

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра української мови, психології та педагогіки

Магістерська робота

за спеціальністю 053 Психологія

на тему: «Особливості емоційного вигорання психологів мобільних бригад»

Виконала здобувачка вищої освіти

2 курсу, групи 1-24-277

I медичного факультету

спеціальності 053 Психологія

Маннапова Катерина Робертівна

Керівник: Соколова І.М., д. психол.н.,

професор кафедри української мови,

психології та педагогіки

Рецензенти: Абасалієва О.М., к.психол.н.,

доцент кафедри української мови, психології

та педагогіки;

Шейко А.О., к. психол.н., доцент кафедри

української мови, психології та педагогіки

Харків – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ	6
1.1. Феномен емоційного вигорання	6
1.2. Чинники та симптоми емоційного вигорання психологів мобільних бригад	15
1.3. Особливості діяльності психологів мобільних бригад	26
Висновки до Розділу 1	31
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ МОБІЛЬНИХ БРИГАД ПІД ЧАС ВІЙНИ	33
2.1. Опис та обґрунтування методів і методик дослідження	33
2.2. Визначення рівнів емоційного вигорання та професійного стресу у психологів мобільних бригад	38
2.3. Особливості мотивації професійної діяльності психологів мобільних бригад	48
Висновки до Розділу 2	52
РОЗДІЛ 3 ОРІЄНТОВНИЙ ПЛАН ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПСИХОЛОГІВ МОБІЛЬНИХ БРИГАД	54
3.1. Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання емоційного вигорання та професійного стресу у психологів мобільних бригад під час війни	54
3.2. Тренінг із попередження та подолання емоційного вигорання психологів мобільних бригад	61
ВИСНОВКИ	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах повномасштабної війни в Україні значно зросла потреба у наданні психологічної допомоги населенню, що зазнало впливу травматичних подій, втрат, вимушеного переміщення та хронічного стресу. Особливу роль у системі психосоціальної підтримки відіграють психологи мобільних бригад, які працюють безпосередньо в кризових, нестабільних та часто небезпечних умовах, надаючи допомогу вразливим категоріям населення за місцем проживання або перебування.

Професійна діяльність психологів мобільних бригад характеризується високим рівнем емоційного навантаження, інтенсивним контактом із травматичними переживаннями клієнтів, дефіцитом ресурсів, обмеженим часом на відновлення та підвищеною відповідальністю за якість допомоги. За таких умов зростає ризик формування синдрому емоційного вигорання, що негативно впливає як на психічне здоров'я фахівців, так і на ефективність надання психологічної допомоги.

Вагомий внесок у дослідження феномену професійного вигорання зробили такі видатні зарубіжні вчені, як М. Буріш, Дж. Гібсон, Дж. Грінберг, С. Джексон, К. Маслач, А. Пайнс, Б. Перлман, Х. Дж. Фрейденбергер, І. Фрідман, В. Шауфелі та ін. До проблеми професійного вигорання зверталися у своїх працях і українські науковці, зокрема Н. Булатевич, І. Денищук, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, М. Кісліцина, О. Лапа, Н. Мирончук, О. Мірошніченко, Н. Назарук та ін.

Незважаючи на зростання кількості досліджень, присвячених емоційному вигоранню представників допоміжних професій, питання особливостей прояву та чинників емоційного вигорання саме у психологів мобільних бригад залишається недостатньо вивченим. Зазначена професійна група має специфічні умови праці, які відрізняються від стаціонарних форм психологічної практики та потребують окремого наукового аналізу.

Актуальність даного дослідження зумовлена необхідністю глибшого розуміння психологічних механізмів емоційного вигорання психологів

мобільних бригад, виявлення його особливостей та факторів ризику, а також розробки ефективних профілактичних і підтримувальних заходів. Отримані результати можуть бути використані для вдосконалення системи психологічного супроводу фахівців, підвищення їх професійної стійкості та збереження якості психологічної допомоги в умовах тривалої соціальної кризи.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити особливості емоційного вигорання психологів мобільних бригад в умовах війни.

Реалізація поставленої мети передбачає вирішення таких **завдань**:

- 1) розглянути теоретичні підходи до вивчення проблеми емоційного вигорання;
- 2) проаналізувати чинники та симптоми професійного вигорання психологів мобільних бригад;
- 3) розкрити особливості діяльності психологів мобільних бригад;
- 4) здійснити емпіричне дослідження професійного вигорання психологів мобільних бригад під час війни;
- 5) виявити особливості мотивації професійної діяльності психологів мобільних бригад;
- 6) сформулювати практичні рекомендації та розробити тренінг із профілактики та подолання професійного вигорання психологів мобільних бригад.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання психологів.

Предметом дослідження стали психологічні особливості емоційного вигорання психологів мобільних бригад в умовах війни.

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань було використано комплекс теоретичних і практичних методів дослідження:

– *теоретичні методи*: аналіз, синтез, систематизація, порівняння, класифікація, конкретизація й узагальнення теоретичних даних, які представлені в науковій літературі з обраної теми;

–емпіричні методи: 1) методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко); 2) методика «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» (Дж. Гібсона); 3) опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою (діагностика професійного вигорання), розроблений У.Шааршмідтом і А.Фішером і адаптований Т.І.Ронгінською; 4) методика дослідження мотивації професійної діяльності К. Замфір в модифікації А.А. Реана;

– методи математичної обробки даних.

Експериментальна база дослідження. У дослідженні взяло участь 72 особи - психологи мобільних бригад із Харківщини, Сумщини та Чернігівщини з різним стажем роботи (0-5 років та 5-10 років практичного досвіду), гендерний аспект не враховувався.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що нами узагальнено психологічний зміст поняття «емоційне вигорання» крізь призму діяльності психологів мобільних бригад в умовах війни; розроблено практичні рекомендації і тренінг із попередження та профілактики професійного вигорання.

Практична значущість отриманих результатів полягає в тому, що вони можуть бути використані для виявлення ознак емоційного вигорання психологів мобільних бригад і слугувати підґрунтям для розробки тренінгових програм щодо збереження їх професійного здоров'я.

Апробація результатів магістерської роботи. Основні положення нашого дослідження висвітлено у доповіді «Професійна деформація психологів і фактори її виникнення» на X науково-практичній конференції молодих учених «Психологічні читання» ХНУВС (м. Харків, 14 лютого 2025 р.).

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, практичних рекомендацій, тренінгу, висновків, списку використаних джерел (49 найменувань, з них 9– іноземних). Загальний обсяг дипломної роботи становить 76 сторінок, робота містить 4 таблиці і 1 рисунок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Феномен емоційного вигорання

Сучасні соціальні трансформації, зумовлені воєнними діями, масовим внутрішнім переміщенням населення та зростанням потреби у кризовій психологічній допомозі, суттєво впливають на професійну діяльність психологів мобільних бригад. Їхня робота належить до системи «людина – людина» та характеризується високим рівнем емоційної напруги, інтенсивним міжособистісним контактом і необхідністю надання психологічної допомоги в умовах нестабільності, обмежених ресурсів і підвищеного ризику.

Професійна діяльність психологів мобільних бригад передбачає регулярну роботу з кризовими станами, гострими стресовими реакціями, травматичним досвідом, втратами та наслідками насильства. Додатковими стресогенними чинниками є часті виїзди, відсутність стабільного робочого середовища, необхідність швидкого прийняття професійних рішень, а також взаємодія з різними соціальними групами — постраждалими, членами їхніх родин, представниками соціальних і медичних служб, органів місцевої влади.

Тривале психологічне та фізичне перевантаження, характерне для діяльності психологів мобільних бригад, створює високий ризик розвитку синдрому емоційного вигорання. Зазначений синдром негативно позначається на ефективності професійної діяльності фахівців, якості надання психологічної допомоги та їхньому психоемоційному стані, що зумовлює необхідність наукового вивчення особливостей емоційного вигорання цієї професійної групи.

Вивчення феномену професійного вигорання розпочинається з другої половини ХХ століття. Дослідниці Г. Дьоміна та О. Мельничук у статті «Психологічні особливості професійного вигорання психологів-

психосоматологів» [4] наводять періодизацію дослідження цього поняття. Так, для *донаукового періоду*, або ж періоду описового осмислення, характерне відображення основних ознак вигорання у творах художньої літератури та біографічних матеріалах.

У другому періоді – *наукового осмислення* – який розпочинає відлік із 1974 року, з'являється термін «вигорання». Уперше це поняття було використане американським психіатром Н. Freudenberger. У своїх наукових працях він проаналізував симптоми, що виникають у персоналу клініки, який постійно спілкується з пацієнтами – наркозалежними. Учений відмітив, що в працівників погіршується фізичне здоров'я, розвивається емоційне виснаження, втрачається мотивація до роботи, з'являється відчуття постійної втоми. Це все негативно впливає на виконання ними професійних обов'язків. На початкових етапах психолог феномен вигорання тлумачив із позиції стресу, а схильними до нього були медичні співробітники різних установ. Н. Freudenberger стверджував, що вигорання – не одномоментний акт, а досить тривалий процес [42].

У цей час дослідник S. Ginsburg займався вивченням хронічного стресу в адміністраторів. На позначення цього стану психолог використав термін «вигорання персоналу», що підкреслює вплив професійної діяльності на загальний стан особистості.

У 1976 році С. Maslach було започатковано соціально-психологічний підхід у дослідженні феномену професійного вигорання. Науковиця також розглядає це явище як емоційне виснаження внаслідок стресових ситуацій. Вона конкретизувала поняття, увівши термін *burnout*, що означає «результат проблем суб'єкта, що виникли у взаєминах у процесі професійної діяльності, стрижнем яких є криза ставлення до неї, а не психопатологічний синдром» [цит. за 4, с. 29]. Фізичне та емоційне виснаження людина відчуває через негативну самооцінку, пасивність, непорозуміння з колегами. С. Maslach виокремлює три стадії вигорання:

- 1) відсутність позитивних емоцій, відстороненість у стосунках з близькими, поява тривожності, нудьги й незадоволення;
- 2) конфліктність із клієнтами, роздратування, неприязнь до колег;
- 3) девальвація життєвих цінностей, байдужість[45].

С. Maslach розробила перші валідні та надійні методики психодіагностики вигорання, яке визначала як порушення психіки в межах норми. У свою чергу це сприяло розширенню кола професій «суб'єкт-суб'єктного» типу.

Дослідник R. Schwab у 1982 році до категорії працівників, схильних до професійного вигорання, відносить політиків, менеджерів, поліцейських, юристів та учителів.

У цілому період наукового осмислення характеризується зародженням двох підходів до вивчення феномену професійного вигорання: 1) клінічного, тобто розгляд цього явища як психічного розладу, пов'язаного з особистісними характеристиками спеціаліста; 2) соціально-психологічного, де провідну роль відігравали міжособистісні, соціальні та організаційні фактори [15].

Третій період – *аналітико-експериментальний* – розпочинається із середини 1980-х років і триває до 1992 року. Учені зосереджують свою увагу на вивченні симптомів професійного вигорання, займаються розробкою психодіагностичного інструментарію. У цей час з'являються нові підходи до феноменології окресленого явища:

1. Результативний, який розглядає професійне вигорання як комплекс незалежних один від одного симптомів, що об'єднуються в блоки й піддаються дослідженню.

Науковці розробляють різні моделі професійного вигорання. Зокрема А. Pines та Е. Aronson – автори *однофакторної моделі* – тлумачать цей феномен як стан виснаження (емоційного, фізичного, когнітивного), що може бути викликаний тривалим перебуванням людини в напружених ситуаціях. Психологи виділяють такі загальні характеристики цього стану, як тривала й сильна втома, м'язова слабкість, якої особа не може позбутися навіть після

відпочинку. Це зрештою призводить до зниження її як фізичної, так і розумової працездатності.

У своїх дослідженнях вчені пішли далі й запропонували *двофакторну модель* професійного вигорання, в основі якої лежить певна конструкція, яка складається з двох компонентів. Перша група психологів, зокрема D. van Dierendonck, W. Schaufeli, H. Sixma, до складових вигорання відносять емоційне виснаження («афективний» компонент) і деперсоналізацію («установчий» компонент). Особа скаржиться на здоров'я, відчуває нервові напруження та емоційне виснаження. Також простежується негативне ставлення до клієнтів і до себе. Друга група дослідників – Mager і K. Kondo – розглядають професійне вигорання як форму дезадаптації до робочого місця. Психологи стверджують, що вона розвивається внаслідок надмірного робочого навантаження та погіршення міжособистісних стосунків між колегами. Поступово в людини спостерігається психосоматична втома та емоційне виснаження.

На сьогодні найбільш розповсюдженою є *трьохфакторна модель* професійного вигорання, запропонована С. Maslach, S. Jackson і М. Leiter. Дослідники розглядають зазначений феномен як симптомокомплекс, що поєднує три фактори: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Так, під час емоційного виснаження людина відчуває психічну та загальну втому, емоційну спустошеність, депресію. Деперсоналізація проявляється в знеціненні міжособистісних відносин, негативному ставленні до інших людей, їхніх почуттів і переживань. Редукція професійних досягнень відображає зниження ефективності професіонала, значущості його роботи, обмеження обов'язків, які він виконує [48].

На основі розробленої трьохфакторної моделі психологи R. Golembiewski та R. Munzenrider запропонували концепцію професійного вигорання, у якій виокремили три ступені та вісім фаз. Її особливість полягає у взаємовідношенні показників. Учені подають таку черговість: деперсоналізація → редукція

професійних досягнень → емоційне виснаження, що відрізняється від моделі С. Maslach і S. Jackson.

У чотирифакторній моделі, запропонованій G. Firth, A. Mims, R. Schwab, деперсоналізація має два чинники, а саме фахову діяльність і роботу з клієнтами.

2. Процесуальний підхід тлумачить вигорання як процес, що розвивається в часі та змінюється за стадіями.

Дослідник С. Cherniss розробив транзакційну модель (*трьохфазову*), першим етапом якої є дисбаланс між вимогами роботи та наявним ресурсом, що зумовлює виникнення стресу. Згодом спостерігається короткочасне емоційне напруження, в тому й виснаження. На третьому етапі відбуваються негативні зміни в стосунках і поведінці. На думку вченого, такі зміни варто розглядати як захисний механізм.

Психологи В. Perlman і Е. Hartman презентували процесуальну модель (*чотирифазову*) професійного вигорання, яке розвивається залежно від розвитку стресу. Перша фаза – тривожна напруга, друга – сильні відчуття і переживання стресу. На третій стадії в особі спостерігаються основні реакції на стрес, а саме фізіологічні, афективно-когнітивні та поведінкові. На заключному етапі людина переживає хронічний психологічний стрес [46].

Дослідники J. Edelwich і A. Brodsky також притримуються думки, що професійне вигорання – це «процес прогресуючого розчарування», який проходить чотири стадії: ентузіазм (захоплення, піднесення) → стагнація (застій, депресія) → фрустрація (напруження, тривога) → апатія (байдужість, відстороненість).

На відміну від С. Cherniss, який запропонував три етапи, науковець М. Burisch подає шість фаз розвитку професійного вигорання (*шестифазова модель*): 1) попереджувальна (стадія надмірної участі, емоційного виснаження); 2) зниження рівня власної участі; 3) емоційні реакції депресії та агресії; 4) деструктивної поведінки; 5) психосоматичних реакцій та зниження імунітету; 6) розчарування та негативної життєвої установки [цит. за 15].

Систематизувавши концепції і теорії процесуального підходу до потрактування феномену професійного вигорання, В. Шевчук акцентує увагу на такій його характеристиці, як напруження в результаті протиріччя між очікуваннями, бажаннями, ідеалами особистості та вимогами реального життя [38]. Повна залежність від роботи стає причиною розпачу та екзистенційної порожнечі.

