійкість, професійну самоефективність та симптоми професійного вигорання. Кожна методика була представлена окремим модулем, що дозволило зберегти структурованість і забезпечити коректність відповідей.

Наступним етапом було заповнення авторської частини дослідження, що включала відкриті запитання. Вони були спрямовані на виявлення уявлень практичних психологів про професійне вигорання, визначення чинників ризику,

суб’єктивних ознак виснаження та стратегій профілактики, які вони застосовують у повсякденній роботі. Цей блок забезпечив отримання якісних даних, що доповнили результати стандартизованих інструментів.

Загальний час заповнення опитувальника становив у середньому 20-30 хвилин. Учасники могли виконувати його у зручний час і на будь-якому пристрої, що сприяло точності та повноті відповідей. Після завершення збору даних вони були експортовані в електронному вигляді та піддані статистичній і якісній обробці відповідно до поставлених завдань дослідження.

Таким чином, процедура дослідження була організована таким чином, щоб забезпечити максимальну достовірність, етичність та системність збору емпіричного матеріалу.

2.2. Результати емпіричного дослідження

Оскільки професійне вигорання є не лише психофізіологічним явищем, а й суб’єктивно переживаним станом, логічним першим кроком у представленні результатів стало дослідження того, як самі практичні психологи розуміють цей феномен, які прояви вважають ключовими та які чинники сприймають як найбільш виснажливі. Аналіз уявлень є важливою частиною емпіричної роботи, адже він дозволяє зафіксувати «внутрішню картину» вигорання, яка впливає на поведінкові стратегії, ставлення до власного стану, готовність звертатися по допомогу та вибір профілактичних заходів. Саме тому результати інтерпретації відкритих відповідей респондентів подаються першими – вони створюють змістове підґрунтя для подальшого аналізу кількісних показників.

Аналіз відкритих відповідей респондентів дозволив реконструювати їхні уявлення про природу професійного вигорання, його симптоми, чинники ризику та стратегії самодопомоги. Контент-аналіз був проведений із використанням підрахунку частоти згадуваних категорій і їхнього відсоткового представлення у вибірці, що дало змогу систематизувати зміст досвіду практичних психологів та виявити найбільш типові смислові акценти .

Отримані дані показують, що практичні психологи насамперед трактують професійне вигорання як стан фізичного та емоційного виснаження. Найчастіше воно описується як фізична або хронічна втома (36,73%), емоційне виснаження (32,65%), зниження мотивації (24,49%) та наслідок тривалого стресу й перевантаження (24,49%). Частина респондентів згадує також байдужість і знецінення роботи (10,20%), що відповідає компоненту деперсоналізації в моделі К. Маслач.

У сприйнятті симптомів психологи також демонструють розуміння багатовимірності вигорання. Найчастіше згадуються фізична втома (50%), зниження мотивації (37,5%), емоційне виснаження (31,25%), апатія й байдужість (25%), а також дратівливість (22,92%), психосоматичні реакції (16,67%) та зниження продуктивності (8,33%). Це підтверджує, що вигорання розглядається як процес, який охоплює емоційний, фізичний і поведінковий рівні.

Серед причин вигорання респонденти найчастіше називають низьку заробітну плату (27,08%), відсутність професійної підтримки та супервізії (25%), високе навантаження (20,83%), рідше – вплив війни та соціальної нестабільності (8,33%) і постійний контакт із проблемами інших (4,17%). Таким чином, причини охоплюють як організаційні, так і соціально-психологічні чинники.

Психологи демонструють достатню поінформованість щодо теми: інформацію про вигорання вони найчастіше отримують з онлайн-ресурсів та вебінарів (52,08%), книг та наукових джерел (47,92%), тренінгів (29,17%) і професійних спільнот (22,92%).

Першими ознаками вигорання фахівці найчастіше називають виснаження й апатію (43,75%), зниження мотивації (20,83%), небажання йти на роботу (14,58%) та дратівливість (10,42%). Рідше згадуються порушення сну й погіршення самопочуття (6,25%).

Серед профілактичних стратегій найпоширенішими є фізична активність (31,25%), відпочинок та релаксація (27,08%), супервізія або терапія (18,75%).

Менше представлені хобі, планування та здоровий спосіб життя (10–12%). Це свідчить про переважання індивідуальних, а не системних підходів.

У рекомендаціях колегам домінують поради відпочити або взяти паузу (52,08%), тоді як рекомендації звернутися на супервізію, встановити межі або впроваджувати системний догляд за собою трапляються значно рідше (8,33–12,5%). Це свідчить про недостатньо сформовану культуру професійної підтримки та профілактики вигорання.

Загалом контент-аналіз показав, що практичні психологи освіти сприймають професійне вигорання як багатовимірний стан, тісно пов’язаний із тривалим стресом, надмірним навантаженням і недостатністю професійної підтримки. Їхні уявлення переважно збігаються із сучасними науковими моделями вигорання, що підкреслює високу рефлексивність і професійну чутливість фахівців. Разом із тим отримані дані демонструють потребу у розширенні системної профілактики, регулярній супервізії та організаційній підтримці, що має важливе значення для збереження психічного здоров’я психологів та ефективності їхньої роботи.

Кількісний аналіз отриманих даних здійснювався за основними психодіагностичними шкалами, які відображають рівні психологічного благополуччя, задоволеності життям, сприйнятого стресу, професійної життєстійкості, самоефективності та вираженості симптомів професійного вигорання. Результати подаються відповідно до структури дослідження та дозволяють оцінити як середні тенденції у вибірці практичних психологів, так і особливості взаємодії окремих показників.

Для кожної шкали проаналізовано (див додаток Ж):

- середні значення та варіативність;
- переважний рівень показника у вибірці;
- домінантні симптоми або компоненти (для вигорання та життєстійкості);
- потенційні ризики й ресурсні зони;
- співвідношення з теоретичними моделями, описаними у розділі 1.

Кількісний аналіз розпочато з вивчення суб’єктивного благополуччя за методикою «Модифікована шкала суб’єктивного благополуччя бібісі» (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер), що дозволило визначити загальний емоційний фон практичних психологів та їхній ресурсний потенціал. За інтегральним показником суб’єктивного благополуччя виявлено, що найбільша частка респондентів перебуває на середньому рівні (41,18%), тоді як 32,35% мають низькі значення і 26,47% демонструють високі показники (M=82,21) . Це свідчить про те, що хоча більшість фахівців відчувають відносну задоволеність власним станом, водночас значна частина групи перебуває у зоні ризику щодо розвитку емоційного виснаження.

Показник психологічного благополуччя виявився загалом помірним: 61,76% респондентів мають середній рівень, тоді як високі значення фіксуються лише у 14,71% учасників (M=41,65). Це означає, що більшість психологів зберігають певний рівень внутрішньої стабільності та життєзадоволення, проте не досягають оптимальних показників, що може бути пов’язано з впливом професійних навантажень, стресових факторів або невизначеності робочого середовища.

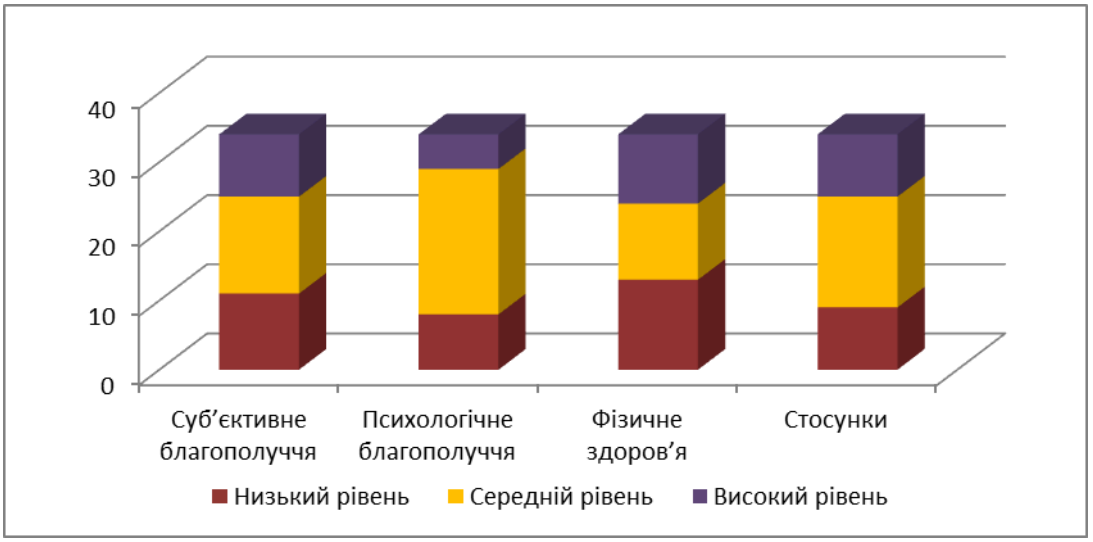
Ситуація з фізичним благополуччям є менш сприятливою. Близько 38,24% респондентів мають низький рівень фізичного самопочуття, 32,35% – середній, і лише 29,41% – високий (M=21,85). Наявність значної частки низьких результатів може свідчити про хронічну втому, регулярні стресові навантаження та недостатній рівень відновлення, що є типовими наслідками тривалого емоційного напруження у професійній діяльності психологів.

Щодо якості міжособистісних стосунків, результати показали більш збалансовану картину. Переважна частина респондентів оцінює свої стосунки з оточенням на середньому рівні (47,06%), тоді як показники низького та високого рівнів розподілені рівномірно (по 26,47%) (M=18,71) . Це може свідчити про загалом достатню соціальну підтримку, яка є важливим ресурсом протидії професійному виснаженню, хоча окремі психологи все ж таки відчувають труднощі у сфері міжособистісних взаємин.

Рисунок 2.2.1

Діаграма результатів діагностики за методикою

«Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя бібісі»



Задоволеність життям є інтегральним показником загального емоційного тонусу та суб'єктивного оцінювання людиною власної життєвої ситуації. Результати дослідження показали, що серед практичних психологів переважають низькі та середні рівні задоволеності життям, які представлені однаковою часткою – по 38,24% учасників. Лише 23,53% респондентів продемонстрували високий рівень задоволеності життям.

Середнє значення за шкалою задоволеності життям (SWLS) становить 22,28 бала, що відповідає середньому рівню задоволеності, а низький показник стандартного відхилення (SD = 1,32) свідчить про відносну однорідність вибірки. Така структура результатів може відображати вплив професійних навантажень, високої відповідальності та специфіки роботи з емоційно напруженими ситуаціями, що характерно для діяльності практичних психологів у закладах освіти.

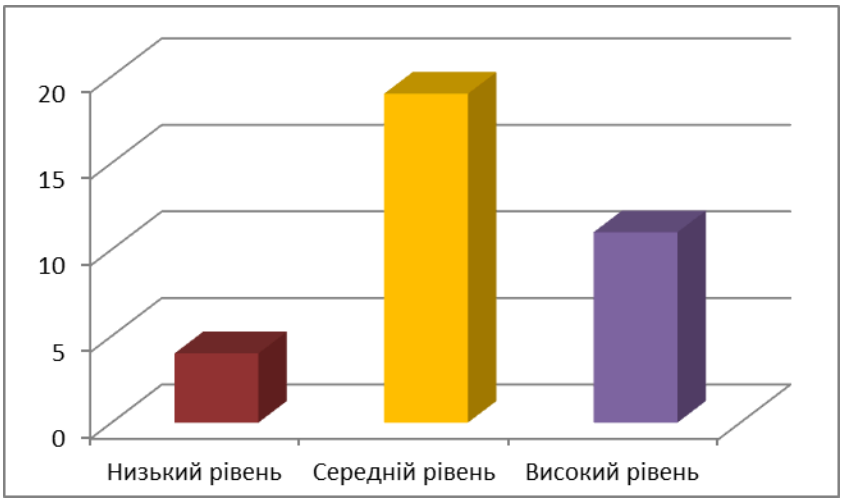
Окрему увагу заслуговує те, що частка учасників із низькою задоволеністю життям дорівнює частці середнього рівня, що може вказувати на тенденцію до зниженої життєвої ресурсності, яка в поєднанні з високим рівнем

стресу та професійного навантаження здатна підвищувати ризик розвитку вигорання. Отримані дані узгоджуються з теоретичними моделями, згідно з якими загальна задоволеність життям виступає захисним чинником і сприяє збереженню мотивації, психологічної стійкості та емоційного благополуччя.

Таким чином, результати SWLS показують, що значна частина практичних психологів перебуває у стані помірного або зниженого життєвого задоволення, що є важливим фактором у розумінні їхньої вразливості до професійного виснаження.

Рисунок 2.2.2

Діаграма результатів діагностики за методикою «Шкала задоволеності життям (SWLS)»



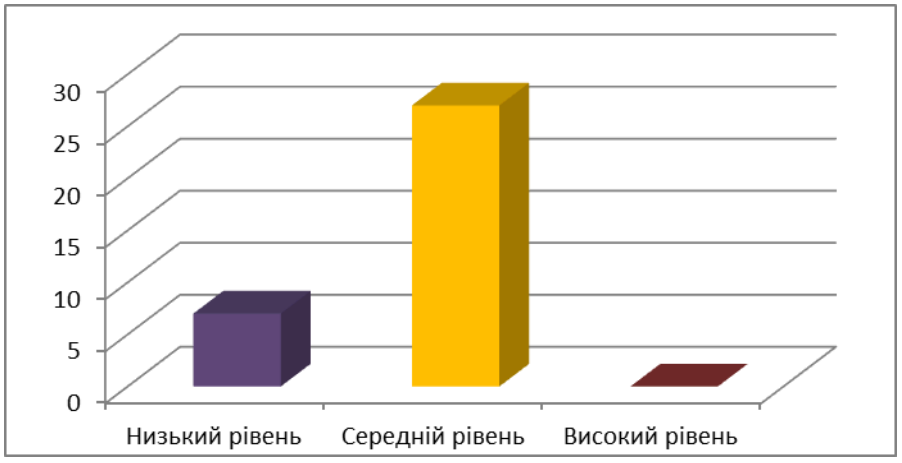
Рівень сприйнятого стресу у вибірці практичних психологів є переважно підвищеним, що підтверджує високу насиченість їхньої професійної діяльності емоційними та організаційними навантаженнями. Згідно з отриманими даними, абсолютна більшість учасників демонструє середній рівень стресу – 79,41%, тоді як 20,59% мають низькі показники і жоден респондент не потрапив до зони високого стресу . Середній бал за шкалою становить 23,50, що відноситься до верхньої межі середнього рівня і свідчить про відчутне суб’єктивне напруження, яке психологи переживають у повсякденній діяльності.

Такі результати можуть відображати типові умови роботи практичних психологів освіти, які часто мають справу з кризовими ситуаціями,

поведінковими труднощами дітей, конфліктами у сім'ях, інклюзивними запитами та високим організаційним навантаженням. Середній рівень стресу, що домінує майже в усіх учасників, і відсутність високих значень можуть також вказувати на звичку до хронічного стресового фону, коли внутрішні ресурси ще дозволяють підтримувати функціонування, але вже не забезпечують оптимального відновлення.

Рисунок 2.2.3

Діаграма результатів діагностики за методикою «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)»



Структура результатів підкреслює, що сприйнятий стрес є значущим чинником професійного життя психологів і потенційно впливає на розвиток емоційного виснаження – одного з базових компонентів синдрому професійного вигорання. Підвищений середній рівень стресу у більшості учасників створює підґрунтя для накопичення втоми, зниження мотивації та зменшення загальної професійної стійкості, що особливо важливо враховувати під час інтерпретації подальших результатів, пов'язаних з вигоранням та життєстійкістю.

Результати опитувальника професійної життєстійкості свідчать про те, що у вибірці практичних психологів загальний рівень цього показника є переважно середнім. Більшість респондентів (55,88%) мають середню професійну життєстійкість, тоді як 26,47% – високий рівень, і лише 17,65% демонструють низькі результати (M = 58,79) . Це означає, що понад половина фахівців загалом

зберігають здатність до конструктивного функціонування у професійно складних обставинах, однак значна частина вибірки потребує додаткових ресурсів для підтримання стабільності й витривалості.

Аналіз окремих компонентів показує неоднорідність профілю життєстійкості. Найвищі показники зафіксовано за шкалою професійної залученості, де 64,71% учасників демонструють високий рівень, а середній рівень мають 32,35%. Лише 2,94% респондентів отримали низькі бали (M = 19,82). Така структура свідчить про високу мотивацію та щире включення у професійну діяльність, що є одним із ключових ресурсів у протидії вигоранню.

Схожі тенденції виявлено за шкалою професійного контролю: 52,94% демонструють високі показники, 38,24% – середні, 8,82% – низькі (M = 19,00). Це означає, що більшість психологів відчувають здатність впливати на свою діяльність і приймати ефективні професійні рішення, що знижує ризики емоційної безпорадності.

Також високі результати спостерігаються за шкалою сприйняття професійних викликів: 64,71% респондентів мають високий рівень, 23,53% – середній і 11,76% – низький (M = 19,97). Психологи здебільшого розглядають труднощі як можливість для розвитку, що є показником конструктивного ставлення до стресових ситуацій.

