

Міністерство освіти і науки України
Сумська обласна рада
Департамент освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації
Комунальний заклад Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Факультет підвищення кваліфікації і перепідготовки

Кафедра психології

Ставицька Валентина Олексіївна

**Особливості профілактики емоційного вигорання
у майбутніх психологів в умовах війни**

Кваліфікаційна (магістерська) робота
здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми Практична психологія

Науковий керівник:
Чеканська Лариса Миколаївна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри

Рекомендовано до захисту
рішенням кафедри психології
Протокол № 16 від «15» травня 2025 р.

Завідувач кафедри

Алла ВОЗНЮК

Суми – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ.....	7
1.1. Сутність поняття «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних теорій.....	7
1.2. Специфіка прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів.....	14
1.3. Система чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у майбутніх психологів.....	23
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ВІЙНИ....	32
2.1. Методи та процедура дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни	32
2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни.....	43
2.3. Тренінгова програма щодо профілактики емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни.....	53
ВИСНОВКИ.....	72
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	84

ВСТУП

Актуальність дослідження. З кожним роком проблема емоційного вигорання набирає актуальності. Наш світ змінюється із шаленою швидкістю, вимагаючи пристосування до нових реалій життя. Для виконання давно знайомих справ, таких як навчання або робота, тепер необхідно здобувати нові навички, розробляти й застосовувати нові підходи.

Професійну діяльність психолога можна віднести до психологічно важких видів сучасної діяльності, враховуючи всесвітню пандемію, війну в Україні і зростання нестабільного психічного стану населення. Тому, синдром емоційного вигорання серед психологів є актуальною проблемою сьогодення.

Специфіка роботи людей даної професії полягає в тому, що кожного дня виникає багато різноманітних ситуацій із високою емоційною напругою, інтенсивністю міжособистісного спілкування, необхідністю розв'язання конфліктних ситуацій. Тому психологи витрачають багато зусиль та енергії, щоб встановити довірливі стосунки з клієнтами, колегами по роботі, а також щоб зберігати спокій та управляти власними емоціями у діловому спілкуванні. Зважаючи на це, проблема профілактики і подолання емоційного вигорання у психологів завжди є актуальною.

Вивченню проблеми синдрому «емоційного вигорання» присвячено значну кількість робіт у зарубіжній науці та практиці (С. Maslach, [48, 49] D. Miller [51], A. Pines [54], W. Schaufeli [56, 57], H. Freudenberger [43] та ін.). Інтерес вітчизняних науковців щодо цієї проблеми останнім часом значно розширився, з'явилася низка робіт таких вчених, як Н. Булатевич [5], Н. Водоп'янова [7], Т. Зайчикова [12], Л. Карамушка [14], О. Кириленко [18], С. Максименко [33], Н. Маляр-Газда [21], Н. Марута, Н. [22], Олійникова [23], В. Панок [25], Т. Форманюк [37], В. Чернобровкін [37] та ін.

Аналіз наукових джерел свідчить, що проблема особливостей прояву емоційного вигорання у психологів залишається недостатньо дослідженою.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня наукова розробленість зумовили вибір **теми дослідження** «Особливості профілактики емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни».

Об’єкт дослідження – емоційне вигорання у майбутніх психологів.

Предмет дослідження – особливості профілактики емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості профілактики емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни та розробити тренінгову програму щодо його профілактики.

Відповідно до мети поставлені такі **завдання дослідження**:

1. Розкрити сутність поняття «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних теорій.
2. Проаналізувати специфіку прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів.
3. Виокремити та охарактеризувати систему чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у майбутніх психологів.
4. Дослідити особливості прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни та чинники, які впливають на його прояв.
5. Розробити тренінгову програму для профілактики емоційного вигорання у майбутніх психологів умовах війни.

Відповідно до визначених завдань використовувались наступні **методи дослідження**: *теоретичні*: (теоретичний аналіз та синтез, систематизація, порівняння і узагальнення даних наукових джерел); *емпіричні методи*: (спостереження, тестування, стандартизовані методики); *методи обробки та інтерпретації даних*: метод описової статистики, кількісні та якісні із застосуванням методів математичної статистики; *вивчення та систематизація методів, засобів та прийомів психологічного навчання*.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає у розкритті сутності поняття «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних теорій; аналізі специфіки прояву емоційного вигорання у

майбутніх психологів; виокремленні та характеристики чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у майбутніх психологів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що розроблена тренінгові програма буде сприяти профілактиці емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни. Апробований у дослідженні методичний інструментарій може стати основою моніторингу рівня прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни.

Апробація результатів дослідження. Наукові здобутки науково-дослідної роботи були представлені на науково-практичних заходах різного рівня: VII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні технології в роботі практичного психолога (м. Суми, 30.05.2024); VIII Всеукраїнський науково-практичний форум з нагоди Всеукраїнського дня психолога (м. Суми, 21–27 квітня 2025 року, м. Суми).

Основні результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри психології та опубліковані у наукових статтях:

1.Чеканська Л.М., Ставицька В.О. Сутність поняття «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних концепцій. *Психологія: від теорії до практики*: Інноваційні технології в роботі практичного психолога (матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 30 травня 2024 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василеги. [у 2-х ч.]. Ч. 1. Суми: НВВ КЗ СОППО, 2024. С. 154–157.

2. Ставицька В.О., Чеканська Л.М. Особливості дослідження прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни. *Психологічна допомога: від кризи до ресурсу*: збірник наукових праць VIII Всеукраїнського науково-практичного форуму з нагоди Всеукраїнського дня психолога (21–27 квітня 2025 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. Суми: НВВ КЗ СОППО. 2025. С.164–170.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел, що нараховує 61 найменування, з них 20 – іноземною мовою, а також 9 додатків. Загальний

обсяг роботи становить 100 сторінок, основний зміст викладено на 74 сторінках. Робота містить 5 таблиць, 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Сутність поняття «емоційне вигорання» в контексті різноманітних психологічних теорій

Синдром емоційного вигорання – це стан фізичного й емоційного виснаження, яке є результатом надмірної роботи, високих вимог до самого себе і постійного стресу [3].

Поняття вперше вжив у 1974 році американський психіатр Герберт Фрейденберг для позначення “стану психічного та фізичного виснаження, викликаного професійним життям людини”. Він опублікував статтю «Staff Burn-Out», яка була написана на основі його спостережень й проживання власного досвіду «вигорання», який він описує як виснаження, погіршення психічного та фізичного самопочуття через втрату енергії в процесі перевантаження проблемами інших людей. Він ввів поняття «синдром вигорання співробітників», щоб охарактеризувати психологічний стан здорових людей, які в ході виконання свого професійного обов'язку постійно знаходяться в емоційно насиченій атмосфері спілкування з клієнтами і пацієнтами та запропонував перелік профілактичних заходів для попередження та подолання вигорання на робочому місці. Робота Фройденбергера містила основні концепти щодо вивчення феномену, тому стала підґрунтям для подальших досліджень емоційного вигорання і вже близько 50 років займає одну з провідних дослідницьких тем [46].