Професійне вигорання відбувається внаслідок тривалого впливу стресу на людину, тому можна стверджувати, що це динамічний процес, який має чітко окреслені межі. Дослідник J. Greenberg виокремлює п'ять фаз вигорання:

- «медовий місяць» (особистість помічає, що професійна діяльність приносить дедалі менше задоволення);
- «брак палива» (з'являються почуття втоми, апатія, працівник починає ухилятися від виконання своїх професійних обов'язків);
- «хронічні симптоми» (людина відчуває повне виснаження, схильна до частих захворювань і глибоких психологічних переживань);
- «криза» (розвиваються хронічні захворювання, що зрештою призводить до втрати працездатності (повної або часткової));
- «пробиття стіни» (наявні захворювання загострюються, що ставить під загрозу кар'єру працівника) [43].

3. За синтетичного підходу професійне вигорання – це стан і процес. Науковець W. Schaufelі стверджує, що для аналізу цього явища потрібно враховувати три основні елементи: загальну симптоматику (стан і відчуття людини), передумови (причини виникнення) і сферу, або домен, у якій розвивається. Учені також наголошують на тому, що цей стан людини є стійким і негативним, тобто йдеться про тривалий процес. Феномен професійного вигорання – це стан свідомості особи, безпосередньо пов'язаний із роботою. Психологи наводять такі симптоми: виснаження, розлади, спад ефективності, зниження мотивації, дисфункціональні відносини та поведінка на роботі.

Четвертий – *сучасний* – період має часові межі від 1992 року до сьогодні. Учені, досліджуючи феномен професійного вигорання, розширюють коло

професій, адже будь-яка сфера діяльності людини є стресовою. Психологи активно розробляють опитувальники для визначення рівня вигорання, а терміни *work engagement* (захопленість роботою), *burn-out* (вигоряння) входять до активного вжитку. На конференції «Професійне вигорання: останні події в теорії та дослідженнях, 1993», яка відбулася в місті Сан-Франциско було затверджено деякі положення, а саме: синдром вигорання має трикомпонентну структуру (психоемоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень); це відносно незворотний феномен, що притаманний «хелперським» професіям.

Вітчизняні психологи тривалий час не використовували термін «вигорання», що було пов'язано з комуністичною ідеологією. Радянська особистість незламна, а тому не може «вигоріти» [9]. Ситуація змінюється наприкінці 90-х рр. ХХ ст. Феномен професійного вигорання став об'єктом вивчення багатьох психологів, а у «Міжнародній статистичній класифікації хвороб і споріднених проблем охорони здоров'я» з'являється термін «синдром вигорання». У своїх наукових розвідках учені описують цей стан як емоційне виснаження, що супроводжується втратою цікавості до професійної діяльності. Постійний стрес зумовлює втому, яку відчуває людина навіть після тривалого відпочинку. Це призводить до зміни ставлення до себе, незадоволеності власними результатами діяльності, зміни взаємовідносин із колегами, виникнення конфліктних ситуацій. Дослідники одноставно дотримуються думки щодо негативного впливу професійного вигорання на «рівень і загальні показники працездатності особистості» [4, с. 29].

На сьогодні феномен вигорання психологи розглядають із різних позицій: по-перше, як результат стресу (психологія стресу та стресових станів); по-друге, як форму професійної деформації (психологія професійної діяльності фахівця); по-третє, як стан фізичного та психічного виснаження (екзистенційна психологія). У своїх твердженнях учені одноставні щодо того, що причиною вигорання є перебування людиною тривалий час у негативних, емоційно напружених ситуаціях.

Проблемі емоційного вигорання, що досить часто розглядається поряд із професійним, присвячено чимало праць закордонних авторів. Дослідники виділили понад сто симптомів явища вигорання, а також чинники, які зумовлюють виникнення і розвиток цього процесу (особистісні, ситуативні, професійні). Так, серед особистісних детермінант Г. Дьоміна та О. Мельничук виокремлюють незахищеність, соціально-економічну нестабільність, ізоляцію, неконструктивні моделі поведінки, слабку «Я-концепцію», високу мотивацію влади й низку професійну мотивацію [4, с. 30]. Ситуативними факторами можуть бути соціальне порівняння, несправедливість, напружені стосунки з колегами, нерівні взаємини. Група професійних чинників є найчисельнішою і включає адаптацію до нових людей, емоційно насичене ділове спілкування, потребу в постійному підвищенні професійної кваліфікації, саморозвиток, самоконтроль, відсутність готових рішень і прояв креативності, одноманітність роботи. Таким чином, можна зробити висновок, що професійне вигорання – це наслідок тривалого робочого стресу або професійної кризи. Психологи стверджують, що будь-який негативний вплив професійної діяльності на фахівця призводить до вигорання, що, у свою чергу, зумовлює розчарування в професії, зниження мотивації, появу невротичних поведінкових реакцій, психічних розладів, психосоматичних захворювань.

Науковець Л. Китаєв-Смик зазначає, що вигорання буває трьох типів:

1) «збідніння», «згасання» емоцій, що викликає почуття нудьги. Людина перестає відчувати радість від улюблених речей, змінюються стосунки з рідними;

2) поява конфліктів на роботі, що супроводжуються зневагою та неприязню до колег та здобувачів освіти;

3) втрата уявлень про цінності життя. Особистість стає байдужою, беземоційною до зовнішнього світу[27].

Учена Т. Зайчикова, досліджуючи діяльність вчителів загальноосвітніх шкіл, виокремлює три групи чинників, які є детермінантами виникнення синдрому професійного вигорання, зокрема соціально-економічні, соціально-

психологічні та індивідуально-психологічні. Науковиця подає детальний аналіз чинників та простежує певні взаємозв'язки. Так, до індивідуально-психологічних належать інтраверсія-екстраверсія, агресивність і психотизм, а до соціально-психологічних – мотивація праці, бажання працювати в обраній організації, взаємостосунки в колективі[6].

Дослідник Н. Булатевич причини виникнення вигорання в освітян поділяє на дві категорії: первинні та вторинні. До першої групи психолог зараховує соціально-демографічні характеристики, особистісні властивості та міру сформованості педагогічної майстерності. Друга категорія чинників представлена організаційними умовами роботи. Н. Булатевич стверджує, що синдром вигорання частіше діагностується в педагогів, які схильні до тривожності, інтровертованості та сензитивності. Важливе значення має рівень педагогічної майстерності, який зменшує інтенсивність проявів цього явища[1].

Учений Н. Назарук у своїх дослідженнях встановлює взаємозв'язок між синдромом професійного вигорання, стратегіями подолання стресових ситуацій, що супроводжують трудову діяльність, і ресурсами особистісно-професійного становлення. Насамперед ідеться про риси характеру й темперамент педагога, гармонійність чи конфліктність Я-концепції, суб'єктивну оцінку умов праці [20].

Науковиця М. Борисова, розглядаючи феномен професійного вигорання, подає трикомпонентну модель, яка складається з педагогічної діяльності, педагогічного спілкування та особистості вчителя. На її думку, детермінантами виникнення є високий рівень нейротизму, розузгодженість у ціннісній сфері, несформованість умінь і навичок саморегуляції, несприятливий соціально-психологічний клімат колективу, низька організація педагогічної діяльності.

Вартим уваги, на нашу думку, є твердження М. Буриш, що поштовхом до професійного вигорання є емоційне. Оскільки це поступовий процес, то дослідник виділяє фази його формування:

- попереджувальна (спостерігається надмірна участь особи в діяльності);
- виснаження (з'являються відчуття безсилля, проблеми зі сном);

- зниження рівня власної участі (людина починає відсторонюватися від колег і виконання професійних завдань);
- емоційні реакції (депресія, агресія);
- деструктивна поведінка (вплив на сфери інтелекту, мотиваційну, емоційно-соціальну, відчувається ослаблення імунітету, в особистості спостерігаються негативні життєві установки).

Науковець М. Яроменок, досліджуючи професійне вигорання прокурорів, зазначає, що синдром емоційного вигорання пов'язаний із розвитком професійних деформацій особистості. «Їм притаманне накопичення деструктивних змін у поведінці людини під впливом низки внутрішніх і зовнішніх чинників, які в майбутньому негативно позначаються на продуктивності праці» [40, с. 188].

Отже, психологічні та фізичні перевантаження, які є наслідком тривалої дії стресу, зумовлюють виникнення синдрому професійного вигорання. На сьогодні маємо чимало наукових розвідок, присвячених цьому феномену. У зарубіжній та вітчизняній психології ХХ століття розгорнулася полеміка щодо структури, механізмів і детермінант формування синдрому вигорання, яке поєднує емоційне, розумове та фізичне виснаження. Депресивний стан, втома та спустошення, нестача енергії зрештою призводять до негативної установки щодо професійної діяльності та людського життя загалом. Розуміння специфіки окресленого явища надзвичайно важливо для його профілактики.

1.2. Чинники та симптоми емоційного вигорання психологів мобільних бригад

Питання професійного вигорання досить ґрунтовно досліджено як закордонними, так і вітчизняними вченими. У 1977 році на конференції Американської психологічної асоціації термін «синдром емоційного вигорання» було введено до наукового обігу. На сьогодні маємо значну кількість публікацій, присвячених цьому феномену. Психологи виокремлюють понад сто симптомів

професійного вигорання. Згідно з визначенням, запропонованим Всесвітньою організацією охорони здоров'я (2001), «синдром вигорання» – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також уживанням алкоголю або інших психоактивних речовин із метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності (у багатьох випадка) та суїцидальної поведінки [30].

У новій Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-11) зазначено, що вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто це професійне явище, а не хвороба. До основних ознак професійного вигорання належать: 1) втрата енергійності та поява відчуття виснаження; 2) підвищення психологічного дистанціювання від роботи, негативні або песимістичні думки, пов'язані з нею; 3) зниження професійної ефективності. У МКХ-11 акцентовано увагу на тому, що синдром вигорання використовується лише в професійному контексті й не може бути поширеним на інші сфери життя людини [21, с. 119].

Оскільки вивчення цього явища базується на концепції стресу, то, на думку Н. Selye, професійне вигорання – це дистрес або третя стадія загального адаптаційного синдрому. Її ще називають стадією виснаження, адже в особи спостерігається зниження енергетичного тону та ослаблення нервової системи. Учений розглядає вигорання як емоційний захист організму, що є невід'ємним атрибутом людини. Психолог наводить три стадії перебігу стресу: 1) фаза шоку, за якої спостерігається зниження опору організму до подразника та поява тривоги; 2) фаза протишоку, коли запускаються захисні механізми; 3) фаза опору, яка виникає в разі тривалої дії стресору та супроводжується виснаженням, якщо захисні механізми не можуть протистояти негативним чинникам, а відповідно й захистити психіку людини [49].

Учений J. Greenberg, досліджуючи феномен професійного вигорання, також акцентує увагу на стресі, отриманому в процесі здійснення професійної

діяльності. Це своєрідна несприятлива реакція особистості на стрес, отриманий у процесі здійснення професійної діяльності. Він має психофізіологічні та поведінкові компоненти [43].

Таким чином, синдром професійного вигорання – один із проявів стресу, з яким людина стикається у своїй професійній діяльності. Як стверджують Г. Дьоміна та О. Мельничук, «це загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи» [4, с. 30], що супроводжується неприємним станом емоційного напруження, фізичного та психічного виснаження. Поява цього негативного явища призводить до розчарування та зневіри в професії; зменшення, а згодом відсутності мотивації; появи невротичних поведінкових реакцій, психічних розладів, психосоматичних захворювань. Дослідники вважають, що синдром професійного вигорання може розвиватися внаслідок накопичення негативних емоцій, що зрештою призводить до емоційного виснаження особистості.

Дослідники В. Perlman, Е. Hartman, аналізуючи феномен вигорання, виокремлюють у його структурі три компоненти:

1) емоційне та фізичне виснаження, яке виявляється в перенапрузі, відчутті повної спустошеності та вичерпаності емоційних ресурсів;

2) деперсоналізація – байдуже, негативне, цинічне ставлення до людей, що зумовлює формальний характер спілкування з колегами. Спочатку особистість відчуває роздратування під час комунікації, а згодом проявляє агресію, яка й стає причиною конфліктів;

3) знижена продуктивність – людина не може повною мірою виконувати свої професійне обов'язки [46].

Науковці Г. Дьоміна та О. Мельничук підсумовуючи напрацювання своїх попередників виокремлюють три групи чинників, що зумовлюють появу синдрому професійного вигорання:

– особистісні: незахищеність, соціально-економічна нестабільність, соціальна й міжособистісна ізоляція, висока мотивація влади, слабка «Я-концепцію», неконструктивні моделі поведінки;

– ситуативні: несправедливість, нерівність взаємин, напружені стосунки з колегами, соціальне порівняння й оцінка інших;

– необхідність постійного саморозвитку, адаптація до нових людей і ситуацій, пошук рішень, емоційно насичене ділове спілкування, самоконтроль, нецікава робота [4, с. 30].

На сьогодні маємо три підходи до розуміння феномену професійного вигорання та його профілактики:

1. Стан фізичного, психічного та емоційного виснаження. Особистість тривалий час перебувала в емоційно перевантажених ситуаціях. За своєю суттю це «хронічна втома».

2. Двовимірна модель, яка складається з емоційного виснаження та деперсоналізації, тобто погіршення стосунків з оточенням (здобувачами освіти, колегами) і собою.

3. Трикомпонентна система, що включає емоційне виснаження (у людини поступово з'являється почуття спустошення, байдужість), деперсоналізацію (деформація стосунків з іншими: проявляється черствість, безсердечність і цинізм), редукція власних особистісних досягнень (знецінення професійних досягнень і втрата інтересу до роботи; негативне оцінювання себе, своїх успіхів; обмеження власних можливостей).

Авторкою трикомпонентної моделі є американська дослідниця С. Maslach, яка розширила межі поняття професійного вигорання. Це явище вона розглядала як наслідок стресових ситуацій, а не просто відчуття нудьги або втрату творчого потенціалу. Учена виокремила такі основні ознаки вигорання: негативна самооцінка особистості, пасивність і байдужість, неприязнь до колег, погіршення ставлення до роботи.

Науковець В. Бойко, досліджуючи синдром професійного вигорання, виділяє три структурні компоненти, які виявляються в характерних симптомах. Так, перший компонент – «напруження». Професійна діяльність призводить до емоційного виснаження та втоми. Симптоми: 1) переживання психотравмувальних обставин; 2) незадоволеність собою; 3) «загнаність у кут»;

4) тривога й депресія. Другий компонент – «резистенція». Психіка людини запускає захисний механізм, особистість стає відстороненою та байдужою. Будь-яке спілкування викликає перевтому. Симптоми: 1) неадекватне вибіркове емоційне реагування; 2) емоційно-моральна дезорієнтація; 3) розширення сфери економії емоцій; 4) редукція професійних обов'язків. Третій компонент – «виснаження». Стан особистості характеризується психічною та фізичною перевтомою, нівелюванням власних досягнень, цинічним ставленням до колег. Симптоми: 1) емоційний дефіцит; 2) емоційне відчуження; 3) особистісне відчуження; 4) психосоматичні та психовегетативні порушення [цит. за 36].

Дослідниця О. Мірошниченко симптоми професійного вигорання розподіляє на п'ять категорій:

- психофізичні (хронічна втома, повне виснаження, загальна астенія, безсоння, запаморочення, тремтіння);
- емоційні (нудьга, байдужість, депресія, дратівливість, невпевненість, образа, підозра, сором, відсутність почуття гумору, песимізм);
- поведінкові (зміна режиму дня, робота вдома, відмова від прийняття рішень, байдужість до результатів діяльності, «застрягання» на деталях, дистанція з колегами, відчуття некомпетентності, поява шкідливих звичок);
- соціально-психологічні (підвищена тривожність, нервові зриви, почуття гіпервідповідальності, нестача часу та енергії, втрата ідеалів, негативні установки щодо професійної перспективи);
- інтелектуальні (труднощі в концентрації уваги, апатія, цинізм, формальне виконання робочих завдань) [19].

Учені Т. Зайчикова та К. Малишева також говорять про п'ять типів чинників: біологічні (фактори навколишнього середовища), медичні (здоров'я фахівців), психологічні (пристосування до умов діяльності), соціальні (взаємодія з колегами), матеріальні (грошове забезпечення, відсутність власного або орендованого житла) [6].