Водночас окремі компоненти демонструють слабші показники. За шкалою професійної витривалості значна частина респондентів (73,53%) має середній рівень, тоді як високий рівень виявлено лише у 8,82%, а низький – у 17,65% (M = 15,12). Це свідчить про те, що хоча психологи здатні справлятися з навантаженнями, проте їхня стресостійкість часто функціонує на межі можливостей.

Аналогічна тенденція простежується за шкалою емоційної стійкості, де 73,53% респондентів мають середній рівень, 17,65% – високий, а 8,82% – низький (M = 15,29). Емоційна стабільність є критично важливою для роботи психолога, тому такий розподіл вказує на підвищену вразливість частини вибірки до емоційного виснаження.

Шкала професійної відповідальності демонструє інший розподіл: більшість психологів (55,88%) мають середній рівень, 38,24% – високий і лише 5,88% – низький (M = 14,03). Це підтверджує, що респонденти загалом відповідально ставляться до роботи, однак не завжди мають внутрішні ресурси для витримування зовнішнього тиску.

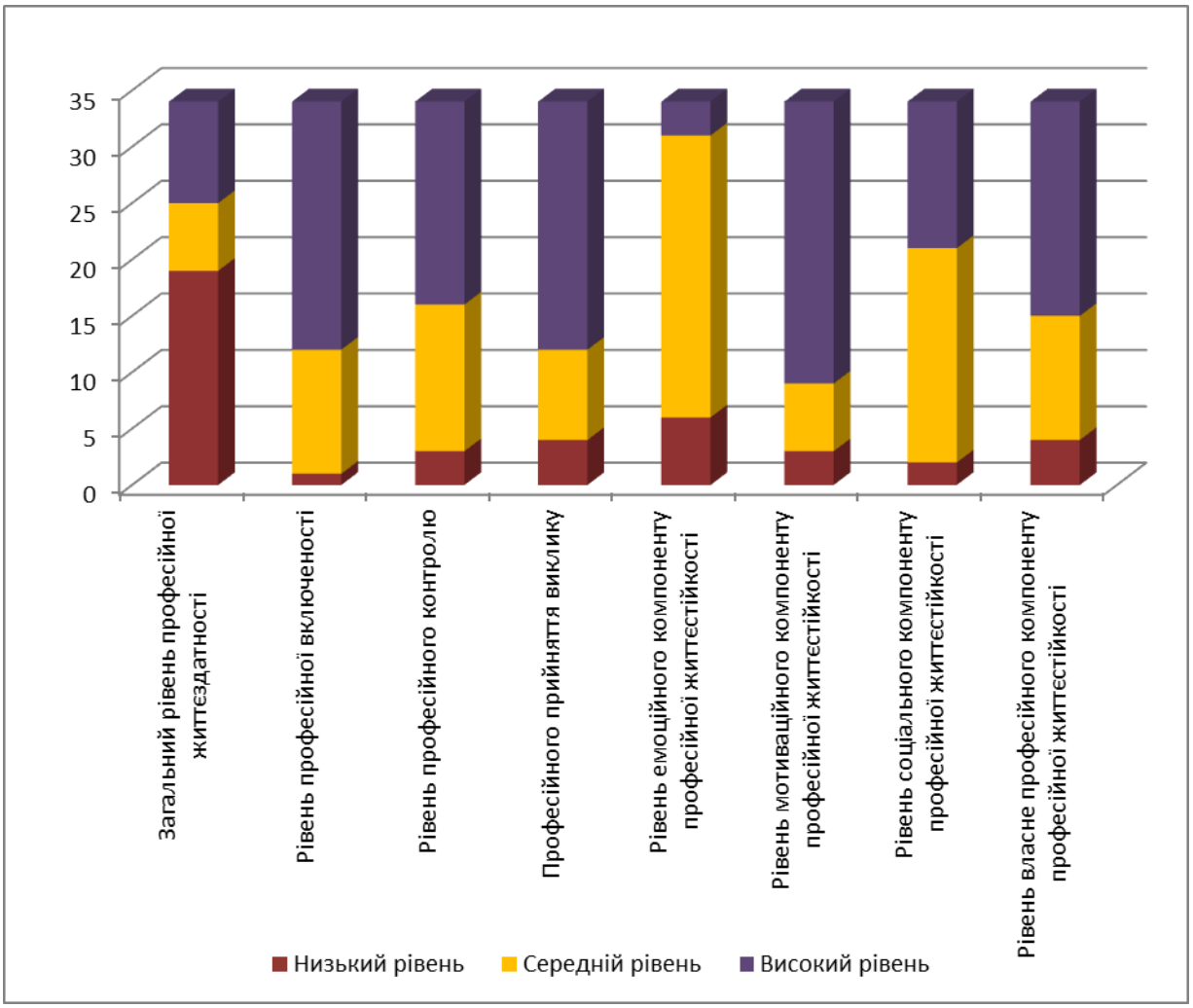
Шкала самоконтролю в професійній діяльності показує схожі результати: 55,88% мають середній рівень, 32,35% – високий і 11,76% – низький (M = 14,35). Це може означати, що психологи здебільшого контролюють свої дії й рішення, але за умови високого навантаження частина з них відчуває труднощі з регуляцією напруги.

Таким чином, профіль професійної життєстійкості практичних психологів загалом характеризується достатньо високою залученістю, контролем і позитивним ставленням до професійних викликів, але водночас – середнім рівнем витривалості, емоційної стабільності та саморегуляції. Це створює підґрунтя для підтримання професійної працездатності, але водночас зумовлює підвищену вразливість до накопичення стресу та розвитку емоційного виснаження.

Рисунок 2.2.4

Діаграма результатів діагностики за методикою

«Опитувальник професійної життєстійкості»



Показник професійної самоефективності практичних психологів виявився достатньо рівномірно розподіленим між низькими, середніми та високими значеннями, що свідчить про неоднорідність упевненості фахівців у власних професійних можливостях. Згідно з отриманими даними, 32,35% респондентів характеризуються низьким рівнем професійної самоефективності, 35,29% – середнім, і така ж частка – 32,35% – високим рівнем, середнє значення становить 30,00 бала . Такий розподіл свідчить про те, що у вибірці одночасно представлені як фахівці з високою впевненістю у власній професійній компетентності та здатності впливати на перебіг роботи, так і ті, хто переживає сумніви щодо власної ефективності.

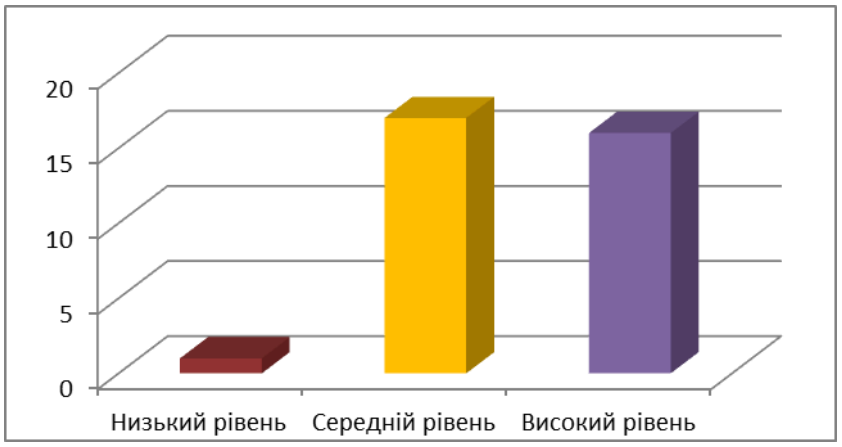
Наявність третини учасників із низьким рівнем самоефективності може вказувати на вплив професійного середовища, у якому практичні психологи часто працюють із високою відповідальністю, але недостатнім рівнем

підтримки, визнання або зворотного зв'язку. Для частини фахівців це може сприяти формуванню почуття неефективності, зниження мотивації та підвищення вразливості до професійного виснаження. Водночас присутність майже такої ж кількості психологів із високою самоефективністю демонструє, що значна частка вибірки має сформовані професійні компетенції, відчуття впливу на результат і стійке відчуття власної здатності справлятися з професійними викликами.

Загальний профіль професійної самоефективності у вибірці виглядає збалансованим, але водночас містить дві контрастні групи – фахівців із високою та низькою впевненістю у власній професійній дієздатності. Це робить цей показник важливим для подальшого аналізу, оскільки самоефективність, згідно з теоретичними моделями, виступає одним із ключових захисних чинників у попередженні професійного вигорання та є пов'язаною з рівнем мотивації, ініціативності та здатності до саморегуляції в умовах стресу.

Рисунок 2.2.5

Діаграма результатів діагностики за методикою «Опитувальник професійної самоефективності»



Аналіз результатів опитувальника синдрому професійного вигорання показав, що у вибірці практичних психологів домінує середній рівень вираженості симптомів, який виявлено у 61,76% респондентів. Низький рівень зафіксовано у 35,29% учасників, тоді як високий рівень проявів вигорання

встановлено лише у 2,94% осіб (M = 28,32) . Така структура свідчить про те, що більшість фахівців перебувають у стані помірного професійного виснаження, що вже впливає на їхнє функціонування, але не досягає найвищої клінічної вираженості.

Більш детальний аналіз окремих симптоматичних груп дозволяє окреслити специфіку вигорання у психологів. Найбільш поширеним проявом є незадоволення професійною діяльністю, де низький рівень задоволення зафіксовано у 67,65% респондентів, середній – 26,47%, а високий – лише у 5,88% (M = 5,35). Це вказує на значне емоційне виснаження, що супроводжується зниженням відчуття сенсу та професійної реалізованості.

Високою також є частота емоційних симптомів, таких як дратівливість, перенапруження чи зниження емоційної чутливості. У цій групі 67,65% респондентів мають низький рівень емоційної стійкості, тоді як 20,59% – середній і 11,76% – високий (M = 4,79). Це свідчить про значне виснаження ресурсів емоційної саморегуляції та підвищену вразливість до стресу.

Когнітивні симптоми, зокрема труднощі концентрації та сприйняття часу, також проявляються доволі виразно: 23,53% респондентів мають низький рівень, 41,18% – середній і 35,29% – високий рівень проблем зі сприйняттям часу (M = 2,88), що може свідчити про порушення ритму діяльності та труднощі з відновленням.

Важливою складовою вигорання є симптоми деперсоналізації, де 29,41% психологів мають низький рівень, 47,06% – середній, а 23,53% – високий (M = 4,29). Це вказує на те, що значна частина фахівців схильна до відсторонення, знеособлення взаємодії або зниження емпатії – механізмів, які часто стають захисною реакцією у стані хронічного стресу.

Фізіологічні симптоми також проявляються помітно: у 58,82% респондентів вони мають низький рівень, але 26,47% – середній і 14,71% – високий рівень (M = 2,09). Це може відображати психосоматичні реакції, які супроводжують тривале емоційне виснаження.

Підвищена напруга та тривога спостерігаються у значної частини вибірки: 17,65% мають низький рівень цих симптомів, 58,82% – середній і 23,53% – високий (M = 2,18). Це свідчить про істотний емоційний тиск, який психологи переживають у робочому середовищі.

Цікавим є показник уникання людей, де 73,53% респондентів демонструють середній рівень, 20,59% – низький і лише 5,88% – високий рівень (M = 1,71). Це говорить про те, що дистанціювання та бажання уникнути взаємодії з клієнтами проявляється часто, але рідко набуває крайньої форми.

Натомість за шкалою почуття відгородженості від інших фіксується інша тенденція: 8,82% мають низький рівень, 41,18% – середній і 50% – високий (M = 3,18). Це набагато сильніший показник ізоляції та емоційного віддалення, що може бути ознакою тривалого виснаження та захисного згортання професійної активності.

Проблеми з відпочинком також широко представлені: 38,24% мають низький рівень здатності до відновлення, 20,59% – середній і 41,18% – високий рівень порушень (M = 1,03). Такий розподіл сигналізує про труднощі зі сном, неможливість розслабитися чи відновити сили, що значно підвищує ризик прогресування вигорання.

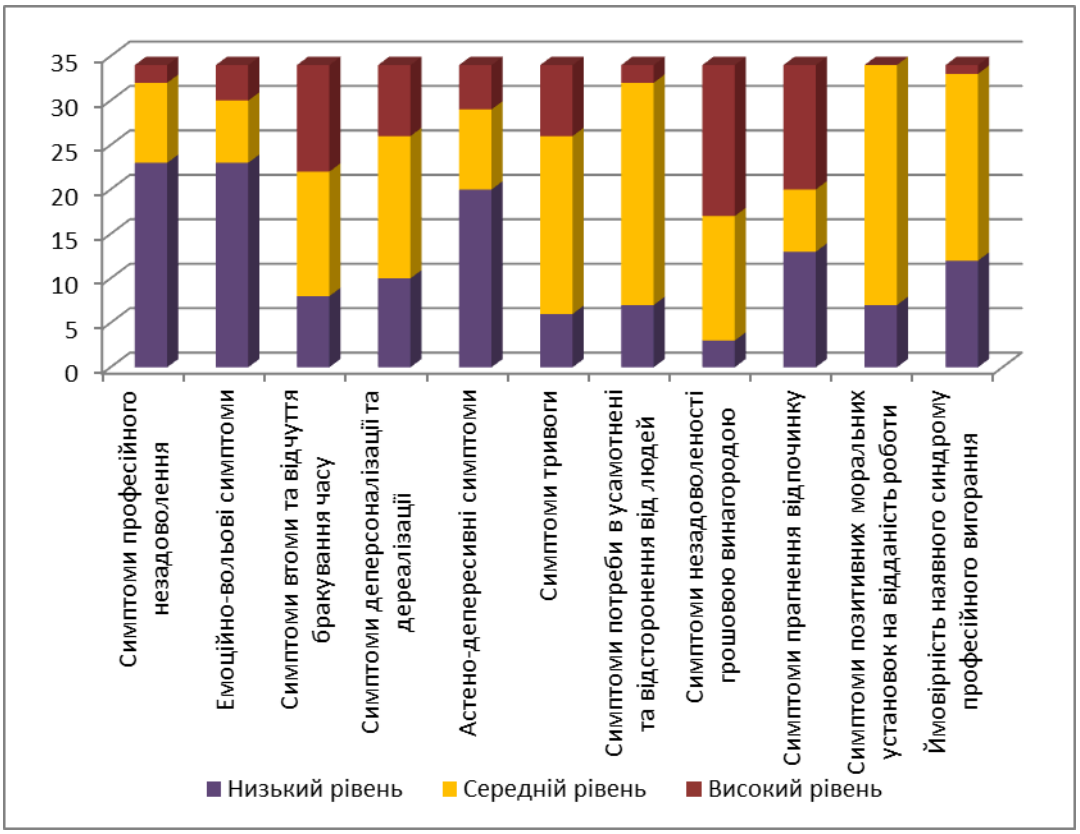
Останній компонент – зниження якості роботи – демонструє, що 79,41% психологів мають середній рівень цього показника, 20,59% – низький і немає жодного випадку високого рівня (M = 0,82). Це свідчить, що психологи усвідомлюють певне падіння ефективності, але воно поки що не досягає критичного рівня.

Узагальнюючи результати, можна стверджувати, що у вибірці практичних психологів найбільш вираженими є симптоми незадоволення професією, емоційного виснаження, напруги, відгородженості та труднощів з відновленням. Такі профілі відповідають класичній динаміці вигорання, у якій емоційне виснаження і зниження ресурсності передують поведінковим і мотиваційним змінам.

Рисунок 2.2.6

Діаграма результатів діагностики за методикою

«Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання»



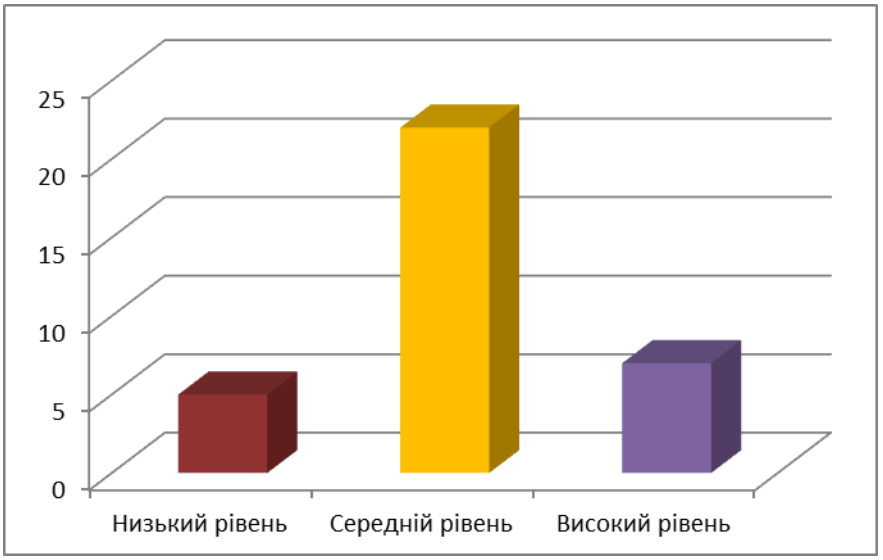
Результати дослідження свідчать, що рівень профілактичної активності серед практичних психологів є переважно недостатнім і не забезпечує системної підтримки їхнього професійного благополуччя. Згідно з отриманими даними, 44,12% респондентів продемонстрували низький рівень профілактики, тобто практично не використовують регулярні психогігієнічні чи професійні стратегії підтримки власної ресурсності. Ще 47,06% мають середній рівень, що означає нерегулярне або фрагментарне застосування профілактичних заходів. Лише 8,82% фахівців належать до групи з високим рівнем профілактики, що вказує на системний підхід до підтримання психоемоційного стану та участь у професійних інструментах стійкості (супервізії, навчальні курси, терапія, хобі). Середнє значення показника становить 16,00 бала, що відповідає нижній межі середнього рівня профілактичної активності.