Перша стаття Кристини Маслач на цю тему, опублікована в журналі «Human Behavior» в 1976 р., за її власним визнанням, викликала величезний і несподіваний відгук, перш за все серед непрофесіоналів. Вона отримала безліч листів від людей самих різних «допоміжних» професій. Первинні дослідження цього явища носили в основному описовий і епізодичний характер. Тільки після десяти років про проблеми синдрому «вигорання»

було опублікована більше тисячі статей, створені спеціальні методики діагностики синдрому «вигорання». І якщо спочатку мова йшла про опис проблем медичних працівників, то подальші дослідження в цій області дозволили розповсюдити виявлену феноменологію на ширший круг професіоналів [41].

У 1981 р. К. Масlach, як один з провідних фахівців з вивчення «емоційного згорання», деталізувала цей феномен як особливий стан, що включає відчуття емоційного виснаження, знемогу; симптоми дегуманізації, деперсоналізації; негативне само сприйняття, а в професійному плані — втрату професійної майстерності [41].

У 1982 р. К. Масlach в якості важливих характеристик особистості, схильної до синдрому емоційного вигорання, виділила такі характеристики: індивідуальна межа можливостей емоційного «Я» протистояти виснаженню, протидіяти «згоранню» на основі самозбереження; внутрішній психологічний досвід, що включає почуття, установки, мотиви, очікування; негативний індивідуальний досвід; дистрес, дискомфорт, дисфункції або їх наслідки. Основними ознаками синдрому вигорання є: відчуття емоційного виснаження; наявність негативних почуттів по відношенню до клієнтів; негативна самооцінка [41; 42].

Ці ознаки синдрому відмічають більшість клініцистів, що вивчали і спостерігали його прояви.

Психологи стверджують, що до емоційного вигорання найшвидше призводить позиція професіонала, який висуває до себе великі вимоги і не дає собі права на помилку.

Є низка станів людини, які різко зменшують мотиваційний потенціал: монотонність життя, психічні навантаження, стомлення. Усе це призводить до негативного бажання виконувати роботу, до якої спочатку був позитивний мотив. Але особливо сильно і тривало впливає на зниження мотиваційного потенціалу стан депресії, що виникає у здорових людей. Відчуття тривоги і депресії є також симптомом емоційного «вигорання».

Депресія (від лат. depressio – пригнічення) – це афективний стан, що характеризується негативним емоційним фоном (пригніченістю, відчаєм) унаслідок неприємних і важких подій в житті людини або її близьких. Виникає почуття безпорадності перед життєвими труднощами, невпевненості у своїх можливостях, які поєднуються з почуттям безперспективності. Сила потреб, потягів різко знижується, призводить до пасивної поведінки, безініціативності [21].

Нині виділяють близько 100 симптомів, так чи інакше пов'язаних з «вигоранням». Серед них є такі, які пов'язані з мотивацією до роботи. Б. Перлман і Є. Хартман, узагальнивши багато визначень «вигорання», визначили, що це є відповіддю на хронічний емоційний стрес та виділили три головні компоненти: емоційне і/або фізичне виснаження, деперсоналізація, знижена трудова продуктивність [44].

Емоційне виснаження проявляється у відчуттях емоційного перенапруження і в почутті спустошеності, вичерпаності своїх емоційних ресурсів. Людина відчуває, що не може віддаватися роботі, як раніше.

Деперсоналізація – це зміна самосвідомості, для якої характерне відчуття втрати свого «Я» і тяжке переживання відсутності емоційної залученості в стосунки, до роботи, до близьких. Деперсоналізація можлива при психічних захворюваннях і пограничних станах, а в легкій формі спостерігається і у здорових людей при емоційних перевантаженнях [2; 3: 7]. Деперсоналізація пов'язана з виникненням байдужого, негативного і навіть цинічного відношення до людей, які обслуговуються по роду роботи. Контакти з ними стають знеособленими і формальними; негативні установки можуть спочатку мати прихований характер і проявлятися у внутрішньо стримуваному роздратуванні, яке з часом проривається назовні і призводить до конфліктів.

Знижена робоча продуктивність (редукція особистих досягнень) проявляється в зниженні оцінки своєї компетентності (у негативному прийнятті себе як професіонала), невдоволенні собою, зменшенні цінності

своїї діяльності, негативному відношенні до себе як до особистості, з'являється байдужість до роботи [3; 7].

К. Кондо визначає синдром «емоційного вигорання» як дезадаптацію до робочого місця через надмірне робоче навантаження і неадекватні між особові відносини. Цьому визначенню відповідає і дане ним тлумачення поняття «вигорання», до якого схильні перш за все ті, хто альтруїстично й інтенсивно працює з людьми. Така емоційно напружена робота супроводжується надмірною витратою психічної енергії, призводить до психосоматичної втоми (виснаження) і емоційного виснаження (вичерпання) в результаті з'являються неспокій (тривога), роздратування, гнів, знижена самооцінка на фоні прискореного серцебиття, задуха, шлунково-кишкові розлади, головні болі, знижений тиск, порушення сну; як правило, виникають і сімейні проблеми. Дія стресогенних чинників, що викликають явище «емоційного вигорання» охоплює значний коло професій, розширюючи число схильних до цього захворювання [32].

У 1983 р. Е. Махер в своєму огляді узагальнює перелік симптомів «емоційного вигорання»: зниженні працездатності; психосоматичні нездужання, безсоння, негативне ставлення до клієнтів, до самої роботи; мізерність репертуару робочих дій; зловживання: тютюном, кавою, алкоголем, наркотиками; відсутність апетиту або, навпаки об'їдання, негативна «Я-концепція»; агресивні відчуття (дратівливість, напруженість, тривожність, неспокій схвильованість до перезбуджування, гнів); знижений настрій і пов'язані з ним емоції (цинізм, песимізм, відчуття безнадійності, апатія, депресія, відчуття безглуздя); переживання відчуття провини [38].

У вітчизняній психології перші згадки про феномен вигорання можна знайти ще в роботах Б. Г. Ананьєва (1968). Він вживав термін «емоційне вигорання» для визначення певного негативного явища, що виникає у людей, зайнятих в професіях, в основі яких лежить система відносин «людина-людина» і пов'язував його саме з міжособистісними стосунками [18].

Предметом самостійного вивчення дане явище стало лише в другій половині 90-х років. До того ж, вітчизняні вчені, які займались проблемою вигорання, в першу чергу спирались на дослідження та праці зарубіжних психологів, повністю запозичивши зміст поняття [21]. Різноманіття перекладів англійського терміна «burnout» («емоційне вигорання», «емоційне перегорання», «емоційне згорання», «психічне вигорання», «синдром професійного вигорання», «синдром професійної деформації»), яке можна зустріти в роботах вітчизняних дослідників, багато в чому пояснюється різними теоретичними уявленнями про природу і суть вигорання.