Специфіка професійної діяльності та синдром професійного вигорання взаємопов'язані. Наукові дослідження свідчать, що на сьогодні вигорання

спостерігається не лише в представників «хелперських» професій, а в будь-якій сфері діяльності, якщо людина повністю віддається своїй праці та на високому рівні виконує покладені на неї обов'язки. Професійна діяльність психологів мобільних бригад належить до групи високоризикових видів психологічної допомоги, що здійснюється в умовах підвищеного емоційного, фізичного та морального навантаження. Особливість роботи мобільних бригад полягає в наданні психологічної підтримки безпосередньо у місцях проживання або перебування осіб, які постраждали внаслідок війни, насильства, втрати, вимушеного переміщення та інших кризових подій. За таких умов фахівці постійно перебувають у контакті з інтенсивними людськими стражданнями, що суттєво підвищує ризик розвитку синдрому емоційного вигорання.

Емоційне вигорання розглядається як стан хронічного професійного стресу, що проявляється емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням відчуття професійної ефективності. Для психологів мобільних бригад цей синдром має специфічні особливості, зумовлені контекстом воєнних дій, нестабільністю умов праці та високою інтенсивністю допоміжної взаємодії.

Чинники емоційного вигорання психологів мобільних бригад доцільно розглядати у взаємозв'язку кількох рівнів: індивідуального, професійного, організаційного та соціального.

1. Професійні чинники

Одним із ключових чинників розвитку емоційного вигорання є специфіка професійної діяльності, яка передбачає постійну роботу з кризовими та травматичними переживаннями клієнтів. Психологи мобільних бригад регулярно стикаються з історіями насильства, втрати близьких, руйнування житла, загрози життю, що створює умови для розвитку вторинної травматизації.

Інтенсивність емоційного залучення, необхідність швидкого реагування та обмежений час на психологічну допомогу знижують можливості для глибокої переробки переживань як клієнтів, так і самих фахівців. Відсутність стабільного терапевтичного простору та короткотривалі контакти з клієнтами

ускладнюють завершення роботи та формування відчуття професійної завершеності.

2. Організаційні чинники

Важливу роль у формуванні емоційного вигорання відіграють організаційні умови праці. Для психологів мобільних бригад характерними є часті виїзди, змінний графік роботи, фізична втома, дефіцит ресурсів та обмежений доступ до регулярної супервізійної підтримки. Нерідко фахівці змушені працювати в умовах невизначеності, недостатньої координації між службами та високих очікувань з боку організацій і донорів.

Додатковим чинником є розмитість професійних меж, коли психолог змушений поєднувати кілька ролей — консультанта, кризового інтервента, координатора, інколи навіть соціального працівника. Така багатофункціональність підвищує ризик перевантаження та професійного виснаження.

3. Соціальні чинники

Соціальний контекст війни, масової травматизації населення та тривалого стресу створює додатковий тиск на психологів мобільних бригад. Фахівці часто працюють у тих самих умовах небезпеки, що й їхні клієнти, не маючи можливості повноцінно дистанціюватися від загроз. Це знижує рівень базового відчуття безпеки та ускладнює процес психологічного відновлення.

Соціальна ізоляція, віддаленість від власних джерел підтримки, обмежені можливості для відпочинку та особистого життя також сприяють накопиченню емоційного виснаження.

4. Індивідуально-психологічні чинники

До індивідуальних чинників емоційного вигорання належать особистісні характеристики психологів, зокрема високий рівень емпатії, схильність до надвідповідальності, перфекціонізм, труднощі з встановленням професійних меж. Бажання допомогти «будь-якою ціною» та внутрішні установки щодо необхідності постійної самопожертви значно підвищують ризик виснаження.

Недостатній рівень самоспівчуття, труднощі у визнанні власної втоми та потреб у відновленні також сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання.

Група дослідників О. Варгата, О. Кулешова та Л. Міхеєва, підсумовуючи напрацювання своїх попередників, виокремлюють три етапи професійного вигорання:

1. Напруження, яке формується протягом декількох років. Воно має легку форму та характеризується такими симптомами:

- турбота про себе;
- часті проміжки між роботою та відпочинком;
- відчуття, що умови праці та стосунки з колегами психотравмуючі;
- незадоволеність собою та своєю роботою;
- відчуття безвихідності ситуації;
- бажання змінити місце роботи або сферу діяльності;
- тривога, іноді депресія.

2. Надмірне емоційне виснаження. Дослідники вважають, що цей стан може проявитися в людини через 5-15 років роботи в професії. Педагог втрачає будь-який інтерес до роботи, повністю припиняє спілкуватися з колегами й має проблеми зі здоров'ям. Відсутність сили та енергії робить його дратівливим. Другий етап професійного вигорання має такі симптоми:

- негативний настрій впливає на виконання професійних обов'язків;
- розгубленість і байдужість у колективі;
- емоційна замкненість і бажання усамітнитися;
- уникнення виконання професійних завдань.

3. Повне виснаження, яке характеризується погіршенням стану професійного здоров'я, відсутністю інтересу до роботи, педагогічною деформацією, мотиваційно-емоційною байдужістю та постійною нестачею сил. Учені вважають, що воно може тривати від 10 до 20 років [2].

Симптоматика емоційного вигорання проявляється на кількох рівнях: емоційному, когнітивному, поведінковому та фізіологічному.

1. Емоційні симптоми

Емоційне виснаження є провідним симптомом вигорання та проявляється у відчутті спустошеності, хронічної втоми, зниження емоційної чутливості. Психологи можуть відчувати втрату емоційного відгуку на переживання клієнтів, дратівливість, внутрішню напругу або емоційну «онімілість».

Часто з'являється почуття безсилля, розчарування у професійній діяльності, зниження задоволення від роботи, що раніше сприймалася як значуща та наповнена сенсом.

2. Когнітивні симптоми

На когнітивному рівні вигорання проявляється у зниженні концентрації уваги, труднощах у прийнятті рішень, відчутті перевантаження інформацією. Можливі негативні автоматичні думки щодо власної професійної компетентності, сумніви у доцільності обраної професії, цинічне ставлення до результатів роботи.

Фахівці можуть втрачати відчуття професійної ефективності, знецінювати власний внесок та переживати синдром «емоційного спустошення».

3. Поведінкові симптоми

Поведінкові прояви вигорання включають уникання професійних обов'язків, зниження ініціативності, формальне виконання роботи. Можуть спостерігатися труднощі у встановленні контакту з клієнтами, зростання дистанційованості та деперсоналізації.

У деяких випадках фіксується схильність до надмірної роботи без відпочинку або, навпаки, до різкого зниження активності та мотивації.

4. Фізіологічні симптоми

Фізіологічні прояви емоційного вигорання включають порушення сну, хронічну втому, головний біль, соматичні скарги, зниження імунітету. Тривале перебування у стані стресу негативно впливає на загальний стан здоров'я та сприяє розвитку психосоматичних розладів.

Учені з різних позицій підходять до визначення чинників, які зумовлюють професійне вигорання. На нашу думку, найбільш ґрунтовною є класифікація

дослідниці Н. Мирончук, яка розподіляє їх на дві групи: об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних чинників належать:

- соціально-економічні перетворення в Україні, які впливають на матеріальну стабільність членів суспільства, психологічний стан та професійне благополуччя;

- ризик втрати місця роботи через брак коштів, пов'язаний із низьким (відсутнім) фінансуванням та недостатнім набором абітурієнтів під час вступної кампанії;

- незабезпечення працівника повною робочою ставкою при його бажанні працювати повноцінно та якісно;

- перевантаження викладача робочими завданнями за відсутності заохочення та відповідної оплати праці [18].

Серед суб'єктивних чинників науковиця виділяє такі:

- недостатня мотивованість чи несформованість ціннісного ставлення до професійної діяльності;

- деякі особистісні характеристики: тривожність, інтровертованість, перфекціонізм, трудоголізм, презентаїзм;

- неадекватність професійних очікувань, самооцінки [18].

Також Н. Мирончук акцентує увагу на умовному поділі на чотири групи найбільш вразливих працівників у сфері освіти:

- інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативних професій;

- працівники, які відчують внутрішній дискомфорт, пов'язаний із роботою;

- жінки, які переживають внутрішню суперечність між виконанням професійних обов'язків і сім'єю, а також ті, які змушені доводити свої професійні можливості через високу конкуренцію з чоловіками;

- фахівці, які опинилися в умовах гострої нестабільності й хронічного страху втратити своє робоче місце, вимушені самотійно шукати собі клієнтів [18].

На сьогодні чимало науковців виділяють три групи чинників:

- рольові (високий рівень відповідальності, недостатня адаптованість працівників до умов професійної діяльності);
- особистісні (низька самооцінка, нерозвинуті організаторські здібності, уникнення складних завдань, схильність до перфекціонізму);
- організаторські (надмірне навантаження, понаднормова робота, неправильна організація праці).

Л. Чеканська у своєму дослідженні «Емоційне вигорання під час війни та методи саморегуляції особистості» називає такі причини вигорання: відсутність поваги серед колег або з боку керівництва, пресинг, «специфічна» система покарань і оцінки праці, складний графік роботи, підвищена конкурентність, несправедлива оплата праці, монотонна робота, відсутність перспективи й розуміння сенсу власної діяльності [37]. Також науковиця звертає увагу на внутрішні причини, які зумовлюють вигорання, а саме: замкнутість, невміння проживати негативні емоції, невпевненість у собі, висока самокритичність і низька самооцінка, невдоволення собою, нерозвинуті комунікативні навички, внутрішні конфлікти, песимістичне ставлення до всього [37]. Варто зазначити, що важливу роль відіграють особливості характеру людини та її темперамент.

Таким чином, емоційне вигорання психологів мобільних бригад є багатофакторним явищем, що формується під впливом професійних, організаційних, соціальних та індивідуально-психологічних чинників. Його симптоматика охоплює емоційний, когнітивний, поведінковий і фізіологічний рівні, що суттєво впливає на ефективність професійної діяльності та психологічне благополуччя фахівців.

У зв'язку з цим актуальним є впровадження системних заходів профілактики емоційного вигорання, зокрема регулярної супервізійної підтримки, розвитку навичок саморегуляції, формування усвідомленого самоспівчуття та створення умов для професійного відновлення психологів мобільних бригад.

1.3. Особливості діяльності психологів мобільних бригад

У сучасних умовах соціальної нестабільності, воєнних дій та масової травматизації населення особливої значущості набуває діяльність психологів мобільних бригад. Ця форма психологічної допомоги є відповіддю на потребу оперативного, доступного та контекстуально чутливого втручання для осіб, які з різних причин не мають можливості звернутися до стаціонарних психологічних служб. Професійна діяльність психологів мобільних бригад має низку специфічних особливостей, що відрізняють її від класичної психологічної практики та зумовлюють підвищені вимоги до фахової підготовки, особистісної стійкості й етичної відповідальності спеціалістів.

Створення перших мобільних бригад в Україні розпочалося у 2015 р. за ініціативи Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні спільно з імплементаційним партнером МБФ «Українська фундація громадського здоров'я» за підтримки Міністерства соціальної політики України. За 2015–2018 роки реалізації спільного проєкту було створено 54 мобільні бригади соціально-психологічної допомоги у 12 регіонах України. У 2018 було прийнято «Типове положення про мобільні бригади соціальнопсихологічної допомоги особам», що дало їх початок їх офіційному створенню на рівні держави. Загалом в Україні, за даними Мінсоцполітики, нині діє понад 300 мобільних бригад соціальнопсихологічної допомоги, які здебільшого фінансуються з місцевих бюджетів. Водночас, станом на 2023 рік в Україні вже діють і більше ста МБСПД, які працюють за підтримки UNFPA, Фонду ООН у галузі народонаселення, у координації з Офісом Віцепрем'єрки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції та Міністерством соціальної політики України. Послуги цих мобільних бригад надаються завдяки фінансовій підтримці урядів Великої Британії, Канади та США (Бюро гуманітарної допомоги USAID), Гуманітарного Фонду для України (UNH) та у межах Програми ООН з відновлення та розбудови миру, що фінансується Європейським Союзом.

Причини впровадження мобільної моделі надання соціально-психологічних послуг можуть відрізнятися в різних контекстах. Проте, доцільність впровадження визначається загальноприйнятими факторами, що в більшості випадків є індикаторами наявності гуманітарної кризи:

- 1) наявністю вразливих переміщених верств населення з обмеженим доступом до послуг;
- 2) відсутність доступу до стаціонарних закладів через проведення бойових дій;
- 3) неможливість доступу до статичних послуг через відстань, обмеження пересування та інші причини зумовлені гуманітарною кризою;
- 4) допомога не може бути надана через безпеку, відсутність доступу чи інші обмеження;
- 5) у регіоні немає інших постачальників послуг (UNFPA; Нейман, Крабтрі, & О'Коннор; Джеймс, Велтон-Мітчел, Лейрд, Нейман, & О'Коннор; Ліллестон та ін.).

Модель надання соціально-психологічної підтримки мобільними бригадами є гнучким сервісом, за допомогою якого можна ефективно усунути бар'єри доступу, а також допомогти користувачам послуг зміцнити соціальні зв'язки, подолати відчуття відчуженості, ізоляції та безпорадності, підвищити рівень обізнаності та впевненості в собі. Послуги адаптуються до контексту, в якому вони впроваджуються, що ґрунтується на попередньому картографуванні доступності послуг, потребах жінок та дівчат, ризиках та моделях насильства. У більшості випадків мобільні бригади як модель надання послуг не може бути автономною програмою, але натомість може бути інтегрована в основні послуги та існуючі програми, включаючи охорону здоров'я, програми соціально-психологічної підтримки у сфері психічного здоров'я та захисту дітей.

До основних задач мобільних бригад соціально-психологічної допомоги входять:

- 1) вирішення проблеми доступу до якісних послуг;

- 2) забезпечення короткостроковим швидким реагуванням;
- 3) ведення випадку;
- 4) надання соціально-психологічної допомоги в рамках екстреного та кризового втручання;
- 5) фасилітація групових сесій;
- 6) інформування щодо інших доступних служб та перенаправлення;
- 7) проведення заходів щодо зменшення ризику потрапляння в ситуацію насильства, розподіл наборів гідності, надання першої домедичної допомоги;
- 8) мобілізація громади.

Використання мобільного підходу до надання послуг соціальнопсихологічної допомоги дозволяє розробникам та фахівцям розширити доступ до підтримки в кризових ситуаціях та ведення випадку в недоступних або закритих районах, а також можливість дістатись до населення, яке не може отримати індивідуальні послуги через обмежену мобільність; при індивідуальному втручанні за місцем проживання користувача, забезпечується конфіденційність.

Однією з ключових особливостей діяльності психологів мобільних бригад є робота в умовах нестабільного та часто небезпечного середовища. Психологічна допомога надається безпосередньо у громадах, місцях тимчасового проживання внутрішньо переміщених осіб, у прифронтових або деокупованих територіях, що супроводжується підвищеним рівнем фізичної та психологічної небезпеки. Фахівці змушені працювати в умовах обмеженої передбачуваності, швидких змін ситуації, можливих повітряних тривог та інших зовнішніх стресорів, що суттєво впливає на їхній психоемоційний стан і здатність до відновлення.

Наступною важливою особливістю є інтенсивність і характер клієнтських запитів. Психологи мобільних бригад здебільшого працюють із людьми, які перебувають у стані гострої або хронічної психотравматизації. Серед типових запитів — переживання втрати близьких, наслідки насильства, вимушене переміщення, руйнування життєвих планів, тривалий страх за власну безпеку та

безпеку рідних. Робота з такими запитами вимагає високого рівня емоційної включеності, здатності до швидкої оцінки психічного стану клієнта та застосування кризових і стабілізаційних інтервенцій.

Особливістю діяльності психологів мобільних бригад є також обмежений час контакту з клієнтами. У більшості випадків психолог не має можливості довготривалої терапевтичної роботи, що характерно для стаціонарної практики. Контакт із клієнтом може бути одноразовим або короткостроковим, що зумовлює необхідність максимально ефективного використання часу, чіткого визначення пріоритетів допомоги та фокусування на стабілізації, ресурсуванні й запобіганні поглибленню кризового стану.