Рисунок 2.2.7

Діаграма результатів діагностики за методикою

«Опитувальник для виявлення

рівня профілактики професійного вигорання»



Структура результатів демонструє, що більшість практичних психологів освіти не мають достатньо сформованої системи профілактики вигорання, а захисні практики застосовуються ситуативно або епізодично. Водночас важливо враховувати, що профілактичні заходи у професії психолога мають вирішальне значення: супервізія, інтервізія, особиста терапія, участь у професійних спільнотах і регулярне відновлення ресурсів є базовими умовами професійної стійкості.

Низький рівень системної профілактики може бути пов’язаний із кількома факторами: високим навантаженням, відсутністю часу, недостатнім доступом до супервізій, обмеженою підтримкою з боку адміністрації, недостатньою культурою звернення по професійну допомогу та певною «нормалізацією втоми», яка є типовою для допомагаючих професій. Разом із тим, навіть середній рівень профілактики, який продемонструвала майже половина вибірки, не гарантує захисту від вигорання, якщо практики застосовуються нерегулярно.

Отримані результати узгоджуються з даними про підвищений рівень переживаного стресу та середні й високі показники окремих симптомів

професійного вигорання. Знижена профілактична активність створює додатковий ризик емоційного виснаження, зниження мотивації та погіршення якості професійного функціонування. Таким чином, рівень профілактики є одним з найуразливіших компонентів психологічної стійкості практичних психологів та потребує цілеспрямованої підтримки, розвитку та інтеграції у систему професійного супроводу.

Отримані емпіричні дані дозволили комплексно охарактеризувати психологічні ресурси практичних психологів, рівень їхнього благополуччя, стресу, професійної життєстійкості, самоефективності, проявів професійного вигорання та застосовуваних профілактичних стратегій. Розрахунки описової статистики показали, що вибірка є різнорідною за низкою параметрів.

Суб'єктивне та психологічне благополуччя продемонстрували середні рівні з наявністю груп як з високими, так і низькими показниками. Рівень сприйнятого стресу виявився підвищеним у значної частини вибірки. Професійна життєстійкість і самоефективність здебільшого перебувають на середньому рівні. Показники професійного вигорання варіюють у широкому діапазоні. Рівень профілактики нерівномірний: частина психологів активно практикує супервізію, інші майже не використовують профілактичні методи.

Отримані кореляційні коефіцієнти Спірмена демонструють низку важливих закономірностей, що відображають взаємозв'язки між рівнем професійного вигорання практичних психологів та ключовими ресурсними, емоційними і поведінковими показниками.

Перш за все, виявлено помірний обернений зв'язок між суб'єктивним благополуччям і професійним вигоранням ($\rho = -0.51$). Це означає, що психологи, які загалом оцінюють свій емоційний стан як стабільний, задовільний і ресурсний, значно рідше демонструють високий рівень професійного виснаження. Тобто внутрішнє відчуття життєвої рівноваги виступає захисним фактором у запобіганні вигоранню

Ще сильніший негативний зв'язок виявлено між психологічним благополуччям та вигоранням ($\rho = -0.516$). Це свідчить про те, що переживання

сенсу, підтримка позитивної самооцінки, відчуття цілісності й контролю над власним життям мають критичне значення для зниження ризику професійного виснаження. Психологічне благополуччя виявляється не лише емоційним ресурсом, а й важливим адаптаційним механізмом, який визначає здатність фахівця працювати з високим емоційним навантаженням.

Кореляція між фізичним здоров'ям і вигоранням (ρ = –0.48) також є помірною та оберненою. Це означає, що погіршення фізичного самопочуття, хронічна втома, соматичні скарги та зниження енергії прямо пов'язані з посиленням симптомів вигорання. У контексті діяльності практичних психологів, які працюють у стані постійної емоційної включеності, фізичне здоров'я відіграє роль фундаментальної основи професійної стійкості.

Найсильнішим виявився зв'язок між рівнем переживаного стресу **та** професійним вигоранням (ρ = 0.65). Це сильний прямий кореляційний зв'язок**,** що означає: чим вищий стрес, тим інтенсивніші прояви емоційного виснаження, цинізму та професійної неефективності. Такий результат повністю відповідає не лише класичним моделям Маслач і Шауфелі, але й сучасним дослідженням психології праці в умовах підвищеного навантаження (зокрема у сфері соціальної та освітньої психології). Стрес виступає основним пусковим механізмом розвитку вигорання.

Також встановлено помірний обернений зв'язок між професійною самоефективністю та вигоранням (ρ = –0.40). Це означає, що віра психолога у власну компетентність, професійну результативність і здатність справлятися з робочими завданнями суттєво знижує інтенсивність симптомів вигорання. Висока самоефективність виконує роль психологічного ресурсу, який допомагає витримувати стресові навантаження та підтримувати внутрішній стан професійної впевненості.

Рівень профілактичної активності продемонстрував слабко-помірний обернений кореляційний зв'язок з вигоранням (ρ = –0.29). Хоча цей зв'язок менш виражений, він чітко підтверджує, що участь у супервізіях, інтервізійних групах, особистій терапії та професійному навчанні, а також практики турботи

про себе сприяють зниженню вигорання. Тобто профілактика не є гарантією повного уникнення вигорання, але стабільно зменшує його інтенсивність.

Кореляції показують, що вигорання формується під впливом емоційних, когнітивних, ресурсних і поведінкових чинників. Найсильнішим фактором ризику є стрес, тоді як благополуччя, самоефективність, фізичний стан і профілактична активність відіграють роль захисних факторів. Гіпотеза дослідження підтверджена: стрес підвищує рівень вигорання, а ресурсні характеристики та профілактичні практики знижують його.

Таблиця 2.2.1

Підсумкова таблиця кореляцій

Показник	**ρ (Спірмена)**	**Характер зв'язку**
Суб'єктивне благополуччя	-0.51	Помірний обернений зв'язок: нижчий рівень благополуччя пов'язаний із вищим рівнем вигорання
Психологічне благополуччя	-0.516	Помірно сильний обернений зв'язок: погіршення психологічного благополуччя супроводжується зростанням вигорання
Фізичне здоров'я	-0.48	Помірний обернений зв'язок: гірше самопочуття відпровідно більше виснаження
Рівень сприйнятого стресу	0.65	Сильний позитивний зв'язок: високий рівень переживаного стресу значно підвищує ризик професійного вигорання
Професійна самоефективність	-0.40	Помірний обернений зв'язок: упевненість у власних професійних

		можливостях зменшує вираженість вигорання
Рівень профілактики	-0.29	Слабко-помірний обернений зв’язок: чим частіше психолог практикує профілактику (супервізії, терапію, інтервізії), тим нижчий його рівень вигорання

У сукупності всі кореляції підтверджують інтегральну модель професійного вигорання: вигорання зростає під впливом високого рівня стресу та знижених особистісних ресурсів (здоров’я, благополуччя, самоефективність), а зменшується за умови наявності профілактичних практик і внутрішніх ресурсів стійкості.

Це створює науково обґрунтовану основу для подальшого формування профілактичної програми, що відповідатиме реально виявленим взаємозв’язкам у вибірці практичних психологів.

Висновки до розділу 2

Проведене емпіричне дослідження дозволило комплексно оцінити особливості професійного вигорання практичних психологів закладів освіти, виявити рівень їхніх ресурсних характеристик, а також визначити взаємозв’язки між ключовими психологічними показниками. Було сформовано методологічну основу дослідження: визначено його логіку, вибірку, методи збору даних та використані психодіагностичні інструменти. Використання поєднання кількісного підходу (стандартизовані методики) та якісних методів (контент-аналіз відкритих відповідей) забезпечило багатовимірне відображення феномену професійного вигорання та дозволило з високою точністю виявити як індивідуальні, так і системні закономірності.

Отримані та проаналізовані результати показали, що стан професійного вигорання у практичних психологів не можна розглядати як ізольований або випадковий процес. Він формується під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників: рівня благополуччя, переживаного стресу, фізичного стану, професійної самоефективності, життєстійкості та частоти застосування профілактичних практик.

Кількісний аналіз продемонстрував широкий діапазон вираженості як ресурсних, так і ризикових показників, що свідчить про неоднорідність умов праці та професійного навантаження психологів освіти. Зокрема, було встановлено підвищений рівень стресу та помірно високі показники емоційного виснаження, а також нерівномірність у застосуванні профілактичних стратегій.

Кореляційний аналіз підтвердив гіпотезу дослідження: професійне вигорання зростає зі збільшенням рівня переживаного стресу та зменшується за наявності виражених ресурсних характеристик. Найсильніший прямий зв'язок встановлено зі стресом ($\rho = 0.65$), що відповідає класичним моделям вигорання як наслідку хронічної емоційної напруги. Водночас суб'єктивне й психологічне благополуччя, фізичне здоров'я, професійна самоефективність та профілактична активність продемонстрували помірні або слабко-помірні обернені зв'язки з вигоранням, що підтверджує їхній захисний характер.

Таким чином, отримані результати засвідчують, що професійне вигорання у практичних психологів є наслідком взаємодії індивідуально-особистісних характеристик, переживаних навантажень і рівня професійної підтримки. Дослідження виявило критичні точки ризику, а також окреслило ключові ресурси, що зменшують імовірність вигорання. Це створює підґрунтя для розроблення цілісної програми профілактики та підвищення професійної стійкості фахівців, що й стане завданням наступного розділу.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

3.1. Теоретичні засади психологічної профілактики професійного вигорання практичних психологів

Психологічна профілактика професійного вигорання практичних психологів ґрунтується на поєднанні сучасних теоретичних моделей, які пояснюють не лише механізми розвитку вигорання, а й умови його попередження. У більшості досліджень підкреслюється, що вигорання виникає тоді, коли професійні вимоги тривалий час перевищують наявні ресурси фахівця. Саме тому акцент у профілактиці зміщується з боротьби зі стресом на підтримку, відновлення та нарощування ресурсів – як особистісних, так і організаційних. Класичне визначення синдрому, сформульоване К. Маслач (C. Maslach), показує, що емоційне виснаження та деперсоналізація є наслідком хронічних психологічних навантажень у допомагаючих професіях. Запобігти цьому можна лише за умови системної роботи з емоційною сферою, методами саморегуляції та організаційною підтримкою [67].

Теорія збереження ресурсів (Conservation of Resources Theory, COR), запропонована С. Хобфолом [62], є однією з найважливіших моделей, що пояснює механізми профілактики професійного вигорання. У межах цієї теорії ресурси розглядаються як центральні елементи психічної стійкості: особистісні (емоційна стабільність, самооцінка, компетентність), соціальні (підтримка колег, супервізія), енергетичні (час, фізична енергія, відпочинок) та структурні (рольова визначеність, професійні межі). Вигорання, згідно з COR, виникає тоді, коли фахівець стикається з тривалою втратою ресурсів або неможливістю їх відновлення. Саме тому модель наголошує на превентивному підході: чим вищий рівень ресурсів має фахівець до моменту стресу, тим нижча ймовірність розвитку вигорання. З позицій COR профілактика у діяльності практичного психолога полягає не лише у зменшенні навантаження, а передусім у системному «поповненні» ресурсів – регулярній супервізії, професійній підтримці, роботі з емоційною й тілесною регуляцією, чітких межах, а також у

створенні стабільного робочого середовища. Таким чином, COR задає теоретичну рамку для профілактики, у якій головним завданням стає не подолання виснаження, а запобігання входженню у ресурсну «спіраль втрат», що є ключовим для допомагаючих професій [50; 63].

Логічним продовженням цієї концепції є модель вимог-ресурсів праці (JD-R) Е. Демероуті та А. Баккера [55]. Вона вказує, що в будь-якій професії існує баланс між вимогами (емоційне навантаження, складні випадки, часовий дефіцит, висока відповідальність) та ресурсами (супервізія, автономія, підтримка колег, організація роботи). Вигорання розвивається тоді, коли вимоги стійко переважають, а ресурси – обмежені. JD-R дає чітке теоретичне підґрунтя профілактики: щоб знизити ризики вигорання, потрібно або пом’якшити вимоги, або посилити ресурси. У діяльності практичного психолога, де зменшити вимоги часто об’єктивно складно, профілактика фокусується на посиленні ресурсного блоку – від професійної підтримки до навичок саморегуляції.

Сучасні оглядові дослідження, зокрема С. Еду-Валсанія [58], підкреслюють, що емоційна саморегуляція, навички усвідомленості, вміння розпізнавати власні стани та працювати з ними – це не додатковий компонент, а центральний елемент профілактики. Психологи, які володіють такими навичками, повільніше виснажуються, краще відновлюються та рідше стикаються з деперсоналізацією. Саме тому практики емоційного менеджменту, тілесної регуляції та майндфулнес включаються в більшість сучасних профілактичних програм.

Когнітивно-поведінкові моделі, запропоновані А. Беком (A. Beck) та А. Еллісом (A. Ellis), відіграють вагому роль у теоретичному обґрунтуванні профілактики професійного вигорання, оскільки в центрі цих підходів знаходиться переконання, що емоційне виснаження формується не лише як реакція на зовнішні обставини, а передусім як наслідок того, як фахівець інтерпретує власний досвід, вимоги роботи та стосунки з іншими. На думку А. Бека, саме автоматичні думки, глибинні переконання та стійкі когнітивні схеми

задають рамку, в якій професіонал реагує на стресові ситуації. Якщо ця рамка побудована на установках перфекціонізму, надмірної відповідальності, страху помилки чи переконанні про необхідність постійної самопожертви, то навіть помірні професійні виклики сприйматимуться як загрозливі та непосильні [53].

У моделі А. Елліса наголошується, що стрес і виснаження виникають не через самі професійні події, а через ірраціональні переконання, які людина накладає на ці події. Для практичних психологів такими переконаннями можуть бути думки про те, що вони повинні завжди допомагати кожному клієнтові, що недопустимо проявляти слабкість, що будь-яка помилка є провалом або що вони несуть повну відповідальність за результат змін у клієнта. Елліс доводив, що саме такі жорсткі, негнучкі переконання призводять до емоційного виснаження значно швидше, ніж об’єктивні труднощі самої діяльності.

У цьому контексті когнітивно-поведінкова теорія дає важливе пояснення профілактичним механізмам. Вона підкреслює, що розвиток стресостійкості починається з вміння усвідомлювати й переосмислювати власні мисленнєві патерни, помічати ті інтерпретації, які посилюють емоційне напруження. З позиції профілактики це означає, що психолог має не лише мати фахові навички, а й розвивати метакомпетентність – здатність спостерігати за власним мисленням, виявляти внутрішні «тригери» та регулювати їх. Саме це дозволяє зменшити емоційне навантаження ще до того, як воно переходить у фазу виснаження.

У роботах Д. Арауджо (D. Araújo) підтверджується, що програми, які навчають фахівців працювати із власними переконаннями – помічати катастрофізацію, нереалістичні очікування, хибні правила («я маю бути сильним завжди», «я повинна бути корисною всім»), – демонструють значно вищий профілактичний ефект, ніж ті, що спрямовані лише на навчання технік релаксації чи організаційних навичок. Вміння психолога змінювати власне ставлення до ситуацій, формувати більш гнучкі інтерпретації і знижувати внутрішній тиск є тим механізмом, який дозволяє зберігати ресурсність навіть у складних робочих умовах [52].

Теоретичний внесок Бека та Елліса особливо важливий саме для профілактики, оскільки він зміщує фокус із зовнішніх стресорів на внутрішні процеси – на те, як практичний психолог розповідає собі про власну діяльність. Професіонал, який здатен розпізнавати власні мисленнєві викривлення та замінювати їх на більш реалістичні, не лише знижує рівень емоційного напруження, а й підсилює свої психологічні ресурси у моделі COR та покращує баланс «вимоги–ресурси» у моделі JD-R. Це забезпечує більш стійку професійну позицію, зберігає почуття компетентності та запобігає переходу стресу в хронічне виснаження.

Не менш важливою є професійна рефлексія та робота з ідентичністю. Втрата сенсу, розмитість професійних меж або конфлікт між цінностями роботи й умовами її виконання – одні з найсильніших тригерів вигорання. Тому методи, що спрямовані на ясність ролей, відновлення професійного сенсу, роботу з межами, стали ключовими компонентами сучасних профілактичних підходів. К. О'Конор (K. O'Connor, 2018) наголошує, що фахівці з чіткими межами рідше переживають деперсоналізацію та емоційний колапс [68].