У 1996р В. Бойко під «емоційним вигоранням» розуміє «вироблений особою механізм психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи» [2; 3]. Він розглядає вигорання як професійну деформацію особистості, яка виникає під впливом зовнішніх (хронічно напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуюча організаційна діяльність, підвищена відповідальність за робочий процес, несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності) і внутрішніх факторів (схильність до емоційної ригідності, інтенсивна інтеріоризація, слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності, моральні дефекти і дезорієнтація особистості). Коли вигорання негативно відображається на виконанні професійної діяльності та стосунках із партнерами, можуть виникати його дисфункціональні наслідки.

А. Г. Абрумова розглядає «емоційне вигорання» як результат впливу різних стресогенних чинників і саме тому виділяє реакції на стрес, схожі з ефектами «вигорання». Їх можна підрозділити на п'ять типів:

- реакція емоційного дисбалансу характеризується значним переважанням негативної гами емоцій. Загальний фон настрою знижений. Людина відчуває певний дискомфорт;
- песимістична ситуаційна реакція виражена в першу чергу зміною

світовідчуття, встановленням похмурого забарвлення світосприйняття, суджень і оцінок, видозміною і переструктуруванням системи цінностей. Світ сприймається людиною в «найтемніших» тонах. Таке сприйняття викликає стійке зниження рівня оптимізму, що, зрозуміло, перегороджує шлях до продуктивного планування діяльності в майбутньому;

- ситуаційна реакція демобілізації відрізняється найбільшими змінами у сфері контактів: відмовою від звичних контактів або щонайменше значним їх обмеженням, що викликає стійкі, тривалі і тяжкі переживання самотності, безпорадності, безнадійності. Спостерігається також часткова відмова від діяльності. Людина практично уникає включення в будь-які сфери діяльності, окрім найнеобхідніших, соціально контрольованих, до яких змушують його встановлені і прийняті ним самим правила і вимоги суспільства;

- ситуаційна реакція опозиції характеризується мірою підвищеної агресивності, що зростає з різкістю негативних оцінок оточення і їх діяльності;

- ситуаційна реакція дезорганізації містить у своїй основі тривожний компонент. Унаслідок цього тут спостерігаються в найбільш вираженому вигляді соматовегетативні прояви (гіпертонічний і судинно-вегетативний криз, порушення сну) [1].

Але, незважаючи на схожість ефектів «вигорання» і професійних стресів, не слід їх ототожнювати. Синдром «емоційного вигорання» скоріше є не різновидом стресу, а наслідком впливу комплексу стресових факторів.

На думку дослідників, дослідження феномену емоційного вигорання відбувається таких напрямках:

- у психології стресових станів – вигорання як результат стресу;

- у межах психології професійної діяльності – вигорання як форма професійної деформації;

- в екзистенційній психології – вигорання як стан фізичного й психічного виснаження, що виникло в результаті довготривалого перебування в емоційно напружених ситуаціях.

Розвиток цього синдрому характерний для альтруїстичних професій, де домінує турбота про людей (соціальні працівники, лікарі, медичні сестри, учителі та ін.). Ознаками синдрому емоційного вигорання є хронічна втома, порушення пам'яті й уваги, порушення сну з важким засинанням і раннім пробудженням, зниження працездатності, особистісні зміни. При цьому розвиваються тривожні, депресивні розлади. Поширення синдрому емоційного вигорання поступово набуває все більших масштабів, що зумовлює підвищення інтересу до цього науковців з різних галузей, зокрема психологів, педагогів, філософів, медиків тощо [23; 38].

Н. Марута, О. Чабан і Г. Каленська відзначають стійкий інтерес до феномена емоційного вигорання як реакції людини, що виникає внаслідок тривалого впливу стресів середньої інтенсивності. Синдром емоційного вигорання є процесом поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється в емоційному, розумовому виснаженні, фізичній утомі, особистісній відстороненості й зниженні задоволення виконанням роботи [21].

Згідно з Міжнародною класифікації хвороб, у класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані з труднощами управління власним життям» під номером Z.73.0 зазначається: «Вигорання – стан повного виснаження, дійсний клінічний синдром з невротичними особливостями, а не тільки посиленням нормальної втоми від роботи». Люди із синдромом «вигорання» мають поєднання психопатологічних, психосоматичних, соматичних симптомів та ознак соціальної дисфункції. Водночас із цим спостерігаються хронічна втома, порушення пам'яті, уваги, сну з труднощами засинання та ранніми пробудженнями, особисті зміни. Також можливий розвиток тривожних, депресивних розладів, залежності від психоактивних речовин і суїцид. Загальними соматичними симптомами є головний біль, діарея, синдром «роздратованого шлунку», тахікардія, аритмія, гіпертонія [18].

Відповідно до визначення ВОЗ, яке зроблено у 2001 р., синдром «вигорання» є фізичним, емоційним чи мотиваційним виснаженням, воно

характеризується порушенням продуктивності в роботі та знесиленням, безсонням, підвищеним впливом соматичних захворювань, зниженням імунітету, а також уживанням алкоголю чи інших психоактивних речовин з метою отримати тимчасове полегшення, яке має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (в багатьох випадках) суїцидальної поведінки [18].

1.2. Специфіка емоційного вигорання у майбутніх психологів

Аналіз літератури та численних досліджень вказує на те, що синдром емоційного вигорання часто виникає на фоні тривалого спілкування з людьми. Це особливо характерно для лікарів, психологів, педагогів, соціальних працівників, працівників правоохоронних органів, менеджерів тощо. Робота, яка передбачає постійну взаємодію з іншими людьми, швидко виснажує людину. Це пов'язано із тим, що людина витрачає на спілкування дуже багато енергії та сил. Таким чином, психологи входять до групи підвищеного ризику розвитку синдрому вигорання. Це пов'язано з тим, що професійну діяльність психолога відрізняє дуже висока емоційна навантаженість [20;35].

Підвищення вимог з боку суспільства до професійних якостей психолога, об'єктивне збільшення навчального навантаження, висока інтенсивність праці, психоемоційні перевантаження, постійні навантаження на зоровий, слуховий і голосовий апарати, велика кількість контактів протягом робочого дня, гіподинамія робить дану групу фахівців вразливою щодо розвитку синдрому емоційного вигорання, що обумовлено професійною діяльністю [5].

Стресові ситуації є невід'ємною частиною професійного досвіду психологів [4;11;22]. Саме ці ситуації створюють умови діяльності, пов'язаної із загрозою для їхнього психічного здоров'я. Стресогенними факторами в діяльності психолога виступають: необхідність постійного підтвердження власного рівня кваліфікації, напруженість і мінливість умов діяльності, емоційність діяльності, постійна робота уваги, необхідність

безперервного логічного і психологічного аналізу ситуацій, робота з людьми, конфліктні ситуації. Тому до особистості фахівця ставляться високі вимоги.

Стресовий характер професійної діяльності психологів негативно впливає на їхні психічні стани, що зумовлює цілу низку негативних соціально-психологічних наслідків у професійній сфері. До них належать: зниження задоволеності працею, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, професійне вигорання [20].