Важливою специфікою є поєднання різних професійних ролей у діяльності психологів мобільних бригад. Окрім безпосереднього надання психологічної допомоги, фахівці часто виконують функції кризових інтервентів, консультантів, фасилітаторів груп підтримки, психоедукаторів, а інколи — координаторів між різними службами. Така багатофункціональність підвищує професійне навантаження та потребує гнучкості, швидкого перемикання між завданнями й чітких внутрішніх меж.

Особливу роль у діяльності психологів мобільних бригад відіграє необхідність роботи в мультидисциплінарному середовищі. Психологи взаємодіють із соціальними працівниками, медичними фахівцями, представниками органів місцевого самоврядування, волонтерами та міжнародними організаціями. Така взаємодія потребує навичок професійної комунікації, розуміння меж власної компетенції та здатності координувати допомогу без втрати фокусу на психологічному благополуччі клієнта.

Ще однією суттєвою особливістю є емоційна насиченість професійного простору. Психологи мобільних бригад постійно перебувають у полі сильних емоцій клієнтів — болю, страху, відчаю, гніву, безсилля. Тривалий контакт із такими переживаннями створює умови для розвитку вторинної травматизації та емоційного вигорання. Водночас фахівці часто не мають достатнього часу та

ресурсів для регулярного відновлення, що підвищує ризик накопичення емоційного виснаження.

Специфікою діяльності психологів мобільних бригад є також відсутність чітко окресленого професійного простору. Робота може відбуватися в приміщеннях, не пристосованих для психологічного консультування: укриттях, тимчасових центрах, школах, гуртожитках, іноді просто неба. Це ускладнює дотримання стандартів конфіденційності, створення безпечного терапевтичного середовища та вимагає від фахівця високого рівня адаптивності.

Варто окремо зазначити етичні виклики, з якими стикаються психологи мобільних бригад. Робота в кризових умовах часто супроводжується складними рішеннями щодо пріоритетності допомоги, меж професійної відповідальності, ризиків для клієнта і спеціаліста. Психолог змушений балансувати між потребою швидкого втручання та дотриманням принципів добровільності, інформованої згоди та ненасильницького підходу.

Діяльність психологів мобільних бригад також характеризується підвищеним рівнем особистісної залученості. Фахівці нерідко працюють у тому самому соціальному контексті, що й їхні клієнти, переживаючи схожі стресори — повітряні тривоги, втрати, невизначеність майбутнього. Це знижує можливість емоційного дистанціювання та ускладнює процес професійної саморегуляції.

Окремої уваги потребує питання професійної підтримки психологів мобільних бригад. Через мобільний формат роботи фахівці часто мають обмежений доступ до регулярних супервізій, колегіальної підтримки та системних програм профілактики вигорання. Водночас саме для цієї категорії психологів такі форми підтримки є критично необхідними, оскільки дозволяють знизити ризик професійного виснаження та зберегти якість надання психологічної допомоги.

Таким чином, діяльність психологів мобільних бригад має низку специфічних особливостей, пов'язаних із умовами праці, характером клієнтських запитів, інтенсивністю емоційного навантаження та

організаційними викликами. Ці особливості зумовлюють підвищений ризик розвитку емоційного вигорання та актуалізують потребу в науковому осмисленні професійної діяльності психологів мобільних бригад, а також у впровадженні системних заходів психологічної підтримки та профілактики професійного виснаження.

Висновки до Розділу 1

У першому розділі дипломної роботи здійснено теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання психологів у контексті сучасних соціальних викликів, зокрема специфіки діяльності психологів мобільних бригад. Узагальнення наукових підходів дозволило систематизувати ключові теоретичні положення та окреслити основні аспекти досліджуваної проблематики.

У процесі аналізу феномену емоційного вигорання встановлено, що дане явище розглядається в науковій літературі як багатовимірний синдром, що формується внаслідок хронічного професійного стресу та проявляється емоційним виснаженням, деперсоналізацією й зниженням відчуття професійної ефективності. Визначено, що емоційне вигорання є характерним для представників допоміжних професій, діяльність яких пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією та високою емоційною залученістю.

Аналіз чинників і симптомів емоційного вигорання психологів мобільних бригад показав, що розвиток даного синдрому зумовлюється сукупною дією професійних, організаційних, соціальних та індивідуально-психологічних чинників. До найбільш значущих із них належать робота з травматичним досвідом клієнтів, умови нестабільного та часто небезпечного середовища, дефіцит ресурсів для відновлення, розмитість професійних меж і високий рівень відповідальності. Симптоматика емоційного вигорання проявляється на емоційному, когнітивному, поведінковому та фізіологічному рівнях, що негативно впливає як на психологічне благополуччя фахівців, так і на ефективність надання психологічної допомоги.

Дослідження особливостей діяльності психологів мобільних бригад дозволило виявити специфічні умови їхньої професійної діяльності, які відрізняються від стаціонарних форм психологічної практики. До таких особливостей належать мобільний формат роботи, обмежений час контакту з клієнтами, багатофункціональність професійних ролей, робота в мультидисциплінарному середовищі та підвищений рівень емоційної залученості. Зазначені особливості суттєво підвищують ризик розвитку емоційного вигорання та потребують врахування під час організації професійної діяльності й системи психологічної підтримки фахівців.

Таким чином, результати теоретичного аналізу підтверджують актуальність проблеми емоційного вигорання психологів мобільних бригад і обґрунтовують необхідність подальшого емпіричного дослідження особливостей його прояву та чинників. Отримані теоретичні висновки слугуватимуть методологічною основою для розробки практичних рекомендацій щодо профілактики та подолання емоційного вигорання психологів мобільних бригад.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1. Опис та обґрунтування методів і методик дослідження

Особливістю професійної діяльності психологів мобільних бригад є її багаторівневість, складність і динамічність. Фахівці цієї сфери повинні постійно підтримувати належний рівень професійної підготовки, володіти різноманітними формами й методами психологічної допомоги, швидко адаптуватися до змінних умов роботи та зберігати ефективність професійної діяльності в ситуаціях підвищеного стресу.

Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну суттєво вплинуло на систему психосоціальної підтримки населення та зумовило зростання ролі психологів мобільних бригад. Перед фахівцями постали нові професійні виклики, пов'язані з роботою в умовах воєнних дій, масової травматизації та нестабільності. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває питання збереження психоемоційного благополуччя психологів мобільних бригад та розвитку ефективних стратегій профілактики професійного вигорання.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити особливості емоційного вигорання психологів мобільних бригад в умовах війни.

Реалізація поставленої мети передбачає вирішення таких **завдань**:

1. здійснити емпіричне дослідження професійного вигорання психологів мобільних бригад під час війни;
2. виявити особливості мотивації професійної діяльності психологів мобільних бригад;
3. сформулювати практичні рекомендації та розробити тренінг із профілактики та подолання професійного вигорання психологів мобільних бригад.

Об'єкт дослідження – емоційне вигорання психологів.

Предметом дослідження стали психологічні особливості емоційного вигорання психологів мобільних бригад в умовах війни.

Для реалізації поставлених завдань було використано

–*емпіричні методи*: 1) методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко); 2) методика «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» (Дж. Гібсона); 3) опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою (діагностика професійного вигорання), розроблений У.Шааршмідтом і А.Фішером і адаптований Т.І.Ронгінською; 4) методика дослідження мотивації професійної діяльності К. Замфір в модифікації А.А. Реана

– методи математичної обробки даних. Для міжгрупових порівнянь використовували критерій кутового перетворення Фішера та критерій Пірсона. Порівняння середніх значень різних вибірок відноситься до найбільш часто застосовуваних методів статистичного аналізу. При цьому завжди повинні бути з'ясовані питання, чи можна пояснити наявне розходження середніх значень статистичними коливаннями чи ні. В останньому випадку говорять про статистично значиме розходження [42].

Експериментальна база дослідження. У дослідженні взяло участь 72 особи - психологи мобільних бригад із Харківщини, Сумщини та Чернігівщини з різним стажем роботи (0-5 років та 5-10 років практичного досвіду), гендерний аспект не враховувався.

Охарактеризуємо методики детальніше.

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) передбачає визначення розвитку компонентів емоційного вигорання: напруги, резистенції та виснаження. Респонденти мають дати відповіді на 84 питання, які розподіляються за кожним компонентом.

Перший компонент – напруга – супроводжується відчуттям виснаження, хронічної втоми, що пов'язані з професійною діяльністю. Основними симптомами є: 1) переживання психотравмуючих обставин (особистість сприймає свою професійну діяльність як психотравмуючу); 2) незадоволеність

собою (відчуття власної некомпетентності, незадоволеність результатами роботи); 3) «загнаність в клітку» (відчуття безвихідності, бажання змінити сферу діяльності); 4) тривога і депресія (підвищена тривожність, відчуття пригніченості, негативна установка на професійні перспективи).

Для другого компонента – резистенції – характерне надмірне емоційне виснаження, що проявляється в байдужості, пасивності, роздратованості, відстороненості й замкнутості від колег, перевтомі під час виконання доручених завдань; менше залучення до професійної діяльності, уникнення виконання різних робочих завдань. Основні симптоми: 1) неадекватне виборче емоційне реагування; 2) емоційно-моральна дезорієнтація; 3) розширення сфери економії емоцій; 4) редукція професійних обов'язків.

Третій компонент – виснаження – супроводжується відчуттям постійної, неминаючої втоми, підвищеної тривожності, загальною астенизацією (слабкістю, зниженням енергії), зниженням зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості, зниженням ентузіазму, байдужістю до результатів своєї діяльності, підвищеною неадекватною критичністю. Виокремлюють такі основні симптоми: 1) емоційний дефіцит; 2) емоційна відстороненість; 3) особистісна відстороненість (деперсоналізація); 4) психосоматичні та психовегетативні порушення.

Відповідно до «ключа» здійснюються такі підрахунки:

- визначається сума балів роздільно для кожного з 12 симптомів (по чотири в кожній з трьох фаз) вигорання;

- підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;

- підсумковий показник синдрому емоційного вигорання – сума показників усіх 12 симптомів.

Запропонована методика дає повне уявлення щодо сформованості синдрому емоційного вигорання. Показник вираженості кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів: 1) 9 і менше балів – симптом не

сформований; 2) 10-15 балів – симптом на стадії формування; 3) 16 і більше – сформований симптом.

2. Опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою (діагно-стіки професійного вигорання), розроблений У. Шааршмідтом і А. Фішером і адаптований Т.І. Ронгінською.

Опитувальник AVEM є багатфакторним діагностичним інструментом, що дозволяє визначати типи поведінки людей в ситуації пред'явлення ним професійних вимог. Опитувальник складається з 66 тверджень, об'єднаних в 11 шкал, що відображають реакції людини на вимоги професійного середовища і способи поведінки, що формуються на основі цих реакцій:

1. Суб'єктивне значення діяльності (BA) - місце в житті людини.
2. Професійні домагання (BE) - прагнення до професійного зростання.
3. Готовність до енергетичних витрат (VB) - готовність віддати всі свої сили на виконання професійних завдань.
4. Прагнення до досконалості (PS) - концентрація на якості виконуваних обов'язків.
5. Здатність зберігати дистанцію по відношенню до роботи (DF) - здатність до релаксації і відпочинку після роботи.
6. Тенденція до відмови в ситуації невдачі (RT) - схильність до примирення з ситуацією невдачі і легкої відмови від її подолання.
7. Активна стратегія вирішення проблем (OP) - активна і оптимістична установка на що з'являються проблеми і завдання.
8. Внутрішній спокій і рівновага (IR) - почуття психічної стабільності і рівноваги.
9. Почуття успішності в професійній діяльності (EE) - задоволеність своїми професійними досягненнями.
10. Задоволеність життям (LZ) - загальна життєва задоволеність з урахуванням професійного успіху.
11. Почуття соціальної підтримки (SU) - довіра і підтримка з боку близьких людей, почуття соціального благополуччя.

Дослідження проводилися в індивідуальній та груповій формах.

Статистична обробка. Всі результати представлені з використанням таких характеристик варіаційного ряду як середнє арифметичне значення (M) та середня помилка середнього арифметичного (m), які описують ряди розподілу і дають змогу порівнювати їх між собою. Середня арифметична (M) - це величина, яка є центром розподілу, навколо якої групуються всі варіанти статистичної сукупності. Середня арифметична – це найбільш часто застосований показник центральної тенденції. Її застосовують, частково, у розрахунках, необхідних для опису розподілу і для його подальшого аналізу. Характер середньої помилки (m) означає, що справжнє (об'єктивно існуюче) значення середньої знаходиться в діапазоні між додатнім і від'ємним значеннями середнього.

3.Методика «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» (Дж. Гібсона) використовується для вимірювання компонентів «вигорання». Респонденти мають відповісти на 18 запитань, які розподіляються за такими компонентами: деперсоналізація, особиста задоволеність та емоційне виснаження.

Деперсоналізація виявляється в байдужому, негативному, часто цинічному ставленні до колег. Спочатку особистість намагається уникати спілкування з оточенням, а згодом відчуває агресію. Це провокує виникнення конфліктних ситуацій як на роботі, так і в повсякденному житті.

Низькі показники за критерієм особистої задоволеності свідчать про те, що педагог не відчуває задоволення від результатів своєї праці. У нього знижується ентузіазм, усе частіше простежується байдужість до професійних обов'язків, формується негативна установка на життєві й професійні перспективи.

Емоційне виснаження пов'язане зі зниженням концентрації, витривалості, розумової працездатності. Спостерігається невпевненість особистості щодо професійної компетентності. Вона намагається уникати прийняття складних рішень, а відповідно відчуває провину перед керівництвом і колегами.

Рахуються середні бали за кожним компонентом і визначається рівень «вигорання». Деперсоналізація має такі показники: 1-2,99 (низький рівень), 3-4,99 (середній), 5 і вище (високий); особиста задоволеність – 5 і вище (низький), 3-4,99 (середній), 1-2,99 (високий); емоційне виснаження – 1-2,99 (низький), 3-4,99 (середній), 5 і вище (високий). Наведена методика дає комплексне уявлення про структуру феномена «вигорання».

4. Методика дослідження мотивації професійної діяльності (методика К.Замфір в модифікації А. Реана).

Методика може застосовуватися для діагностики мотивації професійної діяльності, в тому числі мотивації професійно педагогічної діяльності. В основу покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивації.

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ВПМ) і зовнішньої негативною (ВВП) у відповідності з наступними ключами.

$$ВМ = (оцінка пункту 6 + оцінка пункту 7) / 2$$

$$ВПМ = (оцінка п.1 + оцінка п.2 + оцінка п.5) / 3$$

$$ВВП = (оцінка п. 3 + оцінка п. 4) / 2$$

Показником вираженості кожного типу мотивації буде число, включене в межі від 1 до 5 (в тому числі можливо і дробове).

2.2. Визначення рівнів емоційного вигорання та професійного стресу у психологів мобільних бригад

Після проведення емпіричного дослідження за допомогою описаний методик ми переходимо до аналізу та інтерпретації його результатів.

Першою методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) було визначено фази розвитку синдрому «емоційного вигорання» (напруга, резистенція та виснаження) із деталізацією його 12 симптомів у психологів мобільних бригад.

Перебування особистості в стані хронічного стресу негативно впливає на виконання нею професійних обов'язків. Для більш детального аналізу синдрому «емоційного вигорання» необхідно проаналізувати його симптоми.

Симптоми фази «Напруга»:

– «Переживання психотравмуючих обставин» виявлено в 61% психологів. Це свідчить про те, що психологи мобільних бригад відчують негативний вплив психотравмуючих факторів напруженої діяльності. Синдром починає формуватися;

– «Незадоволеність собою» простежується лише у 3% респондентів. Можемо зробити висновок, що невдоволення результатами своєї роботи відчуває порівняно мало психологів мобільних бригад. Їх здебільшого влаштовують умови праці, комунікація з колегами відбувається на належному рівні;

– «Загнаність у клітку» сформовано в 3% психологів, які відчувають обмеження в прийнятті важливих рішень, відсутність креативного підходу до виконання завдань;

– «Тривога і депресія» спостерігається в 33% психологів мобільних бригад, яким притаманні висока відповідальність за життя й безпеку беніфіціарів, самовіддача й самоконтроль, що призводить до емоційного виснаження.