Значний внесок у розуміння фізіологічних механізмів професійного виснаження належить Г. Сельє (H. Selye), який у своїх фундаментальних дослідженнях сформулював концепцію загального адаптаційного синдрому. Сельє продемонстрував, що організм реагує на будь-який тривалий стрес через три послідовні фази – тривоги, резистентності та виснаження. На перших етапах ці реакції є адаптивними, оскільки мобілізують сили організму, але при хронічному впливі стресорів активовані системи не повертаються до базового рівня. Це призводить до стану постійної фізіологічної напруги, зниження енергетичного потенціалу, дисбалансу гормональної системи та порушення роботи нервової системи [72; 73]. Саме цей процес Сельє описував як «виснаження адаптаційних резервів», що є фізіологічною основою емоційного виснаження – центрального компонента синдрому професійного вигорання за моделлю К. Маслач.

Пізніші дослідження С. Порджеса (S. Porges) значно поглибили розуміння того, як хронічний стрес впливає на нервову систему та тілесні реакції фахівця. Розроблена ним полівагальна теорія показала, що в умовах тривалих психологічних навантажень активується не лише симпатична нервова система, а й порушується робота вентральної вагальної системи – ключової структури, відповідальної за соціальне залучення, регуляцію емоцій і відчуття безпеки. Коли ця система функціонує недостатньо, організм переходить у режими «боротьби», «втечі» або «завмирання». Для практичного психолога, який працює в режимі інтенсивної міжособистісної взаємодії, це означає втрату здатності до стабільного емоційного контакту, підвищену реактивність, м'язову напругу, порушення дихальних циклів та зростання загальної втомлюваності.

Поєднання теорії Сельє та полівагальної теорії Порджеса створює чітку наукову основу для включення тілесноорієнтованих методів у профілактику вигорання. Сельє демонструє, що хронічний стрес неминуче вичерпує адаптаційні ресурси організму; Порджес пояснює, як саме цей процес проявляється через тілесні реакції, які можна вчасно помічати й регулювати. Оскільки емоційне виснаження має фізіологічний компонент, профілактика має включати практики, що впливають на роботу вегетативної нервової системи: повільне дихання з подовженим видихом, техніки заземлення, м'язове розслаблення, мікропаузи для відновлення тонусу. Саме ці інструменти повертають нервову систему з режимів стресової мобілізації до стану фізіологічної безпеки, який є умовою емоційної стабільності та професійної ефективності.

Усі зазначені теоретичні моделі – від COR до JD-R і психофізіологічних підходів – сходяться у головному: профілактика вигорання потребує одночасного впливу на кілька рівнів функціонування фахівця. Хобфол підкреслює необхідність збереження ресурсів, Демеруті та Баккер – балансування професійних вимог, когнітивні моделі – переосмислення досвіду, а нейрофізіологічні підходи – регуляцію тілесних реакцій. Логічним продовженням такого теоретичного аналізу стає визначення тих компонентів

профілактики, які безпосередньо реалізують ці принципи у практиці роботи психолога: професійні межі, усвідомленість, тілесна регуляція та супервізія.

Професійні межі у працях Е. Еріксона, А. Едмонсона та К. О'Коннор описуються як ключовий структурний елемент, що захищає фахівця від надмірного емоційного залучення і водночас підсилює відчуття професійної автономії. У допомагаючих професіях межі виконують регуляційну функцію: вони визначають, де закінчується відповідальність психолога й починається відповідальність клієнта, а також надають чіткості у взаємодії з іншими учасниками освітнього процесу. Дослідження О'Коннор [68] підтверджує, що фахівці з чітко окресленими межами значно рідше переживають деперсоналізацію та втрату професійного сенсу. У профілактичному контексті межі розглядаються як ресурс, що стабілізує професійну роль та полегшує відновлення після емоційно насичених робочих взаємодій, створюючи передбачуваний, керований простір діяльності.

Шеллі Ш. Тейлор (S. Taylor) – американська дослідниця психобіології стресу, чиї роботи мають важливе значення для розуміння профілактики професійного вигорання. Вона довела, що соціальна підтримка є не лише емоційно-психологічним явищем, а й біологічним механізмом, який знижує стрес і сприяє відновленню організму. У моделі «піклуйся-й-налагоджуй контакти» (tend-and-befriend) Тейлор показала, що під час стресу люди активують не лише реакції «боротьби» чи «втечі», а й прагнення до підтримки та безпечної взаємодії. Переживання захищеності та контакт із надійними людьми знижують рівень кортизолу й активують вентральну вагальну систему, яка регулює емоційну стабільність. У цьому контексті професійна підтримка, супервізія й участь у спільнотах постають як природні, біологічно обґрунтовані засоби профілактики виснаження [75].

Усвідомленість, яка активно досліджувалася Д. Кабат-Зина (J. Kabat-Zinn), Р. Байєра (R. Baer) та С. Шапіро (S. Shapiro), виступає важливим профілактичним механізмом, що впливає на емоційну та когнітивну регуляцію [54; 64; 74].

Практики майндфулнес дозволяють психологу знижувати автоматичні реакції на стрес, відновлювати внутрішню присутність і зменшувати напруження, пов’язане з роботою. С. Дункан (S. Duncan) [57] показує, що регулярне застосування технік усвідомленості зменшує інтенсивність емоційного виснаження та підтримує здатність фахівця помічати власні потреби, що є критично важливим на етапі ранньої профілактики. З позиції С. Хобфола (S. Hobfoll) [62] усвідомленість підсилює особистісні та енергетичні ресурси, оскільки сприяє зниженню фізіологічної реактивності та запобігає накопиченню емоційних втрат.

Не менш важливим профілактичним напрямом є тілесна регуляція, яка ґрунтується на фізіологічних моделях стресу, розроблених С. Порджерсом (S. Porges), Х. Сельє (H. Selye) та Ш. Тейлор (S. Taylor). Дослідження у сфері нейрофізіології переконливо свідчать, що хронічне напруження в робочих ситуаціях призводить до тривалої активації симпатичної нервової системи, порушення дихальних ритмів та накопичення м’язового напруження. Для практичного психолога, який щодня працює в режимі емпатійної включеності, тілесна регуляція стає інструментом відновлення базових енергетичних ресурсів. Роботи Порджерса (теорія полівагальності) показують, що практики, які активують парасимпатичну нервову систему – усвідомлене дихання, м’язова релаксація, техніки заземлення – знижують рівень стресових гормонів та сприяють стабілізації емоційного стану. Таким чином, тілесна регуляція впливає на профілактику на рівні, який не досягається когнітивними методами: вона запобігає хронічній фізіологічній напрузі, що є фундаментальною передумовою вигорання [72; 75].

Супервізія, яку розглядали як центральний елемент професійної підтримки М. Керолл (M. Carroll) [56], Р. Хоукінс (P. Hawkins), Р. Шохет (R. Shohet) [61] та інші, виконує багатофункціональну профілактичну роль. У дослідженнях Д. Арауджо (D. Araújo) [52], К. О’Коннор (K. O’Connor) [68], послідовно підкреслюється, що супервізія знижує ризик професійної ізоляції, сприяє нормалізації емоційних реакцій, допомагає опрацювати складні випадки

та запобігає розвитку вторинної травматизації. З позицій COR супервізія є одним із найпотужніших соціальних і умовних ресурсів, який компенсує високі вимоги роботи та не дозволяє фахівцеві входити в «спіраль втрат». У моделі JD-R супервізія розглядається як ресурс, що балансуватиме інтенсивні професійні вимоги, забезпечуючи відновлення емоційної рівноваги та можливість підтримувати професійну ефективність без надмірного виснаження.

Узагальнюючи, ці чотири компоненти – межі, майндфулнес, тілесна регуляція та супервізія – утворюють цілісну профілактичну систему, у якій кожен елемент підсилює інші. Межі забезпечують структуру та захищають від надмірного залучення, усвідомленість відновлює емоційний баланс і зменшує автоматичні реакції, тілесна регуляція стабілізує фізіологічну основу стійкості, а супервізія формує середовище підтримки й професійного розвитку. Разом вони працюють як взаємодоповнювальні механізми, що забезпечують практичному психологу можливість зберігати ресурсність, уникати виснаження і підтримувати професійну ефективність у довготривалій перспективі.

Теоретичні засади профілактики професійного вигорання свідчать про те, що ефективний профілактичний підхід має включати одночасну роботу з особистісними, соціальними, емоційними, когнітивними та фізіологічними ресурсами практичного психолога. Моделі С. Хобфола, Е. Демеруті та А. Баккера, когнітивно-поведінкові та психофізіологічні концепції створюють ґрунтовне наукове підґрунтя для формування комплексної профілактичної програми. Професійні межі, усвідомленість, тілесна регуляція та супервізія є не окремими техніками, а системними ресурсними механізмами, які безпосередньо реалізують ідеї провідних теорій вигорання і забезпечують стійкість фахівця в умовах емоційно напруженої діяльності.

3.2. Психологічні методи, прийоми та техніки профілактики професійного вигорання

Профілактика професійного вигорання практичного психолога неможлива без використання конкретних психологічних технік, спрямованих на відновлення внутрішніх ресурсів, підтримання емоційної рівноваги та стабілізацію нервової системи. У сучасній науковій літературі доведено, що найбільш ефективними є ті методи, які впливають одночасно на когнітивний, емоційний, тілесний та соціальний рівні функціонування, забезпечуючи фахівцеві багатошарову систему захисту від виснаження.

Однією з базових технік, що широко застосовується в інтервенціях на основі усвідомленості, є коротка трихвилинна пауза присутності, розроблена Джоном Кабат-Зінном [64]. Вона дає можливість перервати автоматичні стресові реакції, на мить зупинитися та повернути увагу до власного стану. Психолог упродовж кількох хвилин спостерігає за своїм диханням і тілесними відчуттями, дозволяючи нервовій системі стабілізуватися. Регулярне використання такої паузи протягом робочого дня знижує рівень напруження та допомагає своєчасно помічати ознаки виснаження, що відповідає ідеям моделей COR та JD-R про необхідність мікровідновлень.

Більш глибокий рівень тілесного відновлення забезпечує техніка сканування тіла. Вона дає змогу виявити ділянки хронічної м’язової напруги, що часто залишаються непоміченими на свідомому рівні. Поступове фокусування уваги на кожній частині тіла – від стоп до обличчя – дозволяє зменшити фізіологічний стрес і повернути відчуття тілесної присутності. Значущість цієї техніки підтверджують дослідження С. Порджеса щодо ролі тілесної регуляції у формуванні стійкості.

Швидку стабілізацію нервової системи забезпечує дихальна техніка з подовженим видихом. Саме видих активує вентральну вагальну систему, що є ключовим нейробіологічним механізмом заспокоєння. Кілька циклів дихання, у яких видих триваліший за вдих, повертають організм зі стану мобілізації у стан відносної безпеки. Для психолога, який працює в емоційно насиченому середовищі, така техніка може бути використана між сесіями або одразу після складної взаємодії.

Важливим компонентом профілактики вигорання є вміння працювати з власними емоціями. З цією метою доцільно застосовувати «емоційну паузу» – коротку зупинку після напруженої ситуації, під час якої фахівець дає собі змогу назвати власну емоцію, прийняти її та стабілізувати стан за допомогою дихання. Такий підхід дає змогу запобігти накопиченню емоційної напруги, яка є передумовою розвитку виснаження.

Підтримання емоційної компетентності забезпечує техніка «емоційний барометр». Психолог щодня оцінює інтенсивність власних емоцій за шкалою та визначає тригери, які викликають напруження. Такий регулярний моніторинг дозволяє своєчасно втрутитися на ранніх етапах формування виснаження.

Особливо актуальною є практика «ліміт на емпатію». Вона вчить розрізняти емпатійне включення від персонального поглинання проблемами клієнта. В основі техніки лежать дослідження М. Коді та Ш. Тейлор, які показують, що дозоване, регульоване співпереживання знижує ризик втоми від співчуття та емпатичного перенасичення [75].

Техніка емоційної диференціації спрямована на точне усвідомлення власного емоційного стану. Дослідження показують, що здатність точно називати й диференціювати емоції знижує рівень стресу та підсилює саморегуляцію. Психолог визначає конкретну емоцію, оцінює її інтенсивність, фіксує тілесні прояви та визначає потребу, яка за нею стоїть. Це дозволяє не накопичувати невисловлені переживання, а трансформувати їх у конструктивні дії або запит на підтримку.

Для відновлення відчуття стабільності й безпечності ефективною є техніка якорення у просторі. Вона використовує сенсорні та перцептивні елементи: відчуття стоп на підлозі, фокус на предметах довкола, дотик до поверхні. Це переключає нервову систему з внутрішнього напруження на зовнішні тілесно-орієнтовані сигнали та сприяє поверненню усвідомленості «тут-і-тепер».

На когнітивному рівні корисною є техніка зупинки думки, розроблена в межах когнітивно-поведінкової терапії. Її застосування полягає у перериванні

виснажливих автоматичних думок, які часто супроводжують професійне вигорання, та заміні їх на більш реалістичні й підтримувальні формулювання. У подібній логіці працює вправа «Кола відповідальності», яка дає змогу чітко розмежувати зони, за які психолог справді несе відповідальність, і ті, що виходять за межі його професійних можливостей. Такий поділ суттєво знижує навантаження, пов’язане з почуттям провини та перфекціонізмом, яке є характерним для фахівців допомагаючих професій.

Дієвим підходом є техніка дистанціювання через метафору. Вона дозволяє психологу усвідомити, що проблеми клієнта часто викликають резонанс, але не є його власними. Метафоричне уявлення ситуації – наприклад, як хвилі, що набігають на берег, або як хмар, що пропливають над головою, – допомагає зменшити емоційне злиття та уникнути перенесення. Це збільшує когнітивну гнучкість та відповідає ідеям А. Бека про переоцінювання автоматичних думок.

Щоденний трекер навантаження є ще одним дієвим інструментом, що допомагає фахівцю оцінювати рівень власних ресурсів. На відміну від загальних рефлексій, трекер дозволяє фіксувати конкретні показники: емоційний стан, фізичну втому, когнітивне навантаження, кількість інтенсивних взаємодій. Це робить процес саморегуляції системним і відповідає логіці JD-R, де баланс між вимогами та ресурсами має бути відстежуваним та керованим.

Короткі візуалізаційні техніки, такі як “мікровідпуск”, також відіграють роль у стабілізації психофізичного стану. Дослідження нейропсихологів свідчать, що навіть коротке уявлення місця, де тіло може розслабитися, активує центр спокою в мозку та знижує фізіологічний стрес. Психолог може уявити запах лісу, тепло сонця або звук води, дозволяючи нервовій системі швидко знижувати рівень напруги.

У роботі з професійною ідентичністю корисним є метод “два стільці для ролі психолога”, який походить із гештальт-терапії. Він дає можливість відділити особисту частину себе від професійної, розпізнати, де саме відбувається перевантаження, і перенаправити частину відповідальності. Така техніка допомагає уникати ролі «рятівника» і підтримує здорові межі.

Не менш важливим є екзистенційний компонент профілактики вигорання. Вправа «прояснення сенсу» дає змогу фахівцеві повернутися до того, що лежить в основі його професійної мотивації: допомога іншим, розвиток особистості, внесок у психологічне благополуччя дітей. Усвідомлення власного сенсу є одним із провідних чинників стійкості та компенсує втому, що накопичується у процесі роботи.

Важливим елементом профілактики є також мікровідновлення протягом дня – регулярні короткі перерви, що не потребують спеціальних умов. За правилом «трьох відсотків», кожну годину психолог приділяє 1-2 хвилини простим відновлювальним діям: кілька глибоких видихів, ковток води, легке розтягування або зорове переключення. Такі мікропаузи доведено знижують рівень хронічної симпатичної активації.

Ще одним важливим інструментом є ритуал завершення робочого дня, спрямований на нейропсихологічне відділення професійної діяльності від особистого життя. Це може бути коротка дія, яка символічно закриває робочий процес: написання останньої нотатки, збереження документу, вимкнення світла чи фіксація трьох завершених завдань. Мозок швидко навчається асоціювати цей ритуал із переходом у стан відпочинку, що знизжує рівень хронічного перенапруження.

Особливе місце в профілактиці вигорання посідає супервізія, яка охоплює професійний, емоційний і соціальний рівні підтримки. У супервізійній роботі ефективною є техніка «трикутника взаємодії» П. Хокінса та Р. Шохета, яка допомагає структурувати переживання психолога, розділяючи емоції клієнта, власні переживання фахівця та його професійні інтерпретації. Це зменшує ризик вторинної травматизації та дозволяє зберігати професійну ясність [61].

Корисною у профілактиці втоми від співчуття є вправа “ресурсне коло”, що ґрунтується на положеннях теорії COR та елементів позитивної психотерапії. Психолог формує символічний простір, у якому визначає свої ключові ресурси – професійні, особистісні та соціальні. Це коло постає не лише як метафора, але й як внутрішній орієнтир, який можна відтворювати у

моменти перевантаження. Практика активізує внутрішнє відчуття стабільності і нагадує про власні опори, що особливо важливо у середовищі, де постійно відбувається «віддавання» енергії іншим.