Передумовами виникнення та розвитку «синдрому емоційного вигорання» у психологів є:

- наявність організаційних проблем (надзвичайно високе робоче навантаження);
- наявність особистісних характеристик (низька самооцінка, високий нейротизм, тривожність та ін.).

Найбільшому ризику виникнення «синдрому емоційного вигорання» підвладні особистості, що пред'являють непомірно високі вимоги до себе. На їхню думку, справжній фахівець – це зразок невразливості й досконалості. Особистості, що входять в цю категорію, асоціюють свою працю із призначенням, місією, тому в них стирається межа між роботою й особистим життям [30].

К. Маслач і С. Джексон виділяють три ключові стадії «синдрому емоційного вигорання» [48;49;50].

- граничне виснаження – це відчуття перевантаження та надмірного напруження й вичерпання як емоційних, так і фізичних ресурсів. Це відчуття не проходить навіть після нічного відпочинку, однак ці явища зменшуються, а потім знову відновляються, якщо фахівець повернеться до своєї професійної діяльності. Людина скаржиться на головні болі, застуду й інші больові відчуття.

К. Маслач визначила головною причиною емоційного вигорання – перевантаження. Вона вважає, що розвитку «синдрому емоційного вигорання» передуює період надмірної активності. Цей період особливо

помітний у психологів. В цей час фахівець повністю заглиблений роботою, він відмовляється від потреб, які не пов'язані з професійною діяльністю, і, таким чином, наступає перша ознака «синдрому емоційного вигорання» – виснаження:

- відмежування від людей і роботи – це явище може проявлятися у психологів у відсутності хвилювання та позитивного чи негативного емоційного відгуку з будь-якого приводу щодо професійної діяльності;
- відчуття неефективності своїх досягнень (заклучна стадія) – це повне вигорання, яке, на думку К. Маслач, буває не часто і проявляється у повній відразі до будь-чого: фахівець ображений і на самого себе, і на все людство. Такій людині все життя здається невіддільним, вона не може проявляти ні позитивні, ні негативні емоції, «вигорілий» фахівець не здатний навіть зосередитися на роботі. Це явище є надзвичайно руйнівним для особистості психолога, адже відчуття, коли майже ніщо не викликає емоційного відгуку. У людини спостерігається пониження самооцінки із-за вигорання, психолог не бачить перспектив у своїй роботі, у фахівця знижується задоволення професійною діяльністю та втрачається віра у свої професійні можливості [50].

У 1986 році К. Маслач і С. Джексон виділили наступні ознаки «синдрому емоційного вигорання» [49].

- Зміни в поведінці. Фахівець часто дивиться на годинник; не бажає виходити на роботу; часто спізнюється; втрачає творчі підходи до професійної діяльності; працює старанно й довше, ніж зазвичай, однак досягнення стають меншими; усамітнюється й уникає розмови з колегами; збільшує вживання психоактивних речовин (включаючи кофеїн і нікотин); втрачає здатність розважатися і відновлювати своє здоров'я; інколи можливі навіть нещасні випадки.
- Зміни в почуттях. Втрата почуття гумору або наявність «чорного» гумору; постійне почуття невдачі, провини й самокритики; часте відчуття гніву, образи; підвищена дратівливість, що проявляється на роботі й

удома; відчуття, начебто до нього чіпляються; почуття збентеження й байдужості; безсилля; відсутність використання творчої діяльності.

- Зміни в мисленні. У фахівця існують думки про те, щоб залишити роботу; він не здатний до концентрації уваги; має ригідне мислення, не бажає змін; у нього відчувається посилення підозрілості й недовіри; проявляється менталітет «жертви»; спостерігається заклопотаність своїми потребами й особистим виживанням.

- Зміни в стані здоров'я. У такого фахівця наявний порушений сон; часті, незначні недуги; зменшена опірність до інфекційних захворювань; надмірна стомлюваність протягом усього дня; прискорення порушень психічного й соматичного здоров'я.

Р. Смирнов, Д. Гоулд виділяють чотири етапи формування синдрому емоційного вигорання у психологів[32]:

- Деперсоналізація (втрата своєї індивідуальності). Цей етап характеризується емоційною віддаленістю від колег та уникненням контактів з ними.

- Недооцінка особистісного внеску. На цьому етапі фахівець відчуває, що більше не допомагає спільній справі, не виконує своїх функціональних обов'язків та не одержує задоволення від роботи.

- Ізоляція. Вчені виділяють основні ознаки цього етапу: добровільна ізоляція від колег і невиконання доручених справ та обов'язків. Причому виправдання такій стратегії поведінки у фахівця завжди існує.

- Емоційне й фізичне знесилання. Психолог відчуває, що повністю «зруйнований» як фізично, так і емоційно й не хоче працювати на цьому місці [32].

До симптомів емоційного вигорання, що виникають першими належать: загальне почуття втоми, ворожість до своєї роботи, загальне відчуття реактивної та особистісної тривожності. Отже, робота стає важчою і менш результативною. Фахівець може відчувати емоцію гніву, проявляти дратівливість і бути ніби «розбитим», приділяти багато уваги несуттєвим

деталю і бути негативно налаштованою особистістю [15].

Емоція гніву у крайньому випадку може призвести до розвитку підозрілості. Фахівець може думати, що співробітники хочуть його позбутися. Цей стан може посилюватися відчуттям «відсутності залученості» у роботу організації. Причому, людина, що прагне йому допомогти здатна викликати в нього лише роздратування.

Характеристика *емоційних симптомів* виявляється у наступному [23;27;30]:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія;
- зниження емоційного тону, почуття пригніченості;
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події;
- постійне переживання як негативних, так і позитивних емоцій;
- постійне відчуття млявості;
- втрата почуття гумору;
- негативізм у роботі та особистому житті;
- відчуття розчарування, безпорадності, невпевненості, нав'язливі думки (помститися);
- важкість зосередитися, нервовий плач, поганий настрій, песимізм.

Характеристика *поведінкових симптомів* проявляється у наступному:

- важчою стає професійна робота, виникає неможливість її виконання;
- фахівець суттєво змінює свій робочий день;
- часто психолог бере роботу додому, але не виконує її;
- психологу часто важко прийняти рішення;
- психолог часто шукає виправдань за невиконання завдання собі та іншим;
- фахівець зневірюється, у нього падає ініціативність до роботи;
- виникає байдужість до результатів роботи;

- неусвідомлене виконання будь-яких завдань часто з елементарними помилками;
- небажання включатися у різноманітні проекти;
- часто психолог самоусувається у професійній діяльності та перекладає свою відповідальність на інших;
- прояви невихованості та брутальності до колег;
- відбувається дистанціювання від співробітників, підвищення неадекватної критичності;
- проявляється відчуття некомпетентності в професійній діяльності;
- є нестача енергії та ентузіазму;
- особистість починає зловживати алкоголем, різко зростає кількість викурених за день цигарок, навіть можливе вживання наркотиків .