Симптоми фази «Резистенція»:

– «Неадекватне виборче емоційне реагування» виявлено в 25,6% опитаних, у яких спостерігаються прояви невмотивованого гніву, почуття підозрілості й образи;

– «Розширення сфери економії емоцій» простежено в 21,2% психологів. Особистість переслідує відчуття пригніченості, пасивності. Вона намагається відгородитися від усього світу, обмежує спілкування з колегами;

– «Редукція професійних обов'язків» значно виражена і притаманна 34,2% опитаних. Це є свідченням того, що виконання професійних обов'язків

щоразу стає важчим і частина психологів шукає шляхи полегшення, змінює робочий режим дня, уникає додаткового навантаження;

- «Емоційно-моральна дезорієнтація» сформувалася найменше і становить 19,0%. Цей симптом виявляється в байдужому, іноді цинічному, ставленні до колег.

Симптоми фази «Виснаження»:

- «Емоційний дефіцит» спостерігається у 28,7% респондентів. На фоні перевиснаження вони намагаються мінімізувати емоційний внесок у роботу, покладені обов'язки виконують автоматично, не шукають сенсу своєї діяльності;

- «Емоційна відстороненість» простежується лише в 5,4% психологів. Це свідчить про те, що діяльність психолога мобільних бригад не може бути повністю позбавлена емоцій;

- «Особистісна відстороненість (деперсоналізація)» сформувалася у 21,5% опитаних, що говорить про порушення професійних стосунків, неповагу й байдужість до колег;

- «Психосоматичні та психовегетативні порушення» найчастіше спостерігаються в психологів, відповідно 44,4%. В особистості погіршується самопочуття, з'являються розлади сну, тривалий головний біль, гастрит, проблеми з артеріальним тиском.

Також за результатами методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка було здійснено порівняльний аналіз розвитку фаз напруги, резистенції та виснаження у психологів мобільних бригад зі стажем професійної діяльності 0–5 років та 5–10 років.

Аналіз першої фази — напруги — показав, що симптоми цієї фази частіше виявляються у психологів зі стажем 0–5 років. Зокрема, фаза напруги на стадії формування або сформована зафіксована у 64% фахівців із меншим стажем, тоді як серед психологів зі стажем 5–10 років цей показник становить 48%. Найпоширенішими симптомами у молодших за стажем спеціалістів є

переживання психотравмуючих обставин та тривожно-депресивні реакції, що свідчить про високий рівень емоційної включеності та труднощі професійної адаптації.

Порівняльний аналіз другої фази — резистенції — засвідчив протилежну тенденцію. У групі психологів мобільних бригад зі стажем 5–10 років симптоми резистенції на стадії формування або сформовані виявлено у 69% респондентів, тоді як серед фахівців зі стажем 0–5 років — у 52%. Це проявляється у вигляді емоційної економії, вибіркового емоційного реагування та редукції професійних обов'язків, що може розглядатися як психологічний захист від хронічного професійного стресу.

Найбільш виражені міжгрупові відмінності спостерігаються у третій фазі — виснаження. У психологів зі стажем 5–10 років сформовані симптоми цієї фази виявлено у 41% опитаних, тоді як у групі зі стажем 0–5 років — у 26%. Зокрема, у більш досвідчених фахівців частіше фіксуються емоційний дефіцит, емоційна та особистісна відстороненість, а також психосоматичні прояви, що свідчить про зниження адаптаційних ресурсів і загальну астенизацію.

Отже, результати дослідження свідчать, що у психологів мобільних бригад зі стажем 0–5 років домінують прояви фази напруги, тоді як у фахівців зі стажем 5–10 років більш вираженими є фази резистенції та виснаження. Це підтверджує поетапний характер формування синдрому емоційного вигорання та обґрунтовує необхідність диференційованих профілактичних і підтримувальних програм залежно від професійного досвіду.

Для перевірки наявності статистично значущих відмінностей між психологами мобільних бригад зі стажем 0–5 років та 5–10 років було використано критерій χ^2 Пірсона, оскільки аналізувалися номінальні змінні (наявність / відсутність сформованих або таких, що формуються, фаз емоційного вигорання).

Таблиця 2.1.

Результати порівняльного аналізу фаз емоційного вигорання психологів мобільних бригад (за методикою В. Бойка, $n = 72$)

Фаза емоційного вигорання	Стаж 0–5 років, %	Стаж 5–10 років, %	χ^2 Пірсона	Рівень значущості (p)
Напруга	64	48	$\chi^2 = 3,92$	$p < 0,05$
Резистенція	52	69	$\chi^2 = 4,11$	$p < 0,05$
Виснаження	26	41	$\chi^2 = 3,87$	$p < 0,05$

Фаза напруги - симптоми фази напруги на стадії формування або сформовані були виявлені у 64% психологів зі стажем 0–5 років та у 48% психологів зі стажем 5–10 років. Результати статистичного аналізу засвідчили статистично значущу відмінність між групами ($\chi^2, p < 0,05$), що свідчить про більш виражену напругу у фахівців з меншим професійним досвідом.

Фаза резистенції - симптоми фази резистенції на стадії формування або сформовані спостерігалися у 52% психологів зі стажем 0–5 років та у 69% фахівців зі стажем 5–10 років. Застосування критерію χ^2 показало наявність статистично значущих міжгрупових відмінностей ($\chi^2, p < 0,05$), що вказує на більшу схильність до емоційної економії та редукції професійних обов'язків у психологів із тривалішим стажем.

Фаза виснаження - формування або сформованість фази виснаження зафіксовано у 26% психологів зі стажем 0–5 років та у 41% психологів зі стажем 5–10 років. Результати статистичного аналізу підтвердили статистично значущі відмінності між групами ($\chi^2, p < 0,05$), що свідчить про більш глибоке виснаження адаптаційних ресурсів у фахівців із більшим професійним досвідом.

Отримані дані свідчать про статистично значущі відмінності між психологами мобільних бригад із різним стажем практичної діяльності за всіма трьома фазами емоційного вигорання. Психологи зі стажем 0–5 років більш уразливі до проявів фази напруги, тоді як у фахівців зі стажем 5–10 років домінують фази резистенції та виснаження, що підтверджує поетапний характер розвитку синдрому емоційного вигорання.

Опитувальник поведінки і переживання, пов'язаного з роботою "AVEM", який розроблений У. Шаршмідтом і А. Фішером новачкам в Інституті психології Потсдамського університету і адаптований під керівництвом Т.І.Ронгінської. Опитувальник є багатофакторним діагностичним інструментом, що дозволяє визначати типи поведінки людей в ситуаціях пред'явлення їм професійних вимог.

Згідно концепції авторів, професійна поведінка визначається трьома основними факторами:

1. Професійна активність - готовність людини до енергетичних витрат в професійній діяльності і чинники, що її визначають;
2. Стратегії подолання проблемних ситуацій - активне вирішення проблем або їх уникнення;
3. Емоційний настрій на професійну діяльність - відношення людини до професійної діяльності, засноване на почутті професійного успіху і задоволеності є життям.

До типів професійної поведінки автори методики відносять наступне:

1. Здоровий тип - характеризується високою, але не екстремальною професійною активністю; схильний до конструктивного вирішення проблемних ситуацій в професійній сфері і розглядає їх не як джерело стресу, а як стимул до активного подолання перешкод. Позитивна установка на виконання професійної діяльності посилюється мобілізуючим впливом позитивних емоцій.
2. Економний тип - має середній рівень професійної мотивації і активності і високою задоволеністю професійними результатами, як правило, не дуже високими, і життям в цілому. По відношенню до роботи схильний зберігати дистанцію в. У тривалій перспективі спеціаліста для економного типу ймовірно зростання професійної незадоволеності тлі успішності інших людей.
3. Тип ризику "А" - характеризується екстремально високою суб'єктивною значимістю професійної діяльності, великим ступенем готовності до енергетичних витрат. Це обумовлює легкість виникнення незадоволеності професійними результатами, низьку толерантність до стресорів і високу

ймовірність формування психічного перевантаження і розвитку синдрому професійного "вигорання". Крім того, для даного типу властиві відсутність або недостатність соціальної підтримки, що, на думку авторів, в поєднанні з високою професійною активністю є однією з причин психосоматичних захворювань.

4. Тип "вигорання" - володіє низьким рівнем значущості професійної діяльності в поєднанні з низькою стресостійкістю і здатністю до релаксації, тенденцією до відходу від проблемних ситуацій. Характерною особливістю даного типу є нездатність до збереження дистанції по відношенню до роботи.

Перераховані властивості призводять до емоційного виснаження і характеризують "термін вигорання".

Використання опитувальника AVEM показало, що у психологів зі стажем практичної діяльності 10-15 років не відзначалося параметрів з екстремально високим або особливо низьким значенням.

Оцінку ступеня психічного навантаження відображають окремі шкали опитувальника AVEM (рис. 2.1.).

Як показують вищенаведені дані, психологи з досвідом роботи 10-15 років характеризується низькою активністю в професійній діяльності, що проявляється в низьких показниках схильності до енергетичних витрат і професійних домаганнях. Звертає на себе увагу середній рівень почуття соціальної підтримки з сторони найближчого оточення, це можна пояснити індивідуальною сімейною ситуацією випробовуваних.

Почуття соціальної підтримки, готовність до енергетичних витрат, внутрішній спокій і рівновага, суб'єктивне значення діяльності були співвідносні.

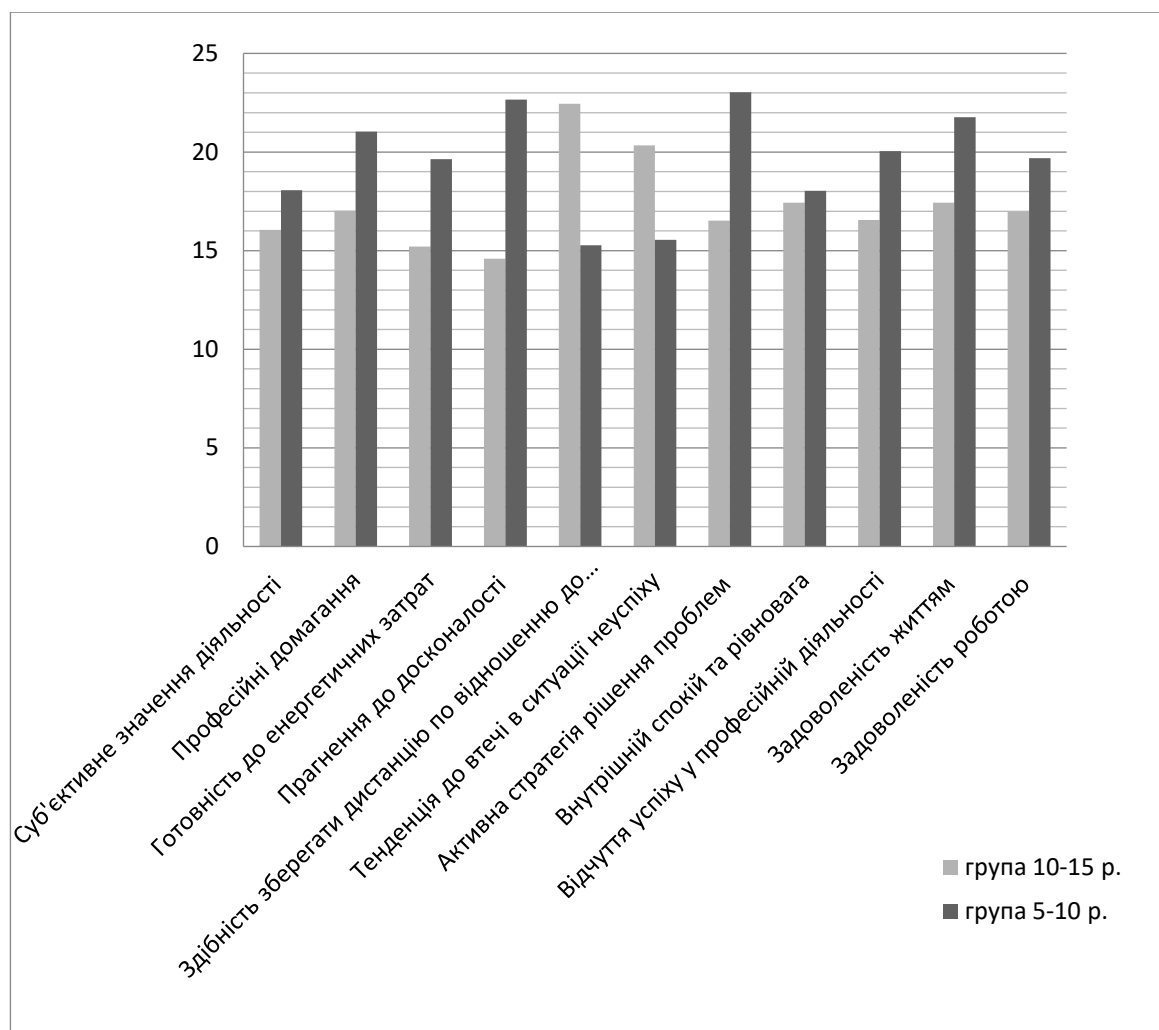


Рисунок 2.1 – Особливості поведінки психологів за шкалою AVEM (середнє арифметичне значення)

Цікавим параметром виявилось почуття успішності в професійній діяльності, яке прямо пов'язано з суб'єктивним значенням діяльності і прагненням до досконалості, які статистично вищі у групи психологів з досвідом 5-10 р. Тенденція до відмови в ситуації невдачі та зберігання дистанції по відношенню до роботи пов'язані з здібністю активної стратегією рішення проблем, що є логічним і говорить про порушення конструктивної складової поведінки. Це вказують на ступінь ймовірності розвитку симптомів професійної дезадаптації і виявляють конкретну сферу поведінки з позначенням можливих проблем.

Найбільший вплив на сумарну оцінку професійної поведінки надає такі характеристики, як прагнення до досконалості, почуття успішності у

професійній діяльності, суб'єктивне значення діяльності, тенденція до відмови в ситуації невдачі, внутрішній спокій і рівновага, готовність до енергетичних витрат. Вищеперераховані параметри знаходяться в прямому зв'язку з загальним сумарним балом і в цілому визначають тип професійної поведінки психолога і тип ризику професійної дезадаптації. Таким чином, ми можемо зробити висновок, що більшість досліджуваних з групи досліджуваних 10-15 років досвіду роботи відносяться до типу ризику «А» і типу «вигорання», а для психологів із досвідом практичної роботи 5-10 років – «економний тип».

При розрахунку χ^2 - критерій Пірсона для результатів по «Опитувальнику поведінки та переживання, пов'язаного з роботою (діагностика професійного вигорання), розроблений У. Шааршмідтом і А. Фішером і Адапту-ний Т.І. Ронгінською» для психологів-консультантів зі стажем роботи від 5 до 10 років нами було отримано наступний результат: $\chi^2_{Емп} = 80$ при $p = 0.05$ (кр. 18,307) і при $p = 0.01$ (кр.23,209). Це означає, що $\chi^2_{Емп}$ перевищує критичне значення, розбіжності між розподілами статистично достовірні. Таким чином, можемо зробити висновок, що психологи-консультанти зі стажем роботи від 5 до 10 років характеризуються низкою сультант активністю в професійній діяльності, що проявляється в низьких показниках неможливість схильності до енергетичних діяльність витратам тиження і професійних домаганнях.