Завершує групу профілактичних соціальних технік вправа «соціальний контракт підтримки», у якій психолог свідомо формує власну мережу людей, до яких може звернутися за допомогою: колег, супервізора, інтервізійної групи. У світлі робіт Шеллі Е. Тейлор та теорії COR соціальні ресурси є базовими захисними механізмами, що значною мірою визначають стійкість фахівця. Контракт підтримки допомагає усвідомити, що професійне навантаження не має бути перенесене самотужки [75].

Окремо слід виділити організаційні методи, які не лише структурують робочий процес, а й зменшують когнітивне перенавантаження, допомагають уникати хаотичності та епізодів «застрягання» в рутинних завданнях, які часто стають фоном для розвитку вигорання.

Техніка «структурування дня» передбачає свідому побудову робочого графіка з чітким визначенням блоків часу для консультацій, адміністративної роботи, перерв та відновлення. Для практичного психолога, діяльність якого часто складається з емоційно насичених взаємодій, структурований робочий день запобігає надмірному скупченню складних випадків у короткий проміжок часу. Розподіл навантаження, зокрема чергування інтенсивних і рутинних завдань, знижує рівень виснаження наприкінці дня та формує більш сталі ритми роботи. Дослідження показують, що навіть просте планування трьох ключових блоків – зустрічей, документації та перерв – зменшує суб’єктивне відчуття перевантаження і підвищує ефективність виконання завдань.

Доповнює цей підхід техніка «правила трьох пріоритетів». Її сутність полягає в тому, що щодня визначаються лише три основні завдання, виконання яких є обов’язковим. У професійній діяльності психолога це може бути проведення певної консультації, складання висновка, завершення документації або супервізія. Обмеження кількості ключових завдань створює відчуття досяжності плану та запобігає фрустрації, що виникає, коли список справ є

надмірним. З погляду JD-R, така техніка підсилює відчуття автономії та контролю над робочим процесом, що напряму пов’язано зі зниженням ризику вигорання.

Мікроперерви тривалістю від 30 секунд до 2 хвилин дозволяють зняти фізіологічне накопичення стресу, зменшити втому уваги та підтримувати оптимальний рівень когнітивної працездатності. Доведено, що такі перерви значно ефективніші, ніж тривала, але рідкісна пауза наприкінці робочого дня. У діяльності психолога короткі відновлювальні інтервали між консультаціями дають змогу нервовій системі повернутися до базового рівня активації, що знижує ризик емоційного «переносу» з одного клієнта на іншого та зменшує втому від співчуття.

Застосування мікроперерв також узгоджується з теорією збереження ресурсів (COR), оскільки дозволяє здійснювати регулярне «дрібне поповнення» ресурсу, яке запобігає входженню в «спіраль втрат». Коли організм відпочиває протягом дня, він не витрачає надмірну кількість енергії на підтримання стресової активації, що знижує імовірність хронічного виснаження.

Окрім базових технік, ефективними є доповнення, такі як «буфер часу» – запланований проміжок між завданнями, який дозволяє уникнути поспіху, а також метод «тайм-боксингу», коли кожне завдання має чітко визначений часовий контейнер. Для психологів освіти ці методи особливо корисні, оскільки робота нерідко включає не лише консультації, а й участь у нарадах, профілактичних заходах, роботі з документацією та взаємодію з педагогами й адміністрацією [35; 45].

Зазначені техніки не лише доповнюють систему профілактики, описану раніше, але й роблять її багатошаровою, гнучкою та практично застосованою у щоденній діяльності психолога. Кожна з них спрямована на різний рівень функціонування, що дозволяє створити цілісну систему захисту від професійного вигорання. Регулярне застосування цих методів, технік та прийомів не лише зменшує ризик виснаження, а й формує довготривалу

психологічну стійкість, що є ключовою умовою ефективної роботи практичного психолога в системі освіти.

3.3. Структура та зміст програми психологічної профілактики професійного вигорання у практичних психологів

Розроблена програма психологічної профілактики професійного вигорання ґрунтується на сучасних теоретичних підходах, що пояснюють механізми виснаження та відновлення ресурсів фахівця. Основу логіки програми становлять такі концепції, як теорія збереження ресурсів С. Хобфола (S. Hobfoll), модель вимог і ресурсів Е. Демеуті (E. Demerouti) та А. Баккера (A. Bakker), полівагальна теорія С. Порджеса (S. Porges), майндфулнес-підхід Дж. Кабат-Зінна (J. Kabat-Zinn), а також супервізійні моделі П. Гокінса (P. Hawkins) та Р. Шохета (R. Shohet). Інтеграція цих підходів дозволяє створити багаторівневу систему профілактики, що враховує як фізіологічні, так і емоційні, когнітивні, рольові та соціальні аспекти професійного функціонування психологів.

Програми складається з п’яти взаємопов’язаних модулів, кожен із яких спрямований на зміцнення окремого рівня стійкості. Такий формат дозволяє послідовно відновлювати ресурси фахівця, запобігати накопиченню стресу та формувати стійкі навички саморегуляції.

Таблиця 3.3.1

Модулі програми профілактики професійного вигорання у практичних психологів

Модулі	**Мета**	**Очікувані результати**
Модуль 1. Тілесна та нервова регуляція	Стабілізація фізіологічних процесів та зниження стресової	Регулярне застосування дихальних технік, заземлення та мікроперерв; зниження тілесної напруги.

	активації через тілесні техніки.	
Модуль 2. Емоційна саморегуляція та профілактика втоми від співчуття	Розвиток навичок емоційної регуляції та зниження ризику емоційного злиття з клієнтом.	Учасники вміють розпізнавати емоції, застосовувати емоційну паузу та техніки ліміту емпатії.
Модуль 3. Когнітивна стійкість та професійні межі	Формування здорових професійних меж та подолання деструктивних мисленнєвих патернів.	Зменшення перфекціонізму, гіпервідповідальності; навички зупинки думки та дистанціювання.
Модуль 4. Сенсове відновлення та підтримка професійної ідентичності	Підтримка мотивації й сенсу професійної діяльності через рефлексивні практики.	Сформований професійний наратив, зміцнення екзистенційної стійкості та професійної мотивації.
Модуль 5. Соціальна підтримка, супервізія та професійні спільноти	Створення та використання мережі професійної підтримки, опанування супервізійних інструментів.	Розширена мережа підтримки, навички роботи з супервізійними моделями, зниження емоційного навантаження.
Модуль 6. Тайм-менеджмент та	Оптимізація навантаження, планування роботи та	Раціональне планування, застосування мікроперерв,

організаційна профілактика	профілактика перенавантаження.	формування ритуалів завершення робочого дня.
Модуль 7. Інтеграційний етап	Персоналізація технік і формування довготривалої системи профілактики.	Створена персональна карта стійкості та система щоденних, щотижневих і довготривалих практик.

Перший модуль – «Тілесна та нервова регуляція» – спрямований на стабілізацію фізіологічних процесів, які є базовим рівнем профілактики вигорання. Учасники навчаються технік сканування тіла, подовженого видиху, вправ на заземлення та регулярних мікровідновлень. Опанування цих технік дозволяє регулювати активацію автономної нервової системи, своєчасно знижувати напруження та підтримувати життєвий тонус. Як показують дослідження С. Порджеса (S. Porges), саме тілесні практики є найшвидшим інструментом повернення нервової системи у стан безпеки.

Другий модуль – «Емоційна саморегуляція та профілактика втоми від співчуття» – зосереджений на емоційному вимірі роботи психолога. Тут застосовуються техніки емоційної паузи, диференціації емоцій, ліміту емпатії, а також методи зниження емоційного злиття з клієнтом. Центральне місце посідають висновки Ш. Тейлор (S. Taylor), яка довела, що соціальна та емоційна підтримка, а також здатність до розпізнавання власних емоцій мають нейробіологічний захисний ефект. Робота на цьому етапі знижує ризик розвитку вторинної травматизації, втоми від співчуття та емоційного виснаження.

Третій модуль – «Когнітивна стійкість та професійні межі» – передбачає роботу з мисленнєвими патернами, які часто сприяють наростанню вигорання. У межах цього етапу учасники опановують техніки зупинки думки, когнітивного дистанціювання через метафору, «кіл відповідальності», а також вправи для формування професійних меж. Важливе місце займає техніка «два стільці для професійної ролі», що походить із гештальт-терапії Ф. Перлза (F. Perls) та дозволяє розмежувати професійну ідентичність і особистісні реакції.

Опрацювання когнітивних переконань, таких як завищена відповідальність чи перфекціонізм, суттєво знижує ризик емоційного виснаження та підсилює відчуття контролю, що відповідає ключовим положенням моделі JD-R.

Четвертий модуль – «Сенсове відновлення та підтримка професійної ідентичності» – базується на екзистенційному підході В. Франкла (V. Frankl) та спрямований на переосмислення професійного сенсу. У цьому модулі застосовуються вправи на прояснення мотивації, робота з професійним наративом, рефлексивні практики та техніки внутрішнього узгодження. Повернення до цінностей і сенсів професійної діяльності формує внутрішню стійкість, яку екзистенційна психологія розглядає як важливий захисний чинник у роботі з людськими стражданнями.

П’ятий модуль – «Соціальна підтримка, супервізія та професійні спільноти» – спирається на дослідження П. Хокінса (P. Hawkins), Р. Шохета (R. Shohet), М. Керролла (M. Carroll), а також теоретичні висновки Ш. Тейлор (S. Taylor) про роль соціальної підтримки у регуляції стресу. У межах цього модуля учасники освоюють техніку «трикутника взаємодії» у супервізії, формують «соціальний контракт підтримки» та вчаться ефективно використовувати професійні ресурси спільноти: супервізії, інтервізійні групи, професійні асоціації. Соціальний блок є критично важливим, оскільки він створює зовнішню мережу підтримки, без якої внутрішні ресурси швидко виснажуються.

Шостий модуль присвячений тим аспектам діяльності практичного психолога, які пов’язані з організацією робочого часу, розподілом навантаження та формуванням стійкого робочого ритму. У моделі вимог і ресурсів Е. Демеуті (E. Demerouti) та А. Баккера (A. Bakker) відчуття передбачуваності й контролю над робочими процесами визначається як один із ключових ресурсів, що суттєво знижує ризик емоційного виснаження. Організаційні техніки дозволяють фахівцю уникати перевантаження, планувати періоди відновлення та ефективно регулювати власний ритм взаємодії з клієнтами.

Завершальним етапом програми є інтеграція опанованих технік у персональний план профілактики вигорання. Учасники формують систему щоденних, щотижневих та довготривалих практик, що дозволяє підтримувати ресурсність навіть у періоди підвищеного професійного навантаження. Такий персоналізований підхід відповідає логіці теорії COR про необхідність як накопичення, так і захисту власних ресурсів.

Заняття розроблені за програмою містяться у додатку З.

У цілому структура програми забезпечує багаторівневий вплив на фізіологічну, емоційну, когнітивну, рольову та соціальну сфери професійної діяльності практичного психолога. Комплексність і практична спрямованість програми роблять її ефективним інструментом для запобігання вигоранню у фахівців освітнього середовища

Висновок до розділу 3

У розділі 3 представлено комплексну, теоретично обґрунтовану та практично орієнтовану програму психологічної профілактики професійного вигорання практичних психологів, побудовану з урахуванням сучасних наукових підходів до розуміння механізмів стресу, емоційного виснаження та відновлення професійних ресурсів. Представлений теоретичний аналіз підкреслює, що вигорання є багатофакторним явищем, а отже, його профілактика повинна охоплювати одночасно кілька рівнів функціонування фахівця: тілесний, емоційний, когнітивний, соціальний та екзистенційний.

У підрозділі, присвяченому психологічним технікам профілактики, наведено широкий спектр методів, що спрямовані на стабілізацію нервової системи, відновлення емоційної рівноваги, зменшення впливу стресових автоматичних думок, виразні професійні межі та підтримання сенсу професійної діяльності. Техніки усвідомленості, тілесної регуляції, емоційної диференціації, когнітивного переосмислення, візуалізації, мікровідновлення, встановлення меж, супервізійної підтримки та організаційного планування

подані як інструменти, що безпосередньо впливають на ключові механізми виникнення вигорання. Доведено, що їх системне застосування допомагає запобігти хронічному виснаженню, підтримує професійну ефективність і знижує ризик вторинної травматизації в роботі практичного психолога.

У структурі розробленої програми представлено сім послідовних модулів, кожен із яких відповідає окремому рівню професійної стійкості: тілесній та нервовій регуляції, емоційній саморегуляції, когнітивній стійкості й межам, сенсовому відновленню, соціальній підтримці та супервізії, тайм-менеджменту й організаційній стабільності, а також інтеграційним практикам. Така структура забезпечує багатоаспектний вплив і дозволяє формувати цілісну профілактичну систему, у якій кожний модуль підсилює дію інших. Окрему увагу приділено завершальному етапу програми – створенню персонального плану профілактики та карти стійкості, що дозволяє адаптувати напрацьовані техніки до індивідуального стилю роботи психолога.

Отже, запропонована програма є комплексною та науково обґрунтованою моделлю профілактики професійного вигорання практичних психологів. Вона поєднує теоретичні положення провідних сучасних концепцій із практичними методами, спрямованими на підтримку професійної стійкості. Розгалужена система технік, чітка структура модулів та можливість персоналізації роблять програму ефективним інструментом для попередження емоційного виснаження, підтримання психологічного благополуччя фахівців і підвищення якості психологічного супроводу у закладах освіти.

ВИСНОВКИ

Розкрито психологічні особливості професійного вигорання практичних психологів закладів освіти, визначити його чинники, прояви та механізми розвитку, а також теоретично й емпірично обґрунтувати систему психологічних засобів його профілактики.

Теоретично доведено, що професійне вигорання є багатовимірним феноменом, який формується під впливом тривалого професійного стресу, емоційного перевантаження, недостатньої організаційної підтримки та дисбалансу між вимогами і ресурсами працівника. Аналіз класичних і сучасних наукових підходів показав, що вигорання розглядається як динамічний процес втрати ресурсів, що охоплює емоційне, когнітивне, поведінкове та екзистенційне виснаження. Для практичних психологів освіти проблема ускладнюється унікальними умовами їхньої діяльності: високою емоційною насиченістю взаємодії, множинністю ролей, постійною потребою в емпатії та саморегуляції.

Емпірично визначено ресурсні та кризові зони практичних психологів, а також встановити наявні взаємозв'язки між професійним вигоранням, стресом, благополуччям, здоров'ям, самоефективністю та профілактичною активністю. Виявлено, що:

- високий рівень сприйнятого стресу суттєво підвищує ризик вигорання;
- погіршення суб'єктивного та психологічного благополуччя пов'язане з наростанням виснаження;
- професійна самоефективність, емоційна стійкість і фізичне здоров'я виконують роль захисних факторів;
- регулярні профілактичні практики (супервізії, терапія, інтервізії, самоосвіта) мають обернений зв'язок із проявами вигорання і знижують його інтенсивність.

Контент-аналіз відкритих відповідей респондентів показав, що практичні психологи добре усвідомлюють сутність вигорання, пов'язують його з хронічним стресом, надмірною відповідальністю та дефіцитом підтримки, але далеко не завжди мають усталену систему профілактичних практик.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити такі ключові висновки:

1. Професійне вигорання практичних психологів є результатом взаємодії особистісних, професійних і організаційних чинників, серед яких провідну роль відіграє хронічний стрес та емоційне перевантаження.

2. Найуразливішими компонентами виявилися емоційна сфера, енергійність, відчуття часу, професійне самосприйняття та здатність до відновлення ресурсів.

3. Вираженість вигорання зростає за умов недостатньої професійної підтримки, надмірних вимог, неврегульованих меж та дефіциту відпочинку.

4. Значущими буферними факторами є психологічне благополуччя, емоційна стійкість, самоефективність, ресурсні стратегії та регулярна профілактична активність.

Отримані результати підтверджують гіпотезу дослідження: застосування системних психологічних засобів профілактики, що поєднують індивідуальні та організаційні рівні, сприяє зниженню ризику професійного вигорання у практичних психологів та підвищенню їхньої професійної стійкості.

Розроблена та обґрунтована програма психологічної профілактики професійного вигорання, що включає комплекс методів емоційної саморегуляції, ресурсних технік, практик гігієни праці, розвитку рефлексивності, зміцнення професійної ідентичності, інтеграції супервізійної та соціальної підтримки. Програма структурована у модулі, що поєднують короткострокові, середньострокові та довготривалі інструменти, та містить завершальний інтеграційний блок, спрямований на формування персонального плану профілактики вигорання.

Результати роботи мають теоретичне значення, оскільки уточнюють сучасне розуміння вигорання у практичних психологів, та практичне значення, оскільки пропонують науково обґрунтовану й апробовану програму профілактики, яку можна впроваджувати у закладах освіти, у професійних спільнотах і в системі підвищення кваліфікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Байдик, В. В. Особливості використання копінг-стратегій у працівників закладів освіти в умовах професійного стресу. Теоретичні і прикладні проблеми психології, 2013, № 2, с. 28-33.