Характерним для інтелектуального стану є [22;32;33]:

- інтелектуальний ресурс знижується;
- небажання творчо працювати;
- низький рівень професійної мотивації;
- формалізоване виконання обов'язків;
- інтелектуальна ригідність;
- відсутність критичного мислення;
- інтелектуальне безсилля;
- важке сприймання нової інформації та поставлених задач;
- погана інтерпретація;
- виникають труднощі у роботі з нововведеннями;
- немає інтелектуального розвитку;
- психолог не виявляє прагнень до професійного зростання та самовдосконалення.

Характерними ознаками *соціально-психологічних симптомів* є [20;29;35]:

- неконтрольовані емоції;
- замкненість у собі;
- постійне занепокоєння та тривожність;
- надмірна відповідальність за інших та відчуття страху;
- негативна Я-концепція;
- невіра у позитивний результат;
- деструктивні форми поведінки та розлади;
- поява негативних звичок;
- агресивні форми поведінки;
- постійне відчуття самотності.

Професор К. Чернісс стверджує, що існує п'ять груп симптомів, які відображають «синдром емоційного вигорання» у психологів [20].

- до першої групи належать фізичні симптоми: втома, головний біль, фізичне стомлення, виснаження та ін.;
- до другої – емоційні симптоми: недостатня кількість емоцій, байдужність, песимізм, цинізм і черствість в особистому житті та професійному середовищі та ін.;
- до третьої – поведінкові симптоми: байдужність до їжі, робочий час триває більше 45 годин на тиждень, під час професійної діяльності з'являється відчуття втоми й виникає бажання відпочити;
- до четвертої групи відносяться прояви в інтелектуальному стані: падіння інтересу до нових теорій, ідей та альтернативних підходів у вирішенні проблем стосовно професійної діяльності та ін.;
- до п'ятої групи належать соціальні симптоми: низька соціальна активність, падіння інтересу до відпочинку й власних хобі, соціальні контакти обмежуються лише роботою, мізерні стосунки з колегами на роботі та в сім'ї тощо.

На сьогоднішній день немає єдиного погляду на структуру «синдрому емоційного вигорання». Аналізуючи дослідження зарубіжних та вітчизняних

вчених, можна зробити висновок, що «синдром емоційного вигорання» проявляється як група симптомів, які виникають разом. Однак всі симптоми синдрому не відчуються одночасно, тому що вигорання – це процес індивідуальний [14].

На думку Л. Борисової, «синдром емоційного вигорання» – це не лише тип реакції на хронічний професійний стрес, під час якого людина дбайливо витрачає свої ресурси, а й психосоматичні чи психопатологічні порушення, що мають негативні наслідки не тільки для здоров'я психолога, це суттєво спотворює професійну діяльність. Як зазначає Л. Борисова, основними соматичними симптомами емоційного вигорання психологів є: головний біль, гастроінтестинальні (діарея, синдром роздратованого шлунка) і кардіоваскулярні (тахікардія, аритмія, гіпертонія) порушення [9].

Американські дослідники виявили, що розвиток «вигорання» ймовірніший у людей з меншою мірою зрілості і самодостатності, більш імпульсивних і нетерплячих, таких, що не мають сім'ї, але потребують тих, хто міг би їх підтримувати, що мають інший світогляд, який не цілком узгоджується з реальністю.

До цього також додається вказівка на те, що з віком вірогідність розвитку вигорання зменшується, тобто до нього більше схильні молоді працівники, люди молодшого віку. Проте більшість дослідників вважають, що вік, стать, стаж роботи та інші соціально-демографічні характеристики прямо не пов'язані з професійним вигоранням. Більше значення має індивідуальний тип реагування на стресові ситуації [7].

Водночас, на основі аналізу сучасної психологічної літератури, можна стверджувати, що «синдром емоційного вигорання» – це особистісна деформація фахівця внаслідок емоційно ускладнених та напружених відносин під час професійної взаємодії. Слід зазначити, що наслідки вигорання можуть проявлятися у когнітивних, емоційних чи мотиваційних змінах особистості та навіть психосоматичних порушеннях [21].

Опубліковані дані показують, що емоційне вигорання, як і інші різновиди професійного стресу, в значній мірі зумовлює появу депресивних настроїв, почуття безпорадності й безглуздості свого існування, низьку оцінку своєї професійної компетентності, що позначається на працездатності психолога, призводить до зниження результативності показників професійної діяльності і, як наслідок, синдром вигорання провокує порушення трудової дисципліни, підвищення ступеня захворюваності професіоналів. Переживання почуття власної неспроможності, байдужість до професійної діяльності, втрата раніше вагомих життєвих цінностей, що призводять до зниження внутрішньо-особистісних ресурсів фахівця, розвиток психосоматичних порушень найчастіше є наслідком розвитку вигорання, обумовленого професійною діяльністю [27].

Синдром емоційного вигорання – недуга, на яку, на жаль, не завжди звертають увагу. Люди часто не вважають за потрібне починати лікування. Вони думають, що їм просто досить трохи «напружитися» і доробити нарешті ту роботу, яка накопичилася, всупереч перевтомі та душевному занепаду. І в цьому полягає їхня головна помилка.

Як зазначає К. Масlach [45, 49], якщо знання про все те, що веде до вигорання, і все те, що може йому перешкоджати, звести до одного слова, то це буде слово «баланс». Порушення цього балансу – як в професійному, так і в особистому житті – веде до руйнування. Для того щоб почуватися задоволеною, людині необхідно знаходити час не лише на виконання професійних обов'язків. Сфера особистого життя, стосунків, інтересів також є не менш важливою складовою життя людини. І якщо людина спрямовує всі свої зусилля на роботу, вона швидко виснажується. Варто зауважити, що таке «вигорання» виникає як і у тих, хто досягає кар'єрного успіху, так і в тих, хто не може реалізуватися у професійному аспекті. Річ у тім, що кожна людина на психоемоційному рівні потребує відчуття так званої «гармонії», а ця гармонія можлива лише тоді, коли людина встановлює чітке розмежування між роботою та особистим життям. Нерідко можна зустріти людину, в якій багато

професійних досягнень, але яка є виснаженою і нещасною через те, що вона не може утримати цей баланс.

1.3. Система чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у майбутніх психологів

У сучасному світі людина змушена жити в умовах постійного стресу. Постійний навантаження на роботі, високі вимоги до професіоналізму працівників, конкуренція, постійний брак часу, вплив мас-медіа, реклама, і велика кількість людей в мегаполісах – всі ці фактори можуть вивести з душевної рівноваги навіть найстійкішу та психічно збалансовану особу. Молоде покоління, яке навчається у вищих навчальних закладах, є особливою групою, яка схильна до впливу як зазначених вище факторів, так і безпосереднього впливу процесу навчання і обраної професії на їхню особистість.

Нещодавно стало популярним дослідження синдрому емоційного вигорання саме серед студентів, що надає широкий простір для вивчення психологічних аспектів цієї проблеми. Отже, нове оточення, перехід в інше соціальне середовище, труднощі в навчанні і вплив комунікаційної сфери є психологічними факторами у формуванні цього синдрому.