При розрахунку χ^2 - критерій Пірсона для результатів по «Опитувальник поведінки та переживання, пов'язаного з роботою (діагностика професійного вигорання), розроблений У. Шааршмідтом і А. Фішером і адаптований Т.І. Ронгінською» для психологів-консультантів зі стажем роботи від 10 до 15 років нами було отримано наступний результат: $\chi^2_{Емп} = 44$ при $p = 0.05$ (кр. 18,307) і при $p = 0.01$ (кр.23,209). Це означає, що $\chi^2_{Емп}$ перевищує критичне значення, розбіжності між розподілами статистично достовірні. Таким чином, можемо зробити висновок, що психологи-консультанти зі стажем роботи від 10 до 15 років характеризуються низькою професійною активністю, вираженою в категоріях суб'єктивного значення діяльності, професійних домагань і здатності зберігати дистанцію по відношенню до роботи обумовлює емоційне вигорання.

Для визначення рівня професійного вигорання психологів мобільних бригад із різним досвідом практичної діяльності (0–5 років та 5–10 років) було застосовано методику «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» (Дж. Гібсона) (таб. 2.2.), яка дозволяє оцінити вираженість трьох ключових компонентів синдрому: емоційного виснаження, деперсоналізації та рівня особистої задоволеності професійною діяльністю.

Таблиця 2.2.

Прояви професійного вигорання психологів мобільних бригад залежно від стажу роботи (0–5 та 5–10 років) з позначенням статистичної значущості

Компонент вигорання	0–5 років (%)	5–10 років (%)	p (рівень значущості)
Емоційне виснаження	68	76	p < 0,05
Деперсоналізація	5	9	p > 0,05
Особиста задоволеність діяльністю	27	19	p < 0,05

Отримані результати свідчать про наявність певних відмінностей у проявах професійного вигорання залежно від тривалості практичного досвіду психологів мобільних бригад. Виявлені розбіжності можуть бути зумовлені як особливостями професійної адаптації на різних етапах кар'єрного розвитку, так і індивідуально-психологічними характеристиками респондентів.

За результатами дослідження, емоційне виснаження виявлено у 68% психологів мобільних бригад зі стажем 0–5 років та у 76% фахівців зі стажем 5–10 років, що свідчить про високий рівень психоемоційного навантаження, пов'язаний зі специфікою роботи в кризових і травматичних умовах. Вищі показники у групі з більшим стажем можуть бути зумовлені кумулятивним ефектом хронічного стресу та тривалої взаємодії з клієнтами, які пережили насильство, втрату або воєнну травму.

Ознаки деперсоналізації, що проявляються у формі емоційного відсторонення, зниження емпатійної включеності та відчуження від власних

переживань, зафіксовано у 5% психологів із досвідом 0–5 років та у 9% фахівців зі стажем 5–10 років. Отримані дані свідчать про поступове формування захисних механізмів у відповідь на інтенсивні професійні навантаження, що є характерним для допоміжних професій.

Показники особистої задоволеності професійною діяльністю виявилися вищими у психологів мобільних бригад із меншим стажем роботи: 27% респондентів зі стажем 0–5 років продемонстрували позитивне ставлення до власної професійної реалізації та міжособистісних взаємин у команді, тоді як серед фахівців зі стажем 5–10 років цей показник становив 19%. Зниження рівня задоволеності у більш досвідчених спеціалістів може свідчити про виснаження внутрішніх ресурсів та зменшення відчуття професійної ефективності.

Таким чином, дані, представлені у таблиці 2.2, підтверджують наявність відмінностей у структурі професійного вигорання психологів мобільних бригад залежно від тривалості практичного досвіду та підкреслюють необхідність диференційованого підходу до профілактики емоційного вигорання з урахуванням стажу професійної діяльності.

Таким чином, результати проведеного дослідження свідчать, що психологи мобільних бригад з різним практичним досвідом мають різні симптоми професійного вигорання. Переважна більшість респондентів знаходиться у фазі формування цього синдрому. Також було виявлено, що для значної кількості психологів суттєвий вплив мають зовнішні чинники, пов'язані з діяльністю організації. Отримані результати зумовили необхідність розробки практичних рекомендацій і тренінгу для профілактики й попередження емоційного вигорання.

2.3. Особливості мотивації професійної діяльності психологів мобільних бригад

Наступним компонентом дослідження стало вивчення мотивації

професійної діяльності психологів за методикою К. Замфір в модифікації А.Реана.

В основу методики покладена концепція про внутрішню і зовнішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації слід говорити, коли для особистості має значення діяльність сама по собі робота. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати тощо), то в даному випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі зовнішні мотиви диференціюються є тут на зовнішні позитивні і зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безсумнівно, більш ефективні і більш бажані з усіх точок зору, ніж зовнішні негативні мотиви.

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс є співвідношення між собою трьох видів професійні мотивації: ВМ, ВПМ та ВВП.

До кращих, оптимальних, мотиваційних комплексів слід відносити такі два типу поєднання: $ВМ > ВПМ > ВОМ$ та $ВМ = ВПМ > ВОМ$. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ВВП > ВПМ > ВМ$. Між цими комплексами укладені проміжні, інші мотиваційні комплекси. При інтерпретації враховувався не тільки тип мотиваційного комплексу, а й те, наскільки сильно один тип мотивації перевершує інший за ступенем вираженості.

Чим оптимальніше мотиваційний комплекс, тим більш активність мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в ній певних позитивних результатів, тим нижче емоційна нестабільність. Й навпаки, чим більше діяльність обумовлена мотивами уникнення, осуду, які починають превалювати над мотивами, пов'язаними з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією, тим вище рівень емоційної нестабільності. Задоволеність психолога-консультанта обраною професією тим вище, чим оптимальніше у нього мотиваційний комплекс: висока вага внутрішньої і зовнішньої позитивної мотивації і низький - зовнішньої

негативної. Отримані результати відображені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Показники мотивації професійної діяльності

Мотиваційний комплекс	1 група 5-10 р. (n=40)	2 група 10-15 р. (n=32)	φ	P
BM>BPM>BOM	19 (47,5%)	9 (28,1%)	1,703	0,05
BM=BPM>BOM	14 (35%)	11 (34,4%)	0,055	-
BOM>BPM>BM	7 (17,5%)	12 (37,5%)	1,918	0,05

За результатами статистичного аналізу ми можемо стреджувати про наявність достовірних відмінностей між процентними частками двох вибірок за BM>BPM>BOM та BOM>BPM>BM при $p \leq 0,05$. До низькому рівня були віднесені випробовувані з мотиваційним комплексом BPI> BPM> BM, який притаманний 17,5% випробовуваних групи психологів із досвідом 5-10 років та 37,5% психологів із досвідом роботи 10-15 років. Вони відчують значні труднощі в організації своєї практичної діяльності.

До високі середнього рівня були віднесені предмет 35% випробовуваних групи психологів із досвідом 5-10 років та 34,4% психологів із досвідом роботи 10-15 років, які мали мотиваційний комплекс BM = BPM> BOM; Вони не відчують значні труднощі в організації своєї практичної діяльності.

До високого рівня були віднесені психологи з мотиваційним комплексом BM> BPM> BOM, що притаманний 47,5% випробовуваних групи психологів із досвідом 5-10 років та 28,1% психологів із досвідом роботи 10-15 років. Вони відмінно організовують свою практичну діяльність.

Таким чином, у більшості психологів із практичним досвідом у 10-15 років супроводжується мотивами уникнення, осуду, виснаження, бажанням «не попасти в халепу», які починають превалювати над мотивами, пов'язаними з цінністю самої консультативної діяльності, а також над зовнішньої позитивною

мотивацією, спостерігається високий рівень емоційної нестабільності.

При розрахунку χ^2 - критерій Пірсона для результатів по «Методики дослідження мотивації професійної діяльності К. Замфір в модифікації А.А. Реана» для психологів-консультантів зі стажом роботи від 5 до 10 років нами було отримано наступний результат: $\chi^2_{\text{Емп}} = 13,693$ при $p = 0.05$ (кр.5,991) і при $p = 0.01$ (кр.9,21). Це означає, що $\chi^2_{\text{Емп}}$ перевищує критичне значення, розбіжності між розподілами статистично достовірні. Таким чином, можемо зробити висновок, що для психологів-консультантів зі стажом роботи від 5 до 10 років характерний вибір неоптимального мотиваційного комплексу.

Таблиця 2.4

Результати порівняльного аналізу мотивації професійної діяльності
психологів мобільних бригад

Стаж роботи психологів	χ^2 Емпіричне	Критичне χ^2 ($p = 0,05 / 0,01$)	Статистична достовірність
5–10 років	13,693	5,991 / 9,21	Достовірно ($\chi^2_{\text{Емп}} > \chi^2_{\text{кр}}$)
10–15 років	3,61	5,991 / 9,21	Недостовірно ($\chi^2_{\text{Емп}} < \chi^2_{\text{кр}}$)

При розрахунку χ^2 - критерій Пірсона для результатів за «Методикою дослідження мотивації професійної діяльності К. Замфір в модифікації А.А. Реана» для психологів-консультантів зі стажом роботи від 10 до 15 років нами було отримано наступний результат: $\chi^2_{\text{Емп}} = 3,61$ при $p = 0.05$ (кр.5,991) і при $p = 0.01$ (кр.9,21). Це означає, що $\chi^2_{\text{Емп}}$ не перевищує критичне значення, розбіжності між розподілами статистично недостовірні. Таким чином, можемо зробити висновок, що для психологів-консультантів зі стажом роботи від 10 до 15 років характерний вибір на користь оптимального мотиваційного комплексу.

Висновки до Розділу 2

У психологів мобільних бригад зі стажем 0–5 років домінують прояви фази напруги, тоді як у фахівців зі стажем 5–10 років більш вираженими є фази резистенції та виснаження. Це підтверджує поетапний характер формування синдрому емоційного вигорання та обґрунтовує необхідність диференційованих профілактичних і підтримувальних програм залежно від професійного досвіду.

Професійне вигорання психологів мобільних бригад має різну структуру залежно від тривалості практичного досвіду, що підтверджено результатами методики «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» Дж. Гібсона. Емоційне виснаження є провідним компонентом синдрому в обох групах, при цьому у психологів зі стажем 5–10 років його рівень є статистично значущо вищим ($p < 0,05$), що свідчить про накопичувальний вплив хронічного професійного стресу. Психологи зі стажем 0–5 років характеризуються вищим рівнем особистої задоволеності професійною діяльністю ($p < 0,05$), тоді як її зниження у більш досвідчених фахівців актуалізує потребу диференційованих профілактичних заходів з урахуванням стажу роботи.

Професійна поведінка та рівень емоційного вигорання психологів достовірно відрізняються залежно від стажу практичної діяльності, що підтверджено результатами опитувальника AVEM та χ^2 -критерію Пірсона. Психологи зі стажем 10–15 років характеризуються зниженою професійною активністю, зменшенням суб'єктивного значення діяльності та професійних домагань, що зумовлює підвищений ризик формування емоційного вигорання і професійної дезадаптації. Психологи зі стажем 5–10 років переважно демонструють «економний тип» професійної поведінки з відносно збереженою мотивацією та почуттям професійної успішності, однак наявні ознаки дистанціювання і відмови у ситуації невдачі вказують на потребу превентивних заходів профілактики вигорання;

Аналіз мотиваційних комплексів показав наявність статистично значущих відмінностей між психологами зі стажем 5–10 та 10–15 років, що свідчить про

зміну структури професійної мотивації залежно від тривалості практичної діяльності. Для психологів зі стажем 5–10 років більш характерними є оптимальні та відносно оптимальні мотиваційні комплекси з переважанням внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації, що супроводжується вищою професійною активністю та меншою емоційною нестабільністю, попри наявність статистично значущих відхилень у розподілах мотивації. У психологів зі стажем 10–15 років спостерігається зростання частки неоптимального мотиваційного комплексу з домінуванням зовнішньої негативної мотивації, що пов'язано з мотивами уникнення, осуду та виснаження, однак відсутність статистично значущих відмінностей може свідчити про стабілізацію мотиваційної структури на даному етапі професійного розвитку.

РОЗДІЛ 3

ОРІЄНТОВНИЙ ПЛАН ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ У ПСИХОЛОГІВ МОБІЛЬНИХ БРИГАД

3.1. Практичні рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання психологів мобільних бригад під час війни

Профілактика емоційного вигорання є сукупність попереджувальних заходів, орієнтованих на зниження ймовірності розвитку його передумов і проявів і включає заходи як психологічного, так і непсихологічних організаційно-управлінського, виховного характеру.

З метою запобігання вигорання нами запропоновані поради, рекомендовані лікарем Д. Лейком, які названі звичками, що дозволяють піклуватися про своє психосоматичне здоров'я [6]:

1. Звички правильного харчування:

- регулярний прийом збалансованої, багатої на вітаміни їжі;
- включення в раціон фруктів та овочів;
- обмеження жирної їжі, рослинного масла і білків.

2. Багато рухатися та фізично тренуватися по 20-30 хвилин три рази на тиждень. Регулярні фізичні вправи сприяють виведенню із організму хімічних речовин, які утворюються під час стресу.

3. Правильне дихання. Якщо воно рівне і глибоке, то діє заспокійливим чином.

4. Засвоєння та щоденне використання прийомів релаксації, спрямованих на зниження фізичної, розумової та емоційної напруженості

5. Жити цікаво. Хобі, розвивати різносторонні вподобання, не замикатися тільки на роботі.

6. Робити перерви в роботі і активно відпочивати, влаштовувати дні розвантаження з перемінною діяльністю, екскурсіями, прогулянками на природі, організовувати свята для себе, для своєї сім'ї, близьких людей.

7. Сказати «Ні» шкідливим звичкам.

8. Піклуватися про позитивний настрій на цілий день. Розвивати звички позитивного самонавіювання та мислення, формувати позитивні установки і побажання.

9. Спілкуватися з домашнім улюбленцем.

10. Знаходити час для турботи про себе, слухати музику, дивитися улюблені передачі, фільми, читати книги.

11. Культивувати в собі відчуття спокою. Не дозволяти похмурих думкам і поганому настрою руйнувати душевну рівновагу і благополуччя. Використовувати техніки для саморегуляції психічного стану.

Психіатр Павло Сідоров дає рекомендації, дотримуючись яких можна запобігти виникненню синдрому емоційного вигорання [3]:

- визначення короткострокових і довгострокових цілей (це не тільки забезпечує зворотний зв'язок, що свідчить про те, що потерпілий знаходиться на вірному шляху, але і підвищує довгострокову мотивацію; досягнення короткострокових цілей – успіх, який підвищує ступінь самовиховання);

- використання «тайм-аутів», які є необхідними для забезпечення психічного та фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);

- оволодіння вміннями та навичками саморегуляції (релаксація, визначення цілей і позитивна внутрішня мова сприяють зниженню рівня стресу, ведучого до вигорання);

- професійний розвиток і самовдосконалення. Одним із способів запобігання розвитку емоційного вигорання є обмін професійною інформацією з колегами, що дає відчуття більш широкого світу, ніж той, що існує всередині окремого колективу;

- відхід від непотрібної конкуренції (бувають ситуації, коли їх не можна уникнути, але надмірне прагнення до виграшу породжує тривогу, робить людину агресивною, що сприяє виникненню синдрому емоційного вигорання);

- емоційне спілкування (коли людина аналізує свої почуття і ділиться ними з іншими, ймовірність вигорання значно знижується або процес цей виявляється не настільки вираженим);

- підтримка хорошої фізичної форми (не варто забувати, що між станом тіла і розумом існує тісний зв'язок: неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення ваги або ожиріння посилюють прояви розвитку емоційного вигорання.

Важливим аспектом в професійній діяльності є саморегуляція та аутогенне тренування. Психологічні основи саморегуляції включають в себе керування як пізнавальним процесами, так і особистісними: поведінкою, емоціями та діями. Аутогенне тренування використовується в таких видах діяльності, які викликають у людини підвищене емоційне напруження. Аутотренінг являє собою систему вправ для саморегуляції психічного та фізичного стану. Він ґрунтується на свідомому використанні людиною різних засобів психологічного впливу на власний організм і нервову систему з метою релаксації та активізації.