2. Безпека і здоров’я учасників освітнього процесу в умовах сьогодення: зб. наук. статей VI Всеукр. наук.-практ. онлайн-конф., м. Суми, 16 листопада 2023 р. / за заг. ред. В. М. Успенської. Суми: ФОП Цьома С. П., 2023. 438 с.
3. Бегун-Транчук, Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі, 2020, № 5, с. 128-133. DOI: 10.28925/2518-766X.2020.5.19 (дата звернення: 20.11.2024).
4. Берегова Н. П., Повстюк О. Ю. Психологічні особливості професійної деформації практичних психологів. Теорія і практика сучасної психології: зб. наук. пр. / Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2019. № 1 (1). С. 16-19.
5. Вахоцька, І. О. Проблема емоційного вигорання у професійній діяльності особистості. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія, 2015, вип. 57, с. 6-9.
6. Вельдбрехт, О. О., Тавровецька, Н. І. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. Проблеми сучасної психології, 2022, № 2(25), с. 16-27. DOI: 10.26661/2310-4368/2022-2-2 (дата звернення: 12.12.2024).
7. Войтенко, О. В. Організаційна культура як чинник професійного благополуччя особистості. Вісник Національного університету оборони України, 2024, № 1(77), с. 38-44.
8. Даниляк, О., Маринець, С., Зачківська, О. Еволюція знань про стрес: від Ганса Сельє до сучасних досягнень. Праці Наукового товариства ім. Шевченка. Медичні науки. Лікарський збірник, 2016, т. 45, вип. 28, с. 27-40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pntsh_lik_2016_45_28_4 (дата звернення: 05.11.2024).
9. Дзьоба, Т. М. Професійне здоров’я в системі ціннісних орієнтацій професіонала. Наука і освіта, 2014, № 6, с. 46-50.
10. Дьоміна, Г. А., Мельничук, О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. Вчені записки ТНУ імені В. І.

Вернадського. Серія: Психологія, 2021, т. 32(71), № 4, с. 28-34. DOI: 10.32838/2709-3093/2021.4/05 (дата звернення: 15.01.2025).

11. Збереження психічного здоров’я в умовах воєнних дій: зб. наук. праць учасників міжвузівського круглого столу (31 жовтня 2023 року, м. Київ) / ред. кол.: Л. М. Вольнова (голова) та ін. Київ, 2023. 251 с. URL: https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi79/0059010.pdf (дата звернення: 25.11.2024).
12. Каліщук, С. М. Усвідомлення майбутніми психологами приналежності до професійної реальності. Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Кам’янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, 2011, № 14, с. 311-320.
13. Карамушка, Л. М., Шевченко, А. М. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров’я менеджерів освітніх організацій. Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія, 2017, т. І, с. 22-29.
14. Клепікова, О. В. Особистісне благополуччя як чинник професійного становлення майбутніх психологів: дис. канд. психол. наук. Київський університет імені Бориса Грінченка, Київ, 2021. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/39940/1/Клепікова_дисертація.pdf (дата звернення: 10.02.2025).
15. Коваль, Н. В., Колосова, К. К. Управлінська діяльність з попередження синдрому професійного вигорання в сучасних умовах. Економіка та суспільство, 2024, № 66. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-66-49 (дата звернення: 18.06.2025).
16. Кокун, О. М. Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). Проблеми екстремальної та кризової психології, 2021, № 1(1), с. 90-104. DOI: 10.52363/dcpp-2021.1.8 (дата звернення: 05.03.2025).
17. Коляда, Н. В., Теслик, Н.М., Король, С. М., Превентивна профілактика вигорання у професійному самозбереженні здоров’я соціальних працівників та психологів. Проблеми соціальної роботи: філософія,

психологія, соціологія. № 1 (13), 2019. С 7-12. DOI: 10.25140/2412-1185-2019-1(13)-7-12 (дата звернення: 12.11.2025).

18. Коняєва, Л. Д. Запобігання професійному вигоранню практичних психологів у контексті збереження їх професійного здоров'я в умовах воєнного стану в Україні. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія, 2025, № 2(67), с. 54-62. DOI: 10.32689/maup.psych.2025.2.8 (дата звернення: 12.11.2025).
19. Лєскова, Л. Ф. Аналіз наукових підходів дослідження феномена професійного вигорання працівників соціальної сфери. Серія «Психологічні науки», 2017, т. 2, вип. 6, с. 154-159.
20. Лікарчук, Є. В. Особливості прояву професійного вигорання у психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. У кн.: Соціально-психологічні ресурси особистості в екстремальних умовах: матеріали всеукр. наук.-практ. конференції, м. Київ, 2024. Львів-Торунь: Liha-Pres, 2024, с. 83-87. DOI: 10.32782/2663-5682/2024/40/23 (дата звернення: 20.09.2025).
21. Лосієвська, О. Г., Мальнєв, А. С., Коверга, В. П. Соціально-психологічні чинники виникнення синдрому емоційного вигорання. У кн.: Соціально-психологічні та правові аспекти протидії насильству, 2023, с. 43-69.
22. Льошенко, О., Кондратьєва, В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки», 2021, вип. 10, с. 105-112.
23. Максименко, С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
24. Матеріали І Міжнародної науково-практичної конференції «Когнітивні емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини:

культурно-історичний підхід» (18–19 жовтня 2013 року). Харків : ХНПУ, 2013. 403 с.

25. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін.; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
26. Мирончук, Н. М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. У кн.: Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи : зб. наук.-метод. праць / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир, 2017, с. 62-67.
27. Мірошниченко, О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
28. Мороз, Р. А. Професійне вигорання та технології відновлення психоемоційного стану практичних психологів у постковідний період під час військових дій в Україні. У кн.: Перспективи сучасної науки: теорія та практика : матер. 6-ї Міжнар. наук.-практ. конф. НПК «Sci-conf.com.ua», м. Львів, Україна, 2024, с. 334-340.
29. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. Вісник університету імені А.Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2017. №1 (13). С. 118-125. URL: https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2017/1/20.pdf (дата звернення 01.11.2025 р.).
30. Островська, К. С. Теоретичні аспекти проблеми професійного вигорання фахівців-психологів. У кн.: Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку, 2023, 136 с.
31. Павлюк, М. М., Журавська, Д., Клімишина, Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. Актуальні проблеми

психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, т. XI, вип. 18, 2018, с. 226-244.

32. Положення про психологічну службу у системі освіти України: затв. Наказом Міністерства освіти і науки України від 22.05.2018 р. № 509. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text (дата звернення: 10.10.2024).
33. Про затвердження професійного стандарту «Практичний психолог закладу освіти» : Наказ Міністерства освіти і науки України від 31.05.2017 р. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/12/Standart_Praktychnyy_psykholoh.pdf (дата звернення: 18.10.2024).
34. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. / за ред. О. А. Мірошниченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 156 с.
35. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: метод. рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підгот. К. О. Балакірєва; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». Київ, 2023. 45 с.
36. Психічне здоров'я під час катастроф та надзвичайних ситуацій: збірка тез доповідей за матеріалами онлайн-форуму до Всесвітнього дня здоров’я. м. Черкаси, 10 жовтня 2025 р. / за ред. О.В. Сотули, П.В. Теслюка, К.В. Місайлової. Черкаси: КНЗ «ЧОІПОПП ЧОР», 2025. 139 с.
37. Психологічна служба у школах: вплив повномасштабної війни: аналіт. звіт за підсумками дослідження / за ред. А. Аносової, О. Пєтушкової. Київ: Центр інноваційної освіти «Про.Світ», 2024. 93 с.
38. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / за ред. М. С. Корольчука. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 276 с.
39. Романовська Д. Д. Психологічна допомога у закладах освіти в період війни: запити, методики, алгоритми дій. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Психологія. 2022. № 1. С. 148-152.

40. Руденок, А. І., Данчук, Ю. П., Ромасюкова, А. В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. Вчені записки, 2024, с. 58-62. DOI: 10.32782/2709-3093/2024.5/09 (дата звернення: 05.07.2025).
41. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: ґендерні аспекти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ: Міленіум, 2006. 368 с.
42. Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій: метод. рекомендації / О. М. Кокун, О. М. Корніяка, Н. М. Панасенко та ін.; за ред. О. М. Кокуна. Київ–Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 84 с.
43. Стаднік, А. В., Мельник, Ю. Б. Шкала задоволеності життям : метод. посіб. (укр. версія). Харків: ХОГОКЗ, 2023. 8 с. DOI: 10.26697/sri.krpoch/stadnik.melnyk.3.2023 (дата звернення: 01.06.2025).
44. Тарасенко, О., Воссонов, Д. Вторинна травматизація психологів, які працюють зі свідками психотравмуючих подій: огляд літератури. Психосоматична медицина та загальна практика, 2024, т. 9, № 2. DOI: 10.26766/pmgp.v9i2.501 (дата звернення: 20.09.2025).
45. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. С. 274-298.
46. Титаренко Т. М., Дворник М. С., Климчук В. О. та ін. Соціально-психологічні технології відновлення особистості після травматичних подій: практ. посібник. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2019. 220 с.
47. Чабан, О. С., Хаустова, О. О., Омелянович, В. Ю. Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання: розробка та валідізація нової діагностичної методики. Psychosomatic Medicine and General Practice, т. 10, № 1, 2025. DOI: 10.26766/pmgp.v10i1.598 (дата звернення: 10.11.2025).

48. Чабан, О. С., Хаустова, О. О. Медико-психологічні наслідки дистресу війни в Україні: що ми очікуємо та що потрібно враховувати при наданні медичної допомоги. Український медичний часопис, 2022, № 4, 150 с. DOI: 10.32471/umj.1680-3051.150.232297 (дата звернення: 12.12.2024).
49. Щербан, Т. Д. Психологічні особливості психологів у роботі з кризовими ситуаціями. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки, 2019, вип. 2(13), с. 360-377.
50. Хамініч О.М. Резільєнтність: життєстійкість, життєздатність або резільєнтність? Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. Вип. 6, Т. 2, 2016. С. 160-165
51. Яновська, Т. А. Особливості професійного вигорання в залежності від механізмів психологічного захисту особистості. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія, 2025, вип. 1, с. 112–115. DOI: 10.32782/psy-visnyk/2025.1.20 (дата звернення: 15.11.2025).
52. Araújo, D., Bártolo, A., Fernandes, C., Pereira, A., Monteiro, S. Intervention programs targeting burnout in health professionals: A systematic review. Iranian Journal of Public Health, 2024, 53(5), 997-1008. DOI: 10.18502/ijph.v53i5.15580 (дата звернення: 05.09.2025).
53. Awa, W. L., Plaumann, M., Walter, U. Burnout prevention: A review of intervention programs. Patient Education and Counseling, 78(2), 2010, 184–190. DOI: 10.1016/j.pec.2009.04.008
54. Baer, R. A., Lykins, E. L., Peters, J. R. Mindfulness and self-compassion as predictors of psychological wellbeing in long-term meditators and matched nonmeditators. The Journal of Positive Psychology, 2012, 7(3), 230-238. DOI: 10.1080/17439760.2012.674548 (дата звернення: 15.05.2025).
55. Bakker, A. B., Demerouti, E., Verbeke, W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. Human Resource Management, 2004, 43(1), 83-104. DOI: 10.1002/hrm.20004 (дата звернення: 10.03.2025).

56. Carroll, M. One more time: What is supervision? Psychotherapy in Australia, 2007, 13(3), 34-40. URL: https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.545114241962796(дата звернення: 22.02.2025).
57. Duncan, S., Pond, R. Effective burnout prevention strategies for counsellors and other therapists: A systematic review and meta-synthesis of qualitative studies. Counselling Psychology Quarterly, 2024, 38(3), 526-555. DOI: 10.1080/09515070.2024.2394767 (дата звернення: 18.09.2025).
58. Edú-Valsania, S., Laguía, A., Moriano, J. A. Burnout: A review of theory and measurement. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2022, 19(3), 1780. DOI: 10.3390/ijerph19031780 (дата звернення: 05.05.2025).
59. Freudenberger, H. J. Staff burn-out. Journal of Social Issues, 1974, 30(1), 159-165. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x (дата звернення: 10.10.2024).
60. Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., Westman, M. Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in Conservation of Resources Theory. Journal of Management, 2014, 40(5), 1334–1364. DOI: 10.1177/0149206314527130 (дата звернення: 15.11.2024).
61. Hawkins, P., Shohet, R. Supervision in the Helping Professions. 4th ed. Maidenhead: Open University Press, 2012. URL: https://www.academia.edu/73495464/Supervision_in_the_Helping_Professions (дата звернення: 01.04.2025).
62. Hobfoll, S. E., et al. Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2018, 5(1), 103-128. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640 (дата звернення: 20.11.2024).
63. International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems. 11th revision (ICD-11). Geneva : World Health Organization, 2019.

64. Kabat-Zinn, J. Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. Clinical Psychology: Science and Practice, 2003, 10(2), 144-156. DOI: 10.1093/clipsy.bpg016 (дата звернення: 05.04.2025).
65. Maslach, C., Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Organizational Behavior, 1981, 2(2), 99-113. DOI: 10.1002/job.4030020205 (дата звернення: 12.10.2024).
66. Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. Job burnout. Annual Review of Psychology, 2001, 52, 397–422. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.397 (дата звернення: 15.10.2024).
67. Much, K., Swanson, A., Jazazewski, R. Burnout prevention for professionals in psychology. Journal of Vocational Behavior, 2005, 71(1), 215-308. URL: https://manifold.counseling.org/system/resource/0/f/c/0fcb6eb9-302b-44c4-8227-ad3f551eeb61/attachment/6d3c7b9d7ef5925c675c16242736d9fe.pdf (дата звернення: 20.03.2025).
68. O'Connor, K., Muller-Neff, D., Pitman, S. Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. European Psychiatry, 2018, 53, 74-99. DOI: 10.1016/j.eurpsy.2018.06.003 (дата звернення: 08.02.2025).
69. Pines, A. M., Aronson, E., Kafry, D. Burnout: From Tedium to Personal Growth. New York: The Free Press, 1981. 282.
70. Schaufeli, W. B. Burnout. In: International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. 2001, vol. 1. 3582-3586.
71. Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., Bakker, A. B. The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies, 2003, 4(1), 71-92.
72. Selye, H. Stress in Health and Disease. Boston, MA : Butterworths, 1976. 286
73. Selye, H. Confusion and controversy in the stress field. Journal of Human Stress, 1975, 1(2), 37-44.

74. Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., Freedman, B. Mechanisms of mindfulness. Journal of Clinical Psychology, 2006, 62(3), 373-386. DOI: 10.1002/jclp.20237 (дата звернення: 25.03.2025).
75. Taylor, S. E., Klein, L. C., Lewis, B. P., Gruenewald, T. L., Gurung, R. A. R., Updegraff, J. A. Biobehavioral responses to stress in females: Tend-and-befriend, not fight-or-flight. Psychological Review, 2000, 107(3), 411-429. DOI: 10.1037/0033-295X.107.3.411 (дата звернення: 15.04.2025).
76. Ursin, H., Eriksen, H. Cognitive activation theory of stress (CATS). Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 2010, 34(6), 877-881. DOI: 10.1016/S0306-4530(03)00091-X (дата звернення: 10.05.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник для виявлення уявлень про професійне вигорання (Панкратова І.І.)

Опитувальник містить 7 незавершених речень

Мета: виявити особливості розуміння практичними психологами феномену професійного вигорання, визначити їх уявлення про ключові симптоми та чинники ризику, з'ясувати джерела інформованості щодо проблеми, а також дослідити особисті та професійні стратегії профілактики і характер рекомендацій, які фахівці надають своїм колегам.

Інструкція для учасників опитування:

Шановні колеги!

Просимо вас взяти участь в анонімному опитуванні, присвяченому розумінню та профілактиці професійного вигорання практичних психологів. Перед вами 7 незавершених речень. Продовжить кожне з них одним або кількома висловами, що найточніше відображають ваші особисті уявлення, досвід та професійну практику. Правильних чи неправильних відповідей немає. Важливо лише ваше щире бачення. Отримані дані будуть використані виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей.

Текст опитувальника:

1. Професійне вигорання – це…
2. Основними симптомами професійного вигорання є…
3. Чинниками, що підвищують ризик професійного вигорання саме у психологів закладів освіти є …
4. Отримую знання про професійне вигорання з …
5. Розумію, що починаю вигорати за такими ознаками: …
6. Для профілактики свого професійного вигорання застосовую такі методи (засоби): …

7. Колегам, у яких помічаю ознаки професійного вигорання зазвичай рекомендую…

Обробка та інтерпретація: контент-аналіз

Додаток Б

Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя бібісі» (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер) [25]

Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modifi ed BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman)

Інструкція для учасників опитування: дайте відповідь на наведені нижче запитання, використовую чи шкалу (поставте «+» у відповідній комірці).

Пункт	Зовсім ні	Трохи	Середньо	Дуже сильно	Надзви-чайно сильно
	1	2	3	4	5
1. Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?					
2. Чи задоволені Ви якістю свого сну?					
3. Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденну життєву активність?					
4. Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?					
5. Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?					
6. Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?					
7. Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?					