У науковій літературі поняття "емоційне вигорання студентів" підкреслює значущість та статус цього синдрому. Основним підходом у сучасних дослідженнях є трактування емоційного вигорання студента як стійкого стану емоційної, фізичної і інтелектуальної втоми, який супроводжується особистісним відчуженням та зниженням навчальних досягнень [27;32].

О. Сергєєнкова та О. Столярчук розглядають емоційне вигорання як процес поступової втрати студентом емоційної, фізичної та когнітивної енергії, який виявляється у фізичній втомі, розумовому та емоційному виснаженні та зниженні задоволення від навчальної діяльності [32].

З одного боку, на навчання впливають різні фактори, які можуть сприяти емоційному вигоранню студентів, такі як ситуації соціального порівняння або оцінки, переживання несправедливості, незадоволеність навчанням, високі очікування щодо майбутньої професії та складнощі міжособистісної комунікації, а також зростаюча конкуренція в академічних групах. З іншого боку, студенти ще не займаються професійною діяльністю, тому вплив цих факторів на їхнє емоційне вигорання є обмеженим.

Серед основних чинників, що призводять до емоційного вигорання, важливо відзначити соціальну незахищеність, яка є неот'ємною частиною життя сучасних студентів, відсутність соціальної підтримки та незадоволеність навчанням, що може призвести до уникання навчальної діяльності та дистанціювання від неї.

Всі ці фактори сприяють зменшенню мотивації до навчання, що, у свою чергу, може виявитися у збільшенні пропусків, невідвідуванні окремих занять і формальному ставленні до навчання. Усі ці симптоми можна розглядати як деградацію особистої навчальної діяльності та зниження особистих досягнень у цій сфері.

Для запобігання синдрому емоційного вигорання у студентів важливо розуміти його передумови. Організаційні проблеми, такі як велике навчальне навантаження, недостатність контролю над ситуацією, брак організаційної спільності, незадовільне оцінювання знань і відчуття несправедливості можуть стати чинниками, що сприяють емоційному вигоранню. Також важливо враховувати особистісні характеристики, такі як низька самооцінка, високий рівень нейротизму і тривожність, які можуть впливати на розвиток цього синдрому [8].

Після того, як феномен синдрому емоційного вигорання став загальновизнаним, закономірно виникло запитання щодо чинників, які сприяють розвитку або, навпаки, гальмують його. Традиційно вони поділялися на два великих блоки: особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики самих професіоналів. Найчастіше ці чинники

називають зовнішніми і внутрішніми або особистісними та організаційними. Деякі автори виділяли і третю групу чинників, розглядаючи змістовні аспекти діяльності як самостійні.

Т. В. Форманюк [37] виділяє наступні фактори емоційного вигорання:

- особистісний фактор: емпатія; гуманність; м'якість; зацікавленість; ідеалізація; інтровертованість; фанатичність; схильність до емоційної холодності; схильність до інтенсивного переживання негативних обставин професійної діяльності; слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності;
- рольовий фактор: відсутність інтеграції дій, висока конкуренція, в той час як успішний результат залежить від злагоджених дій;
- організаційний фактор: високе робоче навантаження; відсутність або брак соціальної підтримки з боку колег і керівництва; недостатня винагорода за роботу; високий ступінь невизначеності в оцінці виконуваної роботи; неможливість впливати на прийняття рішень; двозначні, неоднозначні вимоги до роботи; постійний ризик штрафних санкцій; одноманітна, монотонна і безперспективна діяльність; необхідність зовні виявляти емоції, які не відповідають реаліям; відсутність вихідних, відпусток та інтересів поза роботою .

Сучасні дослідження показують, що в діяльності психологів представлені всі головні психотравмуючі фактори, які є детермінантами емоційного вигорання.

Також діяльність психолога має ряд специфічних особливостей, що дають можливість віднести її до потенційно афектогенних. Виділяють наступні характерологічні особливості, які допомагають особистості знизити негативний вплив стресу, а саме впевненість в собі, прийняття себе та інших, вміння концентруватися на позитивних емоціях, вміння працювати в команді, позитивне ставлення до життя, бажання долати труднощі, навички вирішення проблем [20; 39].

Одним із чинників, що впливають на вигорання, є індивідуальні

особливості нервової системи і темпераменту. Особливо швидко вигорають інтроверти, індивідуально-психологічні особливості яких не узгоджуються з професійними вимогами комунікативної професії. Вони не мають надлишку життєвої енергії, характеризуються скромністю і сором'язливістю, схильні до замкнутості та концентрації на предметі професійної діяльності.

Саме вони здатні накопичувати емоційний дискомфорт без «скидання» негативних переживань у зовнішнє середовище. Також швидше вигорають працівники зі слабкою нервовою системою та ті, які схильні до ідеалізму. До синдрому емоційного вигорання більше схильні люди, які відчують постійний внутрішньо-особистісний конфлікт у зв'язку з роботою. Найчастіше як в Україні, так і за кордоном це жінки, які переживають внутрішню суперечність між роботою і сім'єю, а також тиск у зв'язку з необхідністю постійно доводити свої професійні можливості в умовах жорсткої конкуренції з чоловіками [13; 36; 38].

Згідно з аналізом наукових досліджень цієї проблеми: основні зусилля психологів спрямовані на вияв чинників, що спричиняють професійне вигорання. Такими чинниками традиційно є особливості професійної діяльності, індивідуальні характеристики професіоналів, внутрішні аспекти діяльності.

В. М. Чернобровкін виокремив індивідуальні та організаційні чинники, які впливають на емоційне вигорання [38].

Індивідуальні фактори:

До професійного вигорання більше схильні працівники, які змушені з огляду на свою роботу багато й інтенсивно спілкуватись з різними людьми. Швидше «вигорають» люди, які мають інтровертований характер, індивідуально-психологічні особливості яких не поєднуються з професійними вимогами комунікативних професій.

Організаційні фактори:

соціально-психологічні стосунки в організації як по вертикалі, так і по горизонталі. Вирішальну роль відіграє підтримка з боку колег і людей, що

стоять вище на професійному і соціальному рівнях. Так звані горизонтальні конфлікти в групі працівників психологічно менш небезпечні, ніж конфлікти з людьми, які займають вище професійне становище;

умови, зміст праці;

можливість ухвалення самостійних рішень. Важливий фактор, що пов'язаний з вигоранням – ступінь самостійності та незалежності у своїй діяльності;

стимулювання. Відзначається, що недостатня винагорода (грошова і моральна) чи її відсутність сприяють виникненню вигорання;

стиль керівництва. Демократичний стиль керівництва меншою мірою сприяє виникненню вигорання, а авторитарний стиль спілкування керівника – навпаки, сприяє йому.