В результаті саморегуляції можуть виникнути три основні ефекти:

1. Ефект заспокоєння (усунення емоційної напруги);
2. Ефект відновлення (ослаблення проявів втоми);
3. Ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

Завдяки саморегуляції та аутогенному тренуванню людина зможе керувати своїм психоемоційним станом в будь-яких ситуаціях, які можуть призвести до виникнення синдрому емоційного вигорання.

Також важливим напрямком в профілактичній роботі є інформування про причини та ознаки емоційного вигорання, та про загальнодоступні методи допомоги собі зберегти професійне здоров'я.

Бойко В.В. сформував правила емоційної поведінки, які допомагають домогтися успішного емоційного режиму без наслідків вигорання [1]:

1. Проявляти турботу про привабливість свого зовнішнього вигляду, який відображає стан психічного здоров'я – інтелектуального, емоційного, морального і вольового. Позитивний зовнішній імідж економить енергетичні витрати при встановленні контакту з реципієнтом.

2. Долати подвійність і невизначеність висловлювання (експресії) емоцій при спілкуванні. Професіонал в сфері людських відносин повинен виробити таку експресію, яка була б достатньо інформативною і комунікабельною для партнерів і в той же час економічною. Емоційна експресія професіонала повинна бути адекватною актуальним обставинам, вона дозволяє партнерам по спілкуванню усунути невизначеність у комунікації. Для цього Бойко В.В. рекомендує виробляти такі звички: прагне до того, щоб спілкування було наповнене живими і щирими емоціями, відмовитися від «мімічних масок», які приховують справжнє ставлення до подій, не демонструвати холодність у спілкуванні.

3. Не перевантажувати емоції енергією і змістом: усунути зі свого репертуару утрировані емоції у спілкуванні з важкими (неприємними) людьми; знижувати напруження своїх емоцій, переходячи до більш помірних варіантів їх прояву; перетворювати перевантажені енергією і сенсом емоції в більш позитивну і конструктивну форму.

4. Подивитися з боку на свої емоційні стереотипи (свою звичайну експресію), самокритично оцінити їх і всіма доступними засобами усунути вади.

5. Усунути причини, які заважають встановлювати емоційні контакти з іншими людьми: не «рекламувати» своє нещастя, не «застрягати» на проблемах і поганих передчуттях, що не переносять свій поганий настрій на інших, не «перегравати ролі», не експлуатувати інших для вирішення власних проблем.

Стресостійкість особистості сприяє запобіганню синдрому емоційного вигорання. Підвищення стресостійкості пов'язане з пошуком ресурсів, які допомагатимуть в подоланні негативних наслідків стресових ситуацій.

Е. Фром виділив три психологічних ресурси, які допомагають людині в подоланні важких життєвих ситуацій [2]:

1. Надія – це активне очікування та готовність зустрітися з тим, що може з'явитися на світ. «Надіятися – значить в будь-який момент часу бути готовим до того, що іще не з'явилося на світ, і не дивлячись ні на що, не відчаюватися, якщо в якийсь певний період життя це поява не відбулася» [5, с.21].

2. Раціональна віра – переконаність в тому, що існує велика кількість реальних можливостей і потрібно вчасно виявити ці можливості.

3. Душевна сила – здатність чинити опір загрозі руйнувати власну віру і надію. Спіноза під душевною силою розумів здатність сказати «Ні» тоді, коли весь світ хоче почути «Так». Одними з таких ресурсів також є психологічна компетентність індивіда, рівень його психологічної грамотності і культури та особистісні ресурси, до яких відносять: активна мотивація подолання, відношення до стресу як можливості придбання особистого досвіду; самоповага, самооцінка, особиста значимість; активна життєва установка (чим активніше відношення до життя, тим більша психологічна стійкість в стресових ситуаціях); стан здоров'я та відношення до нього як до цінності.

Низький рівень психологічної культури, навичок саморегуляції призводить до того, що значна частина практичних психологів страждають на соматичні та нервово-психічні хвороби.

Водоп'янова Н.Є. виділила 4 напрямки попередження синдрому емоційного вигорання:

1. підвищення комунікативних та управлінських умінь за допомогою активних методів навчання: соціально-психологічні тренінги, ділові ігри (метод імітації ситуацій, що моделюють професійну або іншу діяльність шляхом гри, в якій беруть участь різні суб'єкти, наділені різною інформацією, рольовими

функціями і діють за заданими правилами), тренінги комунікативних умінь; навчання ефективним стилям комунікацій і вирішення конфліктних ситуацій;

2. тренінги, стимулюючі мотивацію саморозвитку, особистісного та професійного зростання;

3. антистресові програми і групи підтримки, орієнтовані на особистісну корекцію самооцінки, впевненості, соціальної сміливості та креативності особистості;

4. програми підвищення емоційної стійкості і психофізичної гармонії шляхом оволодіння способами психічної саморегуляції, оптимізації способу життя, самоорганізації та планування особистої і професійної кар'єри [3].

Дуже важливим для профілактики є володіти навичками саморегуляції, самоусвідомлення, самодопомоги, сформувати вміння застосовувати техніки регулювання власного самопочуття, фізичного і психічного здоров'я.

Виявляючи безумовне бажання допомагати, практичний психолог йде на великий ризик. На нього впливає вся гамма суспільних явищ, тому важливо володіти професійно значущими якостями, щоб у процесі допомоги іншим запобігти власне «самознищенню». Уміння справлятися з власними негативними переживаннями, з агресією, дратівливістю – це здібності, що допомагають запобігти вигоранню.

Практичний психолог повинен передбачувати професійні ризики та мати інформацію про способи запобігання емоційного вигорання, бути емоційно стійким, готовим до психічних перевантажень.

Синдром емоційного вигорання досить важке психологічне захворювання, що вимагає спеціальної допомоги. Корекційні методи при розвитку синдрому схожі на профілактичні.

Для корекції синдрому емоційного вигорання потрібно розподіляти власні навантаження, враховуючи свої сили і можливості. Потрібно простіше ставитися до конфліктних ситуацій на роботі, не намагатися стати кращим

серед всіх і у всьому. Необхідно навчитися перемикати свою увагу з однієї діяльності на іншу.

Психологічні основи саморегуляції містять у собі управління, як пізнавальними процесами, так і особистістю: поведінкою, емоціями і діями. Знаючи себе, свої потреби і способи їх задоволення, людина може більш ефективно, раціонально розподіляти свої сили протягом кожного дня.

Заходи по профілактики професійної деформації психолога-консультанта включають в себе:

1. Психологічне консультування. Надання допомоги особистості в її самопізнанні, адекватної самооцінки і адаптації до реальних життєвих умов, формуванні ціннісно-мотиваційної сфери, подоланні кризових ситуацій, професійних віктимних деформацій, досягненні емоційної стійкості, сприяє безперервному особистісному і професійному зростанню та саморозвитку, подолання «жертвовної позиції».

2. Психологічна корекція. Активний психолого-педагогічний вплив, спрямовантй на усунення відхилень в особистісному і професійному розвитку, гармонізацію особистості та міжособистісних відношень. Психокорекція проводиться, якщо в ході консультації виявлені відхилення від функціональної норми в професійній поведінці особистості.

В рамках психокорекційного спрямування об'єктами корекційної роботи виступають, як правило, нормативні приписи, посадові особи, інструкції,

3. Психологічна реабілітація психологів-консультантів. Розуміється як процес, мобілізуючий особистісні адаптаційні механізми. До реабілітаційним психотехнологіям відносяться різного роду психологічні тренінги: транзактний аналіз, психодрама, інтелектуальний тренінг, тренінг рефлексії, рольова гра та ін.

4. Залучення психологів-консультантів в соціально та професійно значущі інновації, підвищення кваліфікації педагогів, стимулювання професійного зростання, особистісно орієнтована атестація, розширення (збагачення)

соціально-професійної компетентності (освоєння суміжної навчального предмета, розробка інноваційного проекту, вивчення іноземної мови та ін .)

Саме завдяки профілактиці професійної деформації психолог-консультант зможе правильно орієнтуватися у власних психічних станах, адекватно оцінювати їх і ефективно управляти собою для збереження і зміцнення власного психічного здоров'я і, як наслідок, досягнення успіху в професійній діяльності, а також оптимізації психологічного клімату і міжособистісного взаємодії в колективі.

Розробка та впровадження системи практичних заходів по профілактиці і корекції емоційного вигорання з урахуванням специфіки професійної діяльності дозволить знизити рівень вигорання практичних психологів і тим самим підвищити ефективність виконання своїх професійних обов'язків.

3.2. Тренінг із попередження та подолання професійного вигорання психологів мобільних бригад

Під час дослідження нами було розроблено тренінг «Формула стійкості» для профілактики професійного вигорання психологів мобільних бригад в умовах війни.

Мета тренінгу:

- 1) інформування учасників про професійні стреси, професійне вигорання та його профілактику;
- 2) формування навичок попередження професійного вигорання;
- 3) розвиток навичок емоційної саморегуляції;
- 4) покращити психологічне благополуччя психологів і підвищити ефективність їхньої діяльності.

Основні завдання тренінгу:

1. Підвищення психологічної культури: допомогти розібратися з власними емоціями, нагадати методи саморегуляції.

2. Розвиток комунікативних навичок: відпрацювання ситуацій спілкування з різними комунікантами.

3. Покращення навичок стресостійкості: ознайомлення з методами подолання стресу, хронічної втоми, фізичного та емоційного виснаження.

4. Ефективний розподіл робочого часу: надання порад із тайм-менеджементу, формулювання цілей на майбутнє.

5. Взаємодія в команді: створення доброзичливої та дружньої атмосфери, майданчика для активної взаємодії всіх учасників заняття.

Хід тренінгу

Знайомство. Вправа 1 «Криголам»

Тренер презентує на екрані криголам «Обери свій настрій». На ньому



зображено українських митців і рядки з їхніх поезій (П. Тичина «Знаю, як шелестить липа», Леся Українка «Без надії сподіваюсь», Т. Шевченко «Рву кайдани», В. Симоненко

«Знаю, що я людина», Л. Костенко «Нібито не літаю, а крила маю», І. Франко «Вічний революціонер»). Потім просить учасників обґрунтувати свій вибір: Чому асоціація саме з цим письменником? Які емоції Ви відчуваєте на початку тренінгу?

Вправа 2 «Правила роботи в групі»

Для того, щоб наше спілкування було ефективним, потрібно дотримуватися основних принципів групової роботи:

1. Бути активним (уключатися в усі види діяльності. На занятті немає спостерігачів, є лише активні учасники).

2. Бути позитивним (позитивні емоції – перший крок до подолання вигорання).

3. Бути толерантним (поважати думку кожного учасника, не перебивати).
4. Дотримуватися правила «Тут і зараз» (концентрувати свою увагу на стані й почуттях, які ви переживаєте саме в цей момент).
5. Принцип добровільності (ділитися своїми думками добровільно, без примусу).

Вправа 3 «Зоряна мапа неба»

Тренер ознайомлює учасників із метою та завданнями тренінгу. Потім роздає їм вирізані паперові зірочки й просить написати свої очікування. Учасники заповнюють стікери й приклеюють їх на плакат зоряного неба. Наприкінці заходу педагоги повернуться до своїх записів, щоб сказати, чи виправдав тренінг їхні очікування.

Вправа 4 «Запрошення до чаю»

Учасники передають по колу чайну чашку та промовляють: «Приходь до мене сьогодні на чай, бо я...». Кожен повинен продовжити фразу, акцентуючи увагу на рисах свого характеру. Наприклад, «...бо я цікавий співрозмовник, умію добре готувати, читаю книжки...»

Вправа 5. Мозковий штурм

Що таке професійне вигорання? Які його симптоми? Назвіть методи профілактики цього явища

Інформаційне повідомлення

Емоційне вигорання психологів мобільних бригад — це синдром психоемоційного, фізичного та професійного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу хронічного стресу, пов'язаного з наданням психологічної допомоги людям у кризових, травматичних і екстремальних умовах (насильство, втрата, воєнна травма, переміщення, гострі життєві кризи). Для психологів мобільних бригад цей феномен є професійним ризиком, зумовленим інтенсивним емоційним контактом із клієнтами, високою відповідальністю та обмеженими ресурсами.

Питання професійного вигорання досить ґрунтовно досліджено як закордонними, так і вітчизняними вченими. У 1977 році на конференції

Американської психологічної асоціації термін «синдром емоційного вигорання» було введено до наукового обігу. Психологи виокремлюють понад сто симптомів професійного вигорання. Згідно з визначенням, запропонованим Всесвітньою організацією охорони здоров'я (2001), «синдром вигорання» – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також уживанням алкоголю або інших психоактивних речовин із метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності (у багатьох випадка) та суїцидальної поведінки.

Уперше поняття «професійне вигорання» було використане американським психіатром Х. Фрейденбергер. У своїх наукових працях він проаналізував симптоми, що виникають у персоналу клініки, який постійно спілкується з пацієнтами – наркозалежними. Учений відмітив, що в працівників погіршується фізичне здоров'я, розвивається емоційне виснаження, втрачається мотивація до роботи, з'являється відчуття постійної втоми. Це все негативно впливає на виконання ними професійних обов'язків.

Науковиця К. Маслач розглядає професійне вигорання як емоційне виснаження внаслідок стресових ситуацій. Вона конкретизувала поняття, увівши термін *burnout*, що означає «результат проблем суб'єкта, що виникли у взаєминах у процесі професійної діяльності, стрижнем яких є криза ставлення до неї, а не психопатологічний синдром». Фізичне та емоційне виснаження людина відчуває через негативну самооцінку, пасивність, непорозуміння з колегами. К. Маслач виокремлює три стадії вигорання:

- 1) відсутність позитивних емоцій, відстороненість у стосунках з близькими, поява тривожності, нудьги й незадоволення;
- 2) конфліктність із клієнтами, роздратування, неприязнь до колег;
- 3) девальвація життєвих цінностей, байдужість.

Професійне вигорання відбувається внаслідок тривалого впливу стресу на людину, тому можна стверджувати, що це динамічний процес, який має чітко окреслені межі. Дослідник Дж. Грінберг виділяє п'ять фаз вигорання:

- «медовий місяць» (особистість помічає, що професійна діяльність приносить дедалі менше задоволення);
- «брак палива» (з'являються почуття втоми, апатія, працівник починає ухилятися від виконання своїх професійних обов'язків);
- «хронічні симптоми» (людина відчуває повне виснаження, схильна до частих захворювань і глибоких психологічних переживань);
- «криза» (розвиваються хронічні захворювання, що зрештою призводить до втрати працездатності (повної або часткової));
- «пробиття стіни» (наявні захворювання загострюються, що ставить під загрозу кар'єру працівника)

Основні симптоми емоційного вигорання

1. Емоційне виснаження

- відчуття постійної втоми, спустошеності;
- зниження емоційної чутливості;
- відчуття «переповненості» чужими переживаннями;
- труднощі з відновленням після роботи.

2. Деперсоналізація

- емоційне відсторонення від клієнтів;
- зниження емпатії, формалізація контактів;
- цинічне або байдуже ставлення до професійних обов'язків;
- використання психологічних «захисних бар'єрів».

3. Зниження особистої професійної задоволеності

- сумніви у власній професійній компетентності;
- відчуття неефективності допомоги;
- зниження мотивації до роботи;
- втрата сенсу професійної діяльності.

Вправа 6 «Колесо життя»

На аркушах намалювати коло і в центрі поставити крапку. Поділіть коло на вісім рівних секторів. Кожен сектор означає певну сферу життя (робота, дім, стосунки, друзі, рідні, хобі, любов, саморозвиток, гроші, краса, здоров'я). Тепер оцініть кожен сектор за 10-бальною шкалою. Отримані результати перенесіть у своє коло. Об'єднайте оцінки лініями іншого кольору. Таким чином ви отримали сектори, де оцінка значущості вища, ніж оцінка поточного стану справ. У тих секторах, де оцінка значущості вища, проміжок між лініями розмалюйте жовтим кольором, а де нижча – блакитним. Робимо висновок:

– жовті сектори – місця, на які слід звернути увагу, бо це значущі сфери, справи в яких неідеальні;

– блакитні сектор – сфери, на які ми витрачаємо більше уваги, ніж вони, можливо, заслуговують.