8. Чи відчуваєте Ви, що контролюєте своє життя?					
9. Чи відчуваєте Ви задоволення собою як особистістю?					
10. Чи задоволені Ви своєю зовнішністю і зовнішнім виглядом?					
11. Чи відчуваєте Ви, що в змозі прожити своє життя так, як хочете?					
12. Чи впевнені Ви в своїх власних думках і переконаннях?					
13. Чи відчуваєте Ви себе в змозі робити те, що Ви хочете робити?					
14. Чи відчуваєте Ви себе в змозі рости і розвиватися як особистість?					
15. Чи задоволені Ви собою і своїми досягненнями?					
16. Чи задоволені Ви своїм особистим і сімейним життям?					
17.Чи щасливі Ви у Ваших дружніх і особистих відносинах?					

18. Чи комфортно Ви почуваєтесь стосовно того, як Ви ставитеся до інших і спілкуєтеся з іншими?					
19. Чи задоволені Ви своїм сексуальним життям?					
20. Чи в змозі Ви звернутися за допомогою з проблемою?					
21. Чи щасливі Ви, що у Вас є достатньо грошей, щоб задовольнити Ваші потреби?					
22. Чи задоволені Ви вашими можливостями для занять спор том / відпочинку?					
23. Чи задоволені Ви своїм до ступом до медичних послуг?					
24. Чи задоволені Ви своєю здатністю працювати?					

Обробка та інтерпретація результатів.

Опитувальник включає три субшкали: «психологічне благополуччя», «фізичне здоров'я та благополуччя» та «стосунки».

Всі запитання, окрім пункту № 4, мають прямий порядок нарахування балів, запитання № 4 – зворотний. Загальний показник суб'єктивного благополуччя рахується як сумарний бал по всіх пунктах методики. Мінімальний показник суб'єктивного благополуччя дорівнює 24 балам, максимальний показник дорівнює 120 балам.

Показники по субшкалах розраховуються як сумарні бали по відповідних пунктах методики: субшкала «психологічне благополуччя» – пункти №№ 4-15;

субшкала «фізичне здоров'я та благополуччя» – пункти №№ 1-3, 21-24; субшкала «стосунки» – пункти №№ 16-20.

Отримані показники порівнюються з нормативними. Нормативні дані за рівнями суб'єктивного благополуччя представлені у таблиці нижче.

Субшкали та загальний показник суб'єктивного благополуччя	Норми		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Психологічне благополуччя	12-39	40-47	48-60
Фізичне здоров'я та благополуччя	7-20	21-25	26-35
Стосунки	5-16	17-20	21-25
Суб'єктивне благополуччя	24-76	77-91	92-120

Додаток В

Шкала задоволеності життям (SWLS) (українська версія адаптована доц. Стадник А. В., доц. Мельник Ю. Б.) [43]

Методика призначена для вимірювання глобальних когнітивних суджень щодо задоволеності своїм життям.

Інструкція для учасників опитування.

Опитування проводиться з метою дослідження особистого самопочуття. Опитування є добровільним і анонімним. Анкета містить питання про те, як Ви відчували себе протягом останнього тижня. За кожним питанням слід обрати один варіант відповіді (1-7), який записати у бланку відповідей під номером питання. Відповіді мають бути на всі питання.

Дякуємо за Ваш час та відповіді!

Бланк опитувальника.

1. В основному моє життя близько до ідеалу.

1 - повністю не погоджуюся;

2 - не погоджуюся;

3 - скоріше не погоджуюся;

4 - дещо середнє;

5 - скоріше згоден/згодна;

6 - згоден/згодна;

7 - повною мірою згоден/згодна.

2. Обставини мого життя виключно сприятливі.

1 - повністю не погоджуюся;

2 - не погоджуюся;

3 - скоріше не погоджуюся;

4 - дещо середнє;

5 - скоріше згоден/згодна;

6 - згоден/згодна;

7 - повною мірою згоден/згодна.

3. Я повністю задоволений своїм життям.

1 - повністю не погоджуюся;

2 - не погоджуюся;

3 - скоріше не погоджуюся;

4 - дещо середнє;

5 - скоріше згоден/згодна;

6 - згоден/згодна;

7 - повною мірою згоден/згодна.

4. У мене є в житті те, що мені по-справжньому потрібно.

1 - повністю не погоджуюся;

2 - не погоджуюся;

3 - скоріше не погоджуюся;

4 - дещо середнє;

5 - скоріше згоден/згодна;

6 - згоден/згодна;

7 - повною мірою згоден/згодна.

5. Якщо я почав життя з початку - залишив би як є.

1 - повністю не погоджуюся;

2 - не погоджуюся;

3 - скоріше не погоджуюся;

4 - дещо середнє;

5 - скоріше згоден/згодна;

6 - згоден/згодна;

7 - повною мірою згоден/згодна.

Підрахунок балів та інтерпретація.

Оцінки складаються з сирих балів (від 5до 35). Чим вищі бали, тим вища задоволеність життям. Бали можуть бути розподілені на шість категорій благополуччя, і для кожної з них надається інтерпретаційний текст.

30 - 35 Дуже задоволений

25 - 29 Задоволений

20 - 24 Дещо задоволені

15 - 19 Дещо незадоволені

10 - 14 Не задоволений

5 - 9 Вкрай незадоволені

Додаток Г

Шкала сприйнятого стресу (PSS-10) (адаптація Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н.І.) [6]

Інструкція для учасників дослідження: запитання в цій шкалі стосуються Ваших почуттів і думок протягом останнього місяця. Будь ласка, для кожного пункту виберіть один із наступних варіантів відповіді, що відображує як часто ви відчували або міркували в певний спосіб:

0 = ніколи, 1 = майже ніколи, 2 = іноді, 3 = досить часто, 4 = дуже часто

1. Як часто за останній місяць ви були засмучені через щось, що трапилося несподівано?	0 1 2 3 4
2. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у вашому житті?	0 1 2 3 4
3. Як часто за останній місяць ви відчували знервованість та стрес?	0 1 2 3 4
4. Як часто за останній місяць ви були впевнені, що зможете вирішити свої особисті проблеми?	0 1 2 3 4
5. Як часто за останній місяць ви відчували, що все відбувається по-вашому (відповідно до ваших бажань, планів та поглядів)?	0 1 2 3 4
6. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете впоратися з тим, що маєте зробити?	0 1 2 3 4
7. Як часто за останній місяць ви були здатні контролювати роздратованість з приводу того, що відбувається у вашому житті?	0 1 2 3 4
8. Як часто за останній місяць ви почувалися «господарем становища»?	0 1 2 3 4
9. Як часто за останній місяць ви були розсерджені через події, на які не могли впливати?	0 1 2 3 4
10. Як часто за останній місяць ви відчували, ніби труднощів накопичилося так багато, що ви не можете їх подолати?	0 1 2 3 4

Інтерпретація результатів.

Опис вираженості сприйнятого стресу представлений на основі сирих балів:

Отримані бали	Рівень сприйнятого стресу	Опис
0-13	Низький	Слабо сприйнятий стрес
14-26	Помірний	Помірно сприйнятий стрес
27-40	Високий	Сильно сприйнятий стрес

Індивідуальні бали за PSS можуть варіюватися від 0 до 40, причому вищі бали вказують на вищий рівень стресу.

Додаток Ґ

Опитувальник професійної життєстійкості (Адаптація О. М. Кокун) [16]

Інструкція: будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням).

№	Запитання	Варіанти відповіді				
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї роботи?	взагалі не отримую	іноді	періодичн о	часто	постійно
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	тау
3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?	ніколи	іноді	періодичн о	часто	завжди
4	Якою мірою у Вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх робочих	відсутній достатнь о	невисо-к ий	середній	виражен ий	високий

5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування роботи?	ні	скоріше ні	коли як	майже завжди	завжди
6	Якою мірою виникнення на роботі нестандартної ситуації підвищує Вашу професійну відповідальність?	ніяк	неістот-но	певною мірою	істотно	дуже сильно
7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з колегами при розв’язанні поставлених завдань?	зовсім ні	незнач-но	певною мірою	значно	дуже сильно
8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег на роботі (в розумних межах) йде їй на користь?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція	розгуб-леність	Цілкови-тий спокій	залежно від обставин	мобілізо-ваність	повна мобілізо-ваність

	групи колег, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?					
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до фахових справ поза роботою?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
12	Чи згодні Ви з тим, що ефективне професійне зростання фахівця неможливе без постійного розв’язання ним нестандартних та відповідальних завдань?	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний

13	Як часто Ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
15	Чи сильно псується у Вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	дуже сильно	істотно	певною мірою	неістотно	зовсім не псується
16	Як часто обставини Вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги	дуже рідко	рідко	періодично	часто	постійно

	свої робочі справи?					
17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу роботи (своєї, колег, організації)?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?	постійно	часто	коли як	рідко	ніколи
19	Чи перебуваєте Ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
20	Наскільки легко Вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко

	та (або) спільної роботи?					
21	Як змінюється Ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв’язувати незвичні завдання?	погір-шується	частіше погір-шується	ніяк не змінюється	частіше поліп-шується	поліп-шується
22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час роботи на позаробочі питання?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
24	Чи згодні Ви з тим, що працю вати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так

Обробка та інтерпретація результатів

При підрахунку результатів вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п’ятої – 4 балам). Кількісні результати опитувальника професійної життєстійкості підраховуються згідно з нижченаведеним ключем.

№	Показники професійної життєстійкості	№№ питань
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1 – 24
2	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22
3	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень професійного прийняття виклику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційнного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21
8	Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24

Нормативні дані показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах)

Рівень професійної життєстійкості	Бали
Низький	0-53
Нижчий за середній	54-59
Середній	60-63
Вищий за середній	64-69
Високий	70-96

Додаток Д

Опитувальник професійної самоефективності (адаптація О.В. Креденцер) [25]

Інструкція для учасників опитування: Оцініть, будь ласка, запропоновані твердження за шкалою від 1 (цілком не вірно) до 6 (цілком вірно).

1 цілком не вірно	2 не вірно	3 скоріше не вірно	4 скоріше вірно	5 вірно	6 цілком вірно

Текст опитувальника:

1. Я можу залишатися спокійним / спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі, бо можу покластися на свої здібності.	1 2 3 4 5 6
2. Коли я стикаюся з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень.	1 2 3 4 5 6
3. Я зазвичай можу впоратися з усім, з чим стикаюся на роботі.	1 2 3 4 5 6
4. Мій минулий досвід роботи добре підготував мене до мого професійного майбутнього.	1 2 3 4 5 6
5. Я відповідаю цілям, які я поставив /поставила перед собою у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6

6. Я відчуваю, що підготовлений / підготовлена до більшості вимог у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6

Обробка та інтерпретація результатів: високі значення відображають високу професійну самоефективність, низькі значення – низьку самоефективність.

Додаток Е

Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (Чабан О.С., Хаустова О.О., Омельянович В.О.) [47]

Інструкція для учасників опитування: опитувальник анонімний, тому ми розраховуємо на Ваші щирі та правдиві відповіді. Не роздумуйте над запитаннями, відповідайте якомога швидше. Питання, які містяться в ньому спрямовані на діагностику проявів емоційного вигоряння – стану фізичного, емоційного та розумового виснаження внаслідок тривалих стресів чи надмірних вимог в професійному або особистому житті.

Виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, або має найбільше значення для Вас.

На кожне запитання необхідно відповісти «ТАК» чи «НІ». Правильних, чи неправильних відповідей не існує.

Бланк Опитувальника.

Ваш вік:_____ Ваша стать:_____ Ваш фах:_____ Ваш стаж:_____

Ваш сімейний стан:_____ Ви керівник?_____

1. Я повністю задоволений своєю роботою.
2. Моя робота явно погіршила моє ментальне та фізичне здоров’я.

3. Психологічна атмосфера на роботі мене повністю влаштовує.

4. Я відчуваю, що моя робота робить мене більш жорстким та черствим та різко категоричним.

5. Я відчуваю певне розчарування у своїй професії.

6. Найкращий час для мене – це п’ятниця, по обіді, з передчуттям відпочинку попереду від всіх та всього.

7. Я думаю, що на роботі мене більше навантажують, чим у інших, відчуваю цю несправедливість.

8. Мене повністю влаштовує моя заробітна плата.

9. Мої зусилля та старання на роботі не знаходить потрібної, належної та справедливої компенсації у заробітній платі, додаткових днях відпочинку та ін. моїх індивідуальних потребах (відпустити з роботи за потребою, дозволити гнучкий графік, дозволити запізнення та ін.).

10. Мої захоплення, хобі та цікавості за межами роботи стали значно меншими, тому що на них не вистачає часу.

11. Мої захоплення, хобі стали значно меншими, тому що мені це стало не цікавим, відчуття, що нічого не хочеться і нічого не радує.

12. Мені часто хочеться усамітнитися та відпочити від усіх.

13. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї роботи.

14. Часто після роботи відчуваю себе “вичавленим лимоном” та «батарейкою, яка розрядилася».

15. У мене порушився сон (погано засинаю, сон став переривчастим, зменшилась тривалість, з’явилися ранішні просинання, відсутнє відчуття відпочинку).

16. В спілкуванні в колективі я відчуваю все більше формальності, зникли тепли та дружні відносини, відчуття взаємопідтримки, надійності, щирості, довіри та «сімейності».

17. Думаю, що я надто багато працюю.

18. Мої рідні та друзі вважають, що я надто багато працюю.

19. Робота з людьми все більше мене втомлює, хочеться усамітнитися і поменше бути серед людей, в такому ступені, що я подумую виїхати на якийсь хутір, чи село і самому вести просте господарство.

20. Я дуже переживаю, якщо в мене щось не складається та не вирішується на роботі.

21. Буває так, що я на роботі наче «підвисаю», «туплю», можу просидіти якийсь час, ні про що не думаючи, наче провалившись кудись, наче в якомусь ступорі.

22. Коли я повертаюсь після роботи додому я практично завжди продовжую думати про те, що відбувалося, чи буде відбуватися на роботі, іноді навіть веду діалоги в своїй голові з колегами чи керівництвом, в тому числі у вигляді сварок, емоційних переконувань.

23. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від звичного життя (їжа, відпочинок, секс, час з друзями, розваги та ін.).

24. Я став (-ла) більше тривожитися та переживати з приводу будь-чого.

25. Я відчуваю, що моя робота вихолощує та притуплює мої відчуття та емоції (я стаю «сухарем» та «черствію»), практично перестав (-ла) жартувати.

26. Ефективність моєї роботи останнім часом дуже залежить від мого настрою (хороший настрій – я ефективний (-на) та продуктивний (-на), мною задоволені; поганий – неефективний (-на), помилки, мої партнери незадоволені мною).

27. Коли я вертаюсь додому мені потрібно побути якийсь час (кілька годин) самому, ні з ким не спілкуватися.

28. Я відчуваю, що мене найкраще розуміють лише мої домашні улюбленці (собака, кіт).

29. В мене постійне відчуття, що не вистачає часу ні на що, в т.ч. на домашню роботу, я живу наче в постійному цейтноті .

30. Іноді звичайні ситуації на роботі викликають у мене надмірні емоції та подразнення.

31. При згадці про деяких моїх колег, чи керівників у мене знижується, а то і псується настрій.

32. Останнім часом я відчуваю, що живу у прокрастинації (безпричинно відкладаю на завтра, після завтра і т.д. робочі завдання).

33. Я дуже переживаю за свою роботу.

34. Я боюся втратити свою роботу і роблю все, щоб цього не сталося, в т.ч. працюю у неробочий час, затримуюсь на роботі, можу виконувати завдання у вихідні, чи у відпустці, легкі та беззаперечно відгукуюсь на прохання вийти на роботу в позаробочий, чи вихідний час.

35. Я боюсь підвести своїх колег по роботі, часто погоджуюсь заміняти їх у чомусь, допомогти їм, виконати за них частину їхньої роботи.

36. Іноді, з думками про наступний день роботи, я вже починаю переживати, аж до серцебиття, відчуття нехватки повітря, надмірного хвилювання, нудоти, запаморочення.

37. Я завжди радію, коли бачу, як моя робота приносить конкретні результати

38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме.

39. Мені часто по роботі зустрічаються люди, від яких я відчуваю втому та сильне роздратування, настільки, що не усвідомлено хочу їм чогось поганого, навіть пошепки, чи в думках промовляю це.

40. Через роботу я втратив спокій та душевну рівновагу, почав більше вживати неформальної лексики, особливо коли сам, за кермом авто, коментуючи дії навколишніх водіїв та пішоходів.

41. Раніше я був значно відкритим (-тою) , уважним (-ною) та дружнім (-ньою) до своїх колег, співробітників та тих, з ким я працюю.

42. Впевнений (-на), що моє керівництво зовсім не думає про людей та їх здоров’я.

43. Іноді я думаю, що результати моєї роботи зовсім не вартують тих зусиль, які я затратив (-ла) на них.

44. Мене не особливо хвилюють прохання та душевний стан моїх колег – це їхні справи, тут кожний сам за себе, і нікого не хвилюють чужі проблеми, своїх вистачає.