В. В. Бойко визначає зовнішні та внутрішні фактори, що провокують «емоційне вигорання» [2; 3]:

Група організаційних (зовнішніх) факторів:

- хронічна напружена психоемоційна діяльність. Професіоналу, який працює з людьми, доводиться постійно підкріпляти емоціями різні аспекти спілкування: вирішувати проблеми, сприймати, запам'ятовувати та швидко інтерпретувати візуальну, звукову та друковану інформацію, швидко зважувати альтернативи та приймати рішення;

- дестабілізуюча організація діяльності: основні її ознаки – нечітка організація та планування праці, нестача обладнання, погано структурована інформація. При цьому дестабілізуючі обставини викликають посилений негативний ефект: вони впливають на самого професіонала, а згодом і на взаємовідношення обох сторін;

- підвищена відповідальність за функції, що виконуються: представники допомагаючи професій зазвичай працюють в режимі зовнішнього та внутрішнього контролю. На всіх тих, хто працює з людьми та відповідально відноситься до своїх обов'язків лежить моральна та юридична відповідальність. Складовою частиною результату, як правило, є нервова перенапруга;

- несприятлива психологічна атмосфера професійної діяльності: визначається двома основними обставинами – конфліктністю по вертикалі, в системі «керівник – підлеглий», та по горизонталі, в системі «колега – колега». Згодом спостерігається тактика поведінки людини з симптомами емоційного вигорання;
- психологічно важкий контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування.

Внутрішні фактори, які зумовлюють емоційне вигорання:

- схильність до емоційної ригідності: емоційне вигорання як засіб психологічного захисту виникає швидше у того, хто більш емоційно стриманий. Наприклад, формування симптомів емоційного вигорання відбувається повільніше у людей імпульсивних, які володіють рухливими нервовими процесами;
- інтенсивна інтеріоризація (сприйняття та переживання) обставин професійної діяльності: це психологічне явище виникає у людей з підвищеною відповідальністю за роль, яку вони виконують. Часто трапляються випадки, коли спеціаліст, який працює з людьми сприймає все занадто емоційно, кожен стресогенний фактор залишається надовго в пам'яті;
- слабка мотивація емоційної віддачі в професійній діяльності: відповідний настрій викликає не тільки емоційне вигорання, але і його крайні форми, наприклад байдужість;
- етичні дефекти й дезорієнтація особистості. Етичний дефект обумовлений нездатністю включати у взаємодію такі моральні категорії, як доброчесність, совість [2; 3].

Емпіричне вивчення симптомів професійного вигорання у фахівців різних соціальних сфер дозволили класифікувати їх умовно на: фізичні, поведінкові і психологічні, зовнішні та внутрішні [1; 4; 16; 22; 30]:

До фізичних входять: втомленість; відчуття виснаження; часті головні болі, зайва вага; безсоння.

До поведінкових і психологічних: важкість праці; знищення професійного ентузіазму; відчуття розчарування; невпевненість; відчуття вини та непотрібності; дратівливість; підозрілість; ригідність; нездатність ухвалювати рішення; зловживання алкоголем або наркотичними засобами.

Зовнішні причини – це: соціальна та економічна нестабільність, криза ідейних, правових, духовних, моральних норм, низька соціально-правова захищеність особистості у суспільстві.

Внутрішні причини професійного вигорання; негативні суспільні стереотипи; негативний приклад керівників певних структурних підрозділів; низька моральна культура трудового колективу; відсутність перспективи професійного зростання; постійна фізична, емоційна та моральна втома; невідповідність умов праці, кваліфікації спеціаліста та матеріальному еквіваленту – заробітній платі.

Психологи, постійно зіштовхуючись з інтенсивністю і емоційністю людських відносин, змушені споруджувати своєрідний бар'єр психологічного захисту від батьків, учнів, колег, ставати менш емпатійним, інакше їм загрожує емоційне вигорання. Сюди також слід віднести психологічні труднощі безумовного спілкування, описані К. Роджерсом і Е. Фроммом. Емоціогенність закладена в самій природі професійної діяльності, а спектр емоцій, які переживає і сприймає психолог під час своєї професійної діяльності дуже різноманітний [20; 27].

До числа найбільш яскравих проявів особистісного неблагополуччя відносять підвищений рівень тривожності, нейротизм, схильність до ригідності, занижену самооцінку, знижені показники задоволеності працею і якістю життя.

До особливостей професійної діяльності психологів, що сприяють розвитку емоційного вигорання, можна віднести [10]:

- інформаційне перевантаження, дефіцит часу на засвоєння матеріалу;
- висока соціальна відповідальність за результат;
- необхідність швидкого прийняття рішень (в поєднанні з їх

реалізацією) при дефіциті інформації; невизначеність робочих ситуацій; рольова конфліктність; відносність і відстроченого результатів.

Також не слід недооцінювати такі стресогенні особливості професійного спілкування [3]:

необхідність здійснення тривалих та частих контактів з людьми – «фактор пересичення спілкуванням»;

-- специфіка об'єкта праці – наявність власної активності;

- емоційний психологічний клімат – висока конфліктність;

взаємодія з різними соціальними групами.

До особливостей особистості психолога, які зумовлюють розвиток емоційного вигорання, ряд авторів відносить [7; 10; 20]:

- неузгодженість між індивідуально-типологічними особливостями особистості та самим характером діяльності;

- неузгодженість діяльності і мотивів індивіда.

Отже, причин виникнення синдрому емоційного вигорання є досить багато. Варто зауважити також і те, що є групи людей, які особливо схильні до синдрому емоційного вигорання. Перш за все, це перфекціоністи, які занадто ретельно підходять до виконання будь-якого завдання і звертають увагу на найдрібніші деталі. Таке ставлення до роботи швидко виснажує, адже потребує постійної концентрації уваги. До того ж такий підхід не завжди є оптимальним, оскільки забирає занадто багато часу та енергії.

Також до синдрому схильні співчутливі люди та ті, чия робота потребує постійного демонстрування навичок емпатії. Це стосується насамперед психологів, педагогів [27;35].

Ще однією групою ризику є ідеалісти, мрійники, які не здатні об'єктивно оцінювати свої можливості та очікують досягти успіху за короткий проміжок часу. Невідповідність реальності їхнім очікуванням відображається на їхньому психоемоційному стані.

Кількісно оцінити масштаби розповсюдження емоційного вигорання досить складно, оскільки люди зазвичай не звертаються до лікарів з цією

проблемою. Як наслідок, синдром часто плутають зі стресом та депресією.

На сьогоднішній день розроблено різні підходи для попередження та корекції емоційного вигорання. Усі вони можуть бути використані в професійній діяльності [26].

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

2.1. Методи та процедура дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни

Для більш ґрунтовного аналізу теоретичних положень та визначення особливостей прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів на наступному етапі роботи було проведено емпіричне дослідження.

Емпіричне дослідження проходило у *три етапи*.

На початковому етапі дослідження були підібрані методики для визначення особливостей прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни.

Практичний етап охоплював основне тестування майбутніх психологів.

На завершальному етапі була проведена обробка та аналіз результатів дослідження рівня емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни.

Мета емпіричного дослідження – встановити рівень прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни та визначити чинники, які впливають на його прояв.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Встановити рівень прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни.
2. Визначити систему чинників, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни.
3. Встановити статистично значущі зв'язки між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у майбутніх психологів в умовах війни.