Вправа 7 «Світ креативності»

Учасники сидять по колу. У колі лежать фломастери та аркуші паперу. Коли буде команда «почали», кожний з вас візьме собі лист паперу і ті кольори, які йому будуть потрібні для малювання. На малювання у вас буде 15 секунд, малювати можна усе, що завгодно. Після закінчення часу, кожному з вас потрібно буде за сигналом передати свій лист по колу своєму сусідові. Протягом 15 секунд ви домальовуєте на чужих аркушах щось своє, розвиваючи сюжет так, як вам хочеться. Робота буде продовжуватися доти, доки ваш лист не повернеться до вас. Під час обговорення виконаної вправи учасники виділяють нестандартні ідеї, несподівані доповнення, а також говорять про вплив стереотипів на розвиток сюжету.

Вправа 8 «Сонце» (релаксаційна)

Сядьте зручно, розслабтеся, закрийте очі, відчуєте, як приємне тепло розливається по вашому тілу...

Уявіть себе на пляжі на світанку. Море майже нерухоме, гаснуть останні яскраві зірки. Відчуйте свіжість і чистоту повітря. Подивіться на воду, зірки, темне небо. Якийсь час вслухуйтеся в досвітню тишу, у нерухомість, просочену майбутнім рухом. Темрява повільно відступає й кольори міняються. Небо над

обрієм червоніє, потім стає золотим. Потім вас торкаються перші промені сонця. І ви бачите, як воно повільно піднімається з води. Коли сонце наполовину показується через обрій, ви бачите, що його відбиття у воді утворює доріжку золотого мерехтливого світла, що йде від вас до самого його центра. Вода тепла, приємна, і ви вирішуєте ввійти в неї. Повільно, насолоджуючись, ви починаєте плисти в золотому сяйві. Ви відчуваєте зіткнення тіла з водою, повного світла, що іскриться. Ви відчуваєте, як легко вам плисти, і насолоджуєтесь рухом по морю.

Чим далі ви пливете по морю, тим менше усвідомлюєте навколишню вас воду, і тим більше стає навколо світу. Тепер ваше тіло купається в життєдайній енергії сонця. Ваші почуття перейняті її теплом. Ваш розум осяяний її світлом. Ви повертаєтесь. Одночасно зберігаючи в собі часточку світла й тепла. Відкриваємо очі.

Поділіться вашими відчуттями.

Вправа 9 «Техніка заземлення “5-4-3-2-1”»

Заземлення – це процес переорієнтування свого розуму на речі, що знаходяться в безпосередній доступності, спосіб залишатися тут і зараз.

Тренер пропонує учасникам сфокусувати свій погляд на 5 речах, які бачать навколо себе. Наприклад, парта, дошка, стілець, картина.

Потім сконцентруватися на 4 сенсорних відчуттях, тобто предметах, до яких можуть доторкнутися (тканина одягу, сонячне світло на руці).

Далі потрібно прислухатися до 3 звуків, які чуєте в цей момент. Наприклад, шум за вікном, шепіт колег, спів птахів.

Згодом подумати про 2 запахи, які відчуваєте зараз. Це може бути запах кави, парфуму, пиріжків, цукерки, дощу.

Наприкінці сконцентруйте свою увагу на 1 смаку й спробуйте його відчути в роті. Цей смак вас або приваблює, або відштовхує: солодкий шоколад чи кислий лимон.

Виконання техніки заземлення «5-4-3-2-1» допоможе послабити почуття занепокоєння. За необхідності вправу можна повторювати в будь-який час під час відчуття стресу чи тривоги.

Наприкінці тренінгу учасники підбивають підсумки, діляться своїми враженнями, повертаються до «Зоряної мапи неба» й аналізують очікування й результати від заняття. Тренер дякує кожному за активність, відкритість, готовність працювати в команді, щирість.

На завершення зустрічі тренер пропонує учасникам почати вести *«Щоденник емоцій»*, який є ефективним інструментом для розуміння своїх почуттів і зниження стресу. Це можуть бути «Емоційний щоденник» (куди записують емоції, які відчували протягом дня, їхні причини і те, як з ними впоралися), «Щоденник вдячності» (занотовують позитивні емоції), «Експресивне письмо» (описують складні переживання, щоб зрозуміти їх і знайти рішення). Правила ведення щоденника: 1) оберіть зручний формат; 2) пишіть регулярно; 3) почніть з малого; 4) не стримуйте себе; 5) аналізуйте свої емоції; 6) завершуйте позитивом. «Щоденник емоцій» – простий і доступний спосіб краще пізнати себе, знизити стрес і покращити настрій.

ВИСНОВКИ

Спираючись на вищезазначене, ми дійшли висновку, що емоційне вигорання є наслідком тривалого робочого стресу або професійної кризи. Накопичення негативних емоцій призводить до емоційного, розумового та фізичного виснаження особистості, що негативно відбивається на якості виконання нею своїх професійних обов'язків. Основними ознаками вигорання є: втома, викликана діяльністю людини; цинічне ставлення до роботи й колег; редукція та недооцінення власних професійних досягнень, поява відчуття некомпетентності, акцентування уваги лише на невдачах; воно виходить за межі професійної діяльності й позначається на якості життя людини в цілому; призводить до погіршення стану здоров'я особистості, що унеможлиблює повноцінне виконання нею посадових обов'язків.

Діяльність психологів мобільних бригад має характерні особливості, проте виділяємо загальні передумови професійного вигорання фахівців:

- 1) невідповідність вимог здібностям особистості;
- 2) гіпервідповідальність під час виконання завдань і переживання в разі невдачі;
- 3) відсутність доброзичливих взаємин із колегами;
- 4) несправедлива система заохочення та покарання з боку керівництва;
- 5) невідповідність цінностей організації та особистісних.

Тривала емоційна напруга, пов'язана з професійною діяльністю, стає передумовою виникнення синдрому професійного вигорання.

Проведене емпіричне дослідження засвідчує, що психологи мобільних бригад не зважаючи на практичний стаж відчувають байдужість, пасивність, дратівливість, невпевненість, провину, тривожність. Якщо на початку професійної кар'єри вони отримували задоволення від виконаної роботи, відчували гордість, то згодом у них почала формуватися негативна установка на життєві та професійні перспективи.

Отже,

1) за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) психологи мобільних бригад відчувають негативний вплив психотравмуючих факторів напруженої діяльності, спостерігаються психосоматичні та психовегетативні порушення - в особистості погіршується самопочуття, з'являються розлади сну, тривалий головний біль, гастрит, проблеми з артеріальним тиском; у психологів мобільних бригад зі стажем 0–5 років домінують прояви фази напруги, тоді як у фахівців зі стажем 5–10 років більш вираженими є фази резистенції та виснаження. Це підтверджує поетапний характер формування синдрому емоційного вигорання та обґрунтовує необхідність диференційованих профілактичних і підтримувальних програм залежно від професійного досвіду;

2) за методикою «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» (Дж. Гібсона) професійне вигорання психологів мобільних бригад має різну структуру залежно від тривалості практичного досвіду, що підтверджено результатами методики «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» Дж. Гібсона. Емоційне виснаження є провідним компонентом синдрому в обох групах, при цьому у психологів зі стажем 5–10 років його рівень є статистично значущо вищим ($p < 0,05$), що свідчить про накопичувальний вплив хронічного професійного стресу. Психологи зі стажем 0–5 років характеризуються вищим рівнем особистої задоволеності професійною діяльністю ($p < 0,05$), тоді як її зниження у більш досвідчених фахівців актуалізує потребу диференційованих профілактичних заходів з урахуванням стажу роботи.

3) за опитувальником поведінки і переживання, пов'язаного з роботою (діагностика професійного вигорання), розроблений У.Шааршмідтом і А.Фішером і адаптований Т.І.Ронгінською, демонструє, що професійна поведінка та рівень емоційного вигорання психологів достовірно відрізняються залежно від стажу практичної діяльності, що підтверджено результатами опитувальника AVEM та χ^2 -критерію Пірсона. Психологи зі стажем 10–15 років характеризуються зниженою професійною активністю, зменшенням суб'єктивного значення діяльності та професійних домагань, що зумовлює

підвищений ризик формування емоційного вигорання і професійної дезадаптації. Психологи зі стажем 5–10 років переважно демонструють «економний тип» професійної поведінки з відносно збереженою мотивацією та почуттям професійної успішності, однак наявні ознаки дистанціювання і відмови у ситуації невдачі вказують на потребу превентивних заходів профілактики вигорання;

4) за методикою дослідження мотивації професійної діяльності К. Замфір в модифікації А.А. Реана аналіз мотиваційних комплексів показав наявність статистично значущих відмінностей між психологами зі стажем 5–10 та 10–15 років, що свідчить про зміну структури професійної мотивації залежно від тривалості практичної діяльності. Для психологів зі стажем 5–10 років більш характерними є оптимальні та відносно оптимальні мотиваційні комплекси з переважанням внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації, що супроводжується вищою професійною активністю та меншою емоційною нестабільністю, попри наявність статистично значущих відхилень у розподілах мотивації. У психологів зі стажем 10–15 років спостерігається зростання частки неоптимального мотиваційного комплексу з домінуванням зовнішньої негативної мотивації, що пов'язано з мотивами уникнення, осуду та виснаження, однак відсутність статистично значущих відмінностей може свідчити про стабілізацію мотиваційної структури на даному етапі професійного розвитку.

На основі отриманих даних нами було сформульовано практичні рекомендації, а також розроблено тренінг із попередження та подолання професійного вигорання викладачів під час війни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2005. Вип. 22-23. С. 47- 50.
2. Варгата О.В., Кулешова О.В., Міхєєва Л.В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. праць*. Запоріжжя: КПУ, 2021. № 75(1). С. 68-72.
3. Денищук І.П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. *Імідж сучасного педагога*. 2023. № 3 (210). С. 89-95.
4. 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.
5. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / укл.: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Суми, 2016. 60 с.
6. Зайчикова Т. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2020. Вип. 11 (56). С. 57-66.
7. Зварич Г., Мойсеюк В. Професійне вигорання фахівців дошкільної освіти: характерні особливості. *Освітологічний дискурс*. 2024. №1 (44). С. 214-225.
8. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців: монографія. Київ: Логос, 2018. 198 с.

9. Кісліцина М.В. Становлення наукової концепції професійного вигорання у ХХ столітті: ретроспективний аналіз. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 4. С. 175-180.

10. Козаренко Д.А., Кондель В.М. Емоційне та професійне «вигорання» педагогів. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13582/1/59.pdf>

11. Коли світ на межі змін: стратегії адаптації. Психологічна підтримка вчителів та дітей у часи війни / упор. Д. Арцимєєва, Г. Терентьєва, О. Чуйко, В. Шкуро, А. Голотенко; заг. ред. Л. Залюбовська. 52 с.

12. Комарова П.Г. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів (в умовах роботи закладів нового типу). URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/23.pdf

13. Лайфхаки для педагогів в умовах воєнного стану. Інформаційно-аналітичний огляд / укл. Ю. Кравченко. URL: https://dnrb.gov.ua/my/EOR_1_2024_Lifehacks_Edu.pdf

14. Лапа О.В. Запобігання професійному вигоранню педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний час. *Вісник НАПН України*. 2023. Вип. 5 (2). С. 1-4.

15. Лікарчук Є.В. Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Т. 35 (74). № 4. С. 42-49.

16. Лящ О.П., Яцюк М.В., Кашараба І.О., Шимон К.О. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладів інтернатного типу. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2020/20-2020/46.pdf>

17. Мирончук Н.М. Особливості праці викладача вищого навчального закладу в контексті самоорганізації його професійної діяльності. *Проблеми освіти: наук-метод. зб.* / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. Київ, 2015. Вип. 85. С. 147-151.

18. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. URL: <https://surl.li/waeewq>

19. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155 с.

20. Назарук Н.В. Психологічні особливості профілактики та корекції «професійного вигорання» вчителів у процесі соціально-психологічного тренінгу. *Професійна кар'єра педагога: динаміка, основні проблеми, шляхи їх вирішення: Збірник наукових повідомлень обласної науково-практичної конференції*. Івано-Франківськ, 2007. С. 130-134.

21. Олійник І.В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2017. № 1 (13). С. 118-124.

22. Освіта і наука України в умовах воєнного стану: інформаційно-аналітичний збірник. К., 2023. 64 с.

23. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навч. посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

24. Педагог професійної школи: метод. посібник / Нестерова Л.В., Лузан П.Г., Манько В.М., Герлянд Т.М., Петрова М.Я. та ін. К.: Педагогічна думка, 2012. 200 с.

25. Підлипняк І.Ю., Дука Т.М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. Вип. 69. С. 175-178.

26. Принь І.-М. О. Професійне вигорання керівника. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2018/paper/view/4154>

27. Професійне та емоційне вигорання учасників освітнього процесу під час кризових і трансформаційних процесів: матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 1 січня – 11 лютого 2024 року. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2024. 164 с.

28. Рагріна Ж.М., Репетун А.К. Проблема професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах сьогодення. URL: <http://dspace.zsmu.edu.ua/bitstream/123456789/18342/1/%D1%8175-76.pdf>
29. Романовська Д.Д. Психологічна допомога у закладах освіти в період війни: запити, методики, алгоритм дій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер. Психологія*. 2022. Вип. 1. С. 148-152.
30. Синдром емоційного вигорання серед лікарів. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6659-sindrom-emotsiynogo-vigorannya-sered-likariv/>
31. Сідлецький С., Шандар А. Вища освіта в Україні в умовах воєнного стану: виклики та пріоритети. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 64.
32. Стаднюк Л.А., Давидович О.В., Приходько В.Ю., Олійник В.М., Ширяєва М.І. Синдром емоційного вигорання: фактори, що сприяють його виникненню і попередженню. *Вісник наукових досліджень*. 2017. №1. С. 145-149.
33. Стресові стани населення України в контексті війни Рейтинг, 2023. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/stresovi_stany_naselennya_ukrainy_v_konteksti_viyni.html
34. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сміслової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології*. 2020. Вип. 49. С. 296-318.
35. Тренінг на тему «Профілактика емоційного вигорання педагогів». URL: <https://vseosvita.ua/library/trening-na-temu-profilaktika-emocijnogo-vigoranna-pedagogiv-15214.html>
36. Фесун Г., Нечитайло Т., Канівець Т. Взаємозв'язок компонентів синдрому «професійного вигорання» з особливостями сімейного статусу в педагогів. *Психологічні перспективи*. 2019. Вип. 34. С. 232-248.
37. Чеканська Л.М. Емоційне вигорання під час війни та методи саморегуляції особистості. URL: <https://surl.li/yurpjl>
38. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Habitus*. Випуск 17. 2020. С. 141–145.

39. Шевчук С.С. Навчально-методична діяльність педагога ЗП(ПТ)О на засадах компетентнісного підходу: навч.-метод. посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2021. 73 с.
40. Яроменок М.А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора. *Юридична психологія*. 2017. № 2 (21). С. 185-194.
41. Edelwich E., Brodsky A. Stages of Disillusionment in the Helping Professions. N. Y., 1980.
42. Freundberger H.J. Staff burnout. *Social Sciences*. 1974. P. 159-166.
43. Greenberg J. S. *Comprehensive Stress Management*. 2002. 7th ed. McGraw-Hill Inc. New York.
44. Maslach C., Schaufeli W., & Leiter, M. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52. P. 397-422.
45. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective // Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek. Washington D.C: Taylor & Francis, 1993. P. 19-32.
46. Perlman B., Hartman E. A. Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*. 1982. № 35(4). P. 283-305.
47. Ryff C. D., Keyes C. L. The structure of psychological well-being revisited. *J Pers Soc Psychol*. 1995. Oct: 69(4). P. 719-727.
48. Schaufeli W. B. Leiter M. P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*. 2009. Vol. 14. № 3. P. 204-220.
49. Selye H. *Stress without distress*. Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Co. 1974.