45. Робота з людьми дуже розчарувала мене і якби була можливість змінити роботу, щоб було поменше контактів з людьми – зробив (-ла) би це, не задумуючись.

46. Я чітко бачу перспективу та кар'єрний ріст на своїй роботі, постійно самоудосконалююсь та навчаюсь, щоб досягнути більшого.

47. Якщо з'являється можливість «посачкувати», зменшити час на роботу – роблю це не задумуючись, без всяких докорів сумління.

48. Я захоплююсь людьми, які повністю та всеосяжно присвятили себе професії та досягнули загального визнання, саме завдяки своєму професіоналізму.

49. В цілому - я щаслива людина.

50. Якби я повернувся назад, я знову обрав (-ла) би свою професію.

Ключі.

Відповіді «так» оцінюваються:

як «0» балів – для запитань 1, 3, 8, 37, 46, 49 та 50;

як «5» балів – для запитання 2;

як «3» бали – для запитань 22 та 25;

як «2» бали – для запитань 4 та 5.

Відповіді «так» на всі інші запитання оцінювались як «1» бал.

Відповіді «ні» оцінювались:

як «5» балів – для запитань 49 та 50;

як «3» бали – для запитань 1, 3 та 8;

як «2» бали – для запитання 37;

як «1» бал – для запитання 46.

Відповіді «ні» на всі інші запитання оцінювались як «0» балів.

Підсумковим результатом є арифметична сума балів, отримана при відповідях на запитання.

Також опитувальник дозволяє вивчити симптоматологічну структуру емоційного вигоряння виразність симптомів емоційного вигоряння, відповідно до факторної структури опитувальника, рахуються як арифметична сума балів,

отриманих за певними запитаннями і вони можуть бути оцінені в залежності від мінімально можливої до максимально можливої кількості балів.

1. Симптоми професійного незадоволення: 1, 2, 5, 13, 43, 45, 46, 49 та 50 запитання. ∑= 0 – 23 бали.

2. Емоційно-вольові симптоми: 3, 4, 7, 16, 31, 38, 39, 40, 41, 42, 44. ∑= 0 – 14 балів.

3. Симптоми втоми та відчуття бракування часу: 10, 14, 17, 18, 29. ∑= 0 – 5 балів.

4. Симптоми деперсоналізації та дереалізації: 21, 22, 26, 30, 32, 38. ∑= 0 – 8 балів.

5. Астено-депересивні симптоми: 11, 15, 23, 24, 25. ∑= 0 – 7 балів.

6. Симптоми тривоги: 20, 33, 34, 35. ∑= 0 – 4 бали.

7. Симптоми потреби в усамотнені та відсторонення від людей: 12, 19, 27, 28, 36. ∑= 0 – 5 балів.

8. Симптоми незадоволеності грошовою винагородою: 8, 9. ∑= 0 – 4 бали.

9. Симптоми прагнення відпочинку: 6, 47. ∑= 0 – 2 бали.

10. Симптоми позитивних моральних установок на відданість роботи: 37, 48. ∑= 0 – 3 бали.

Інтерпретація отриманих результатів опитувальника:

0 - 5 балів – ознак формування та наявності професійного вигорання не спостерігається. Дотримуйтеся цієї ж тактики та стратегії професійного життя, режиму роботи та відпочинку.

6 - 21 балів – низька, але є ймовірність формування синдрому професійного вигорання. Ваша самооцінка потребує додаткового самоаналізу та спостереження за деякими ознаками цього синдрому, зверніть увагу на психогігієну та психоекологію вашої професійної діяльності, розширте свої знання про цей синдром, його причини та наслідки.

22 - 59 балів – середня ймовірність формування синдрому професійного вигорання. Ваша ситуація потребує консультації спеціаліста в області ментального здоров’я з базовими знаннями про цей синдром, наприклад

сімейного лікаря, чи іншого фахівця інтерніста, психолога, клінічного, чи медичного психолога, який має додаткові знання в області ментального здоров'я та знання про Burn Out синдром. Рекомендовано відповідально та серйозно поставитися до ситуації на роботі, власного відпочинку та інших антиборнаут дій.

60 - 75 балів – висока ймовірність формування синдрому професійного вигорання. Ваша ситуація потребує консультації (додаткового обстеження) спеціаліста з ментального здоров'я з фаховими знаннями медичної психології, психотерапії та/або психіатрії. Рекомендовано уважно підійти до власного здоров'я та робочих відносин, є висока ймовірність формування психосоматичних розладів, розладів поведінки та емоційних порушень.

Додаток Є

Опитувальник для виявлення рівня профілактики професійного вигорання (Панкратова І.І.)

Інструкція: оберіть свій варіант відповіді

1. Чи є ви учасником професійних психологічних спільнот?

- є активним учасником, постійно беру участь у різних заходах спільноти (4)
- є учасником спільноти, іноді беру участь у заходах (3)
- є учасником спільноти, але активної участі в заходах практично не беру (2)
- не є учасником професійних спільнот (1)
- не розумію запитання (0)

2. Як часто берете участь у таких заходах:

	ніколи (0)	рідко (1-2 рази за кар'єру) (1)	інколи (3-5 разів на рік) (2)	регулярно (щомісяця) (3)	часто (2+ рази на місяць) (4)
Навчальні курси в межах підвищення кваліфікації, що пов'язані із закладами освіти					

Навчання на курсах, не пов’язаних із закладами освіти					
Окремі тренінги та семінари					
Супервізії					
Інтервізії					
Групова психотерапія					
Особиста психотерапія					

3. Ви маєте хобі?

- так, приділяю йому увагу щодня хоч трохи (4)
- так, щотижня (3)
- так, але дуже рідко (2)
- так, але зовсім не маю на нього часу (1)
- ні, хобі не маю (0)

Обробка результатів та інтерпретація відбувається за підрахунком сирих балів (вказані в дужках). Максимальна кількість балів 36.

Чим більше балів, ти вище рівень профілактики професійного вигорання фахівця.

Додаток Ж

Таблиця Ж.1

Результати дослідження

Методика	Критерії	Показники (n=34)				Показники (%)		
		Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Середнє значення	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя бібісі» (адаптація Л. М. Карамушки К. В. Терещенко, О. В. Креденцер)	Суб'єктивне благополуччя	11	14	9	82,21	32,35%	41,18%	26,47%
	Психологічне благополуччя	8	21	5	41,65	23,53%	61,76%	14,71%
	Фізичне здоров'я	13	11	10	21,85	38,24%	32,35%	29,41%
	Стосунки	9	16	9	18,71	26,47%	47,06%	26,47%

Методика	Критерії	Показники (n=34)				Показники (%)		
		Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Середнє значення	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Шкала задоволеності життям (SWLS) (українська версія адаптована доц. Стадник А. В., доц. Мельник Ю. Б.)	Задволенність життям	4	19	11	21,40	11,76%	55,88%	32,35%
Шкала сприйнятого стресу (PSS-10) (адаптація Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н.)	Рівень сприйнятого стресу	7	27	0	23,50	20,59%	79,41%	0,00%

Методика	Критерії	Показники (n=34)				Показники (%)		
		Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Середнє значення	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Опитувальник професійної життєстійкості (Адаптація Кокун О. О.)	Загальний рівень професійної життєздатності	19	6	9	58,79	55,88%	17,65%	26,47%
	Рівень професійної включеності	1	11	22	19,82	2,94%	32,35%	64,71%
	Рівень професійного контролю	3	13	18	19,00	8,82%	38,24%	52,94%
	Професійного прийняття виклику	4	8	22	19,97	11,76%	23,53%	64,71%

	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	6	25	3	15,12	17,65%	73,53%	8,82%
	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	3	6	25	15,29	8,82%	17,65%	73,53%
	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	2	19	13	14,03	5,88%	55,88%	38,24%

	Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	4	11	19	14,35	11,76%	32,35%	55,88%
Опитувальник професійної самоефективності (адаптація О.В. Креденцер)	Професійна самоефективність	1	17	16	24,97	2,94%	50,00%	47,06%
Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (Чабан О.С., Хаустова О.О., Омельянович В.О.)	Симптоми професійного незадоволення	23	9	2	5,35	67,65%	26,47%	5,88%
	Емоційно-вольові симптоми	23	7	4	4,79	67,65%	20,59%	11,76%
	Симптоми втоми та відчуття бракування часу	8	14	12	2,88	23,53%	41,18%	35,29%

	Симптоми деперсоналізації та дереалізації	10	16	8	4,29	29,41%	47,06%	23,53%
	Астено-депересивні симптоми	20	9	5	2,09	58,82%	26,47%	14,71%
	Симптоми тривоги	6	20	8	2,18	17,65%	58,82%	23,53%
	Симптоми потреби в усамотнені та відсторонення від людей	7	25	2	1,71	20,59%	73,53%	5,88%
	Симптоми незадоволеності грошовою винагородою	3	14	17	3,18	8,82%	41,18%	50,00%
	Симптоми прагнення відпочинку	13	7	14	1,03	38,24%	20,59%	41,18%

	Симптоми позитивних моральних установок на відданість роботи	7	27	0	0,82	20,59%	79,41%	0,00%
	Ймовірність наявного синдрому професійного вигорання	12	21	1	28,32	35,29%	61,76%	2,94%
Опитувальник для виявлення рівня профілактики професійного вигорання (Панкратова І.І.)	Рівень профілактики професійного вигорання	5	22	7	18,10	14,71%	64,71%	20,59%

Додаток З

Програма профілактики: структура занять за модулями

Модуль 1. Тілесна та нервова регуляція

Заняття 1. Розуміння фізіологічної основи стресу та вигорання

Мета: ознайомити учасників із нейрофізіологічними механізмами стресу, роллю автономної нервової системи та тілесними маркерами перевантаження.

Зміст: пояснення полівагальної теорії С. Порджеса (S. Porges), розпізнавання тілесних сигналів виснаження; практика тілесної діагностики.

Техніки: сканування тіла, тест «точки напруги», дихальне врівноваження.

Заняття 2. Техніки тілесної регуляції та швидкого відновлення

Мета: навчити учасників інструментам повернення у стан безпеки та зниження стресової активації.

Зміст: робота з диханням, вправи на заземлення, методи стабілізації після складних взаємодій.

Техніки: подовжений видих, «якорення у просторі», мікровідновлення.

Заняття 3. Інтеграція тілесної регуляції в робочий день психолога

Мета: сформувати індивідуальну систему тілесних інтервенцій протягом дня.

Зміст: моделювання робочих ситуацій, складання «карти тілесного реагування».

Техніки: чіткий розподіл мікропауз, індивідуальний протокол тілесної регуляції.

Модуль 2. Емоційна саморегуляція та профілактика втоми від співчуття

Заняття 4. Емоційна компетентність та розпізнавання виснаження

Мета: підвищити усвідомлення власних емоційних реакцій, навчити розпізнавати ранні ознаки емоційного виснаження.

Зміст: робота з емоційними маркерами вигорання, поняття емоційної насиченості.

Техніки: емоційна пауза, емоційний барометр, техніка самоспівчуття.

Заняття 5. Регуляція емпатійного навантаження та профілактика втоми від співчуття

Мета: сформувати навички регулювання емпатії та уникнення емоційного злиття з клієнтом.

Зміст: аналіз механізмів втоми від співчуття (M. Коді, Ch. Figley), робота з межами.

Техніки: «ліміт на емпатію», метафора дистанціювання, вправи на диференціацію «моє – не моє».

Заняття 6. Управління насиченням: завершення емоційного циклу

Мета: навчити методам емоційного завершення робочих ситуацій.

Зміст: відновлення емоційного балансу після інтенсивних взаємодій.

Техніки: емоційне знешкодження, короткі ритуали після сесій.

Модуль 3. Когнітивна стійкість та професійні межі (2–3 заняття)

Заняття 7. Когнітивні патерни, що підсилюють вигорання

Мета: виявити деструктивні мисленнєві схеми (перфекціонізм, гіпервідповідальність).

Зміст: робота з автоматичними думками, базові переконання психологів допомагаючих професій.

Техніки: зупинка думки, когнітивне переосмислення, метафоричне дистанціювання.

Заняття 8. Формування професійних меж та стійкості ролі

Мета: навчити розмежовувати особисту та професійну відповідальність.

Зміст: специфіка ролі психолога в освітньому середовищі, небезпека «позиції рятівника».

Техніки: «два стільці для професійної ролі», «кола відповідальності», робота з рольовими сценаріями.

Заняття 9. Інтеграція когнітивних і рольових навичок

Мета: сформувати стійкий професійний стиль реагування в стресових ситуаціях.

Зміст: аналіз робочих кейсів, моделювання ситуацій, формування «протоколу меж».

Техніки: комбіновані когнітивно-рольові інтервенції.

Модуль 4. Сенсове відновлення та професійна ідентичність

Заняття 10. Повернення до професійного сенсу та цінностей

Мета: зміцнити внутрішню мотивацію та відновити екзистенційні ресурси.

Зміст: роль сенсу у стійкості (В. Франкл / V. Frankl), цінності як ресурс.

Техніки: вправи на прояснення сенсу, «сліди професії», рефлексивний діалог.

Заняття 11. Професійний наратив психолога та підтримання ідентичності

Мета: сформувати цілісний образ професійного «Я» та бачення власного розвитку.

Зміст: робота з професійним наративом та майбутньою траєкторією розвитку.

Техніки: метод «життєвого сюжету професії», персональна ресурсна історія

Модуль 5. Соціальна підтримка, супервізія та професійні спільноти

Заняття 12. Соціальна підтримка як нейробіологічний ресурс

Мета: усвідомити роль соціальних взаємин у стійкості до стресу.

Зміст: дослідження Ш. Тейлор (S. Taylor) про модель «модель піклування та налагодження соціальних контактів»; соціальні ресурси як фактор COR.

Техніки: мапа соціальної підтримки, визначення кола опори.

Заняття 13. Супервізія як інструмент профілактики вигорання

Мета: сформувати навички ефективного використання супервізійних форматів.

Зміст: підходи П. Гокінса (P. Hawkins), Р. Шохета (R. Shohet), моделі супервізійної взаємодії.

Техніки: «трикутник взаємодії», аналіз випадку, розмежування емоцій у супервізії.

Заняття 14. Інтервізійні та професійні спільноти як стабілізуючий фактор

Мета: закріпити розуміння спільноти як стійкого відновлювального ресурсу.

Зміст: організація груп взаємопідтримки, формування «контракту підтримки».

Техніки: соціальний контракт, груповий аналіз складних випадків.

Модуль 6. Тайм-менеджмент та організаційна профілактика професійного вигорання

Заняття 15. Структурування робочого часу та баланс навантаження

Мета: навчити учасників ефективно організовувати робочий день та уникати накопичення стресу через хаотичне планування.

Зміст: модель вимог і ресурсів у контексті структурування дня; принципи чергування завдань різної інтенсивності; особливості планування в діяльності психолога освіти; визначення індивідуальних «пікових» та «ресурсних» періодів.

Техніки: «структурування дня», «правило трьох пріоритетів», карта навантаження, динамічне планування консультацій.

Заняття 16. Мікроперерви та профілактика когнітивного і фізіологічного виснаження

Мета: сформувати навички використання коротких відновлювальних пауз для зниження напруги протягом дня.

Зміст: роль мікропауз у підтриманні уваги та регуляції стресу; нейрофізіологічні дані щодо ефективності коротких перерв; взаємозв’язок мікровідновлення та попередження емоційної втоми.

Техніки: правило 3% (мікроперерви щогодини), подовжений видих у перервах, «якорення у просторі», короткі соматичні вправи.

Заняття 17. Ритуали завершення роботи та довготривале планування ресурсів

Мета: навчити учасників завершувати робочий день так, щоб не переносити професійне навантаження в особистий простір, і планувати відновлення на довгу перспективу.

Зміст: роль ритуалів завершення в гігієні праці; їхня ефективність для нервової системи; планування ресурсних періодів відповідно до моделей JD-R та COR; визначення меж робочого часу у середовищі з високою емоційною напругою.

Техніки: «ритуал завершення робочого дня», тайм-боксинг для адміністративних завдань, планування ресурсного тижня, формування довгострокових відновлювальних циклів (мікровідпустки, періодичне навчання, супервізійні блоки).

Модуль 7. Інтеграційні заняття

Заняття 18. Формування персонального плану профілактики вигорання

Мета: структурувати опановані техніки та інтегрувати їх у систему щоденних, щотижневих і довготривалих практик.

Зміст: індивідуальні тригери стресу; побудова особистого профілактичного протоколу.

Техніки: визначення базових ресурсів, добір щоденних і щотижневих практик, складання індивідуального плану стійкості.

Заняття 19. Створення персональної карти стійкості та інтеграція соціальної підтримки

Мета: оформити опановані навички у вигляді персональної карти стійкості та визначити мережу соціальної опори.

Зміст: структура соціальної підтримки; аналіз ресурсів і ризикових зон; формування плану взаємодії із супервізійною та інтервізійною підтримкою.

Техніки: «соціальний контракт підтримки», побудова карти стійкості, план реагування на пікове навантаження.