Проаналізувавши *діагностичний інструментарій* [12;13;18;20;34], для нашого дослідження ми обрали ряд методик, які найбільш ефективно дають

можливість встановити рівень емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни та визначити чинники, які впливають на його прояв.

Так, для *виконання першого завдання (встановити рівень прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни)* нами було використано методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» [12]. Дана методика дозволяє встановити, на якій фазі формування «емоційного вигорання» (напруження, резистенція або виснаження) перебуває психолог.

Оперуючи змістом методики та кількісними показниками, які були підраховані для різних фаз формування синдрому емоційного вигорання, можна дати досить комплексну характеристику особистості, оцінити адекватність емоційного реагування в конфліктній ситуації і на підставі отриманих результатів спланувати профілактичні заходи.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» складається з 84 пунктів, кожен з яких включає два судження ціннісного чи поведінкового характеру [12].

I. Фаза напруження.

Наявність напруження слугує передумовою розвитку і запуску механізми формування синдрому емоційного вигорання. Напруження характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю і проявляється у таких симптомах:

- *переживання психотравмуючих обставин* - людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі;
- *незадоволеність собою* - незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;
- *загнаність у кут* - відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
- *тривога й депресія* - розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Підрахунок результатів здійснюється за ключем:

- Симптом переживання психотравмуючих обставин:

+1 (2), +13 (3), +25 (2), -37 (3), +49 (10), +61 (5), -73 (5).

- Симптом незадоволеності собою:

-2 (3), +14 (2), +26 (2), -38 (10), -50 (5), +60 (5), +74 (3).

- Симптом «загнаності у кут»:

+3 (10), +15 (5), +27 (2), +39 (2), +51 (5), +63 (1), -75 (5).

- Симптом тривоги і депресії:

+4 (2), +16 (3), +28 (5), +40 (5), +52 (10), +64 (2), +76 (3).

II. Фаза резистентності.

Виділення цієї фази в самостійну є досить умовним. При усвідомленні наявності тривожного напруження, людина прагне уникати дії емоційних чинників за допомогою обмеження емоційного реагування. Характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, і виявляється у таких симптомах, як:

- *неадекватне вибіркове емоційне реагування* - неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
- *емоційно-моральна дезорієнтація* - розвиток байдужості у професійних стосунках;
- *розширення сфери економії емоцій* - емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації;
- *редукція професійних обов'язків* - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

- Симптом неадекватного вибору емоційного реагування:

+5 (5), -17 (3), +29 (10), +41 (2), +53 (2), +65 (3), +77 (5)

- Симптом емоційно-моральної дезорієнтації:

+6 (10), -18 (3), +30 (3), +42 (5), +54 (2), +66 (2), -78 (5).

- Симптом розширення сфери економії емоцій:

+7 (2), +19 (10), -31 (2), +43 (5), +55 (3), +67 (3), -79 (5).

- Симптом редукції професійних обов'язків:

+8 (5), +20 (5), +32 (2), -44 (2), +56 (3), +68 (3), +80 (10).

III. Фаза виснаження.

Характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень і виявляється у таких симптомах, як:

- *емоційний дефіцит* - розвиток емоційної не чуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків;

- *емоційне відчуження* - створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях;

- *особистісне відчуження (деперсоналізація)* - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;

- *психосоматичні та психовегетативні порушення* - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

- Симптом емоційного дефіциту:

+9 (3), +21 (2), +33 (5), -45 (5), +57 (3), -69 (10), +81 (2).

- Симптом емоційної відстороненості:

+10 (2), +22 (3), -34 (2), +46 (3), +58 (5), +70 (5), +82 (10).

- Симптом особистісної відстороненості, або деперсоналізації:

+11 (5), +23 (3), +35 (3), +47 (5), +59 (5), +72 (2), +83 (10).

- Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень:

+12 (3), +24 (2), +36 (5), +48 (3), +60 (2), +72 (10), +84 (5).

Відповідно до «ключа» здійснюються підрахунки:

- визначається сума балів, окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання». За кожен збіг відповідей з ключем, відповідь оцінюється тією кількістю балів, яка вказана поруч з номером питання. Кожна шкала включає сім питань і максимальна кількість балів дорівнює 30;
- підраховується сума показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування симптому «вигорання». Для цього складаються результати за чотирма шкалами кожної фази окремо.
- знаходиться підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання»: сума показників усіх 12 симптомів [27].

Відповідно до нашої мети та завдання дослідження нами була обрана дана методика, яка має високу змістовність та релевантність. Таким чином, ми детально дослідили фази формування синдрому емоційного вигорання, діагностували провідні симптоми та рівень їх сформованості.

3 метою виконання другого завдання (визначити чинники, які впливають на прояв емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни) нами було підібрано опитувальники:

- «Оцінка властивостей темпераменту (ОСТ)» В. М. Русалова [13].
- «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Праге » [13].
- «Оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (тест Ч. Спілбергера - Ю. Ханіна)» [13].
- «Діагностика рівня емпатійних здібностей» [20].

Методика «Оцінка властивостей темпераменту (ОСТ)» В. М. Русалова використовується для діагностики властивостей „предметно-діяльного” і “комунікативного” аспектів темпераменту [13].

Респондентам було роздано стимульний матеріал, який містить 8-шкальний опитувальник (105 питань) і бланки для відповідей. Всі шкали психометрично надійні, внутрішньо консистентні та валідні. 8 шкал містять по 12 питань, а 9-та шкала (соціальної бажаності відповідей) – 9 питань. ОСТ містить такі шкали: предметна ергічність, соціальна ергічність, пластичність, соціальна пластичність, темп чи швидкість, соціальний темп, емоційність, соціальна емоційність, “К” .

Для обробки результатів, було використаний ключ до опитувальника (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Ключ до шкал ОСТа

Шкали	Так	Ні
Ергічність (ЕР)	1, 2, 16, 31, 46, 47, 61, 62, 91	32, 76, 92
Соціальна ергічність (СЕР)	17, 18, 48, 49, 63, 77, 78	3, 33, 64, 79, 93
Пластичність (П)	4, 5, 19, 20, 34, 65, 66, 80, 94, 95	35, 50
Соціальна пластичність (СП)	6, 21, 22, 36, 51, 52, 81, 97	37, 67, 82, 96
Темп (Т)	7, 8, 23, 39, 54, 68, 69, 84	38, 53, 83, 98
Соціальний темп (СТ)	25, 40, 41, 55, 70, 85	9, 10, 24, 56, 99, 100
Емоційність (ЕМ)	11, 12, 26, 27, 42, 57, 71, 72, 86, 87, 101, 102	-
Соціальна емоційність (СЕМ)	13, 14, 28, 29, 43, 58, 59, 73, 74, 88, 103, 104	-

Контрольна (К)	44, 60, 105	15, 30, 45, 75, 89, 90
----------------	-------------	---------------------------

Відповідно до «ключа» здійснювалися підрахунки балів для кожної з 9-а шкалами. Збіг відповідей на певній шкалі з ключем оцінюється 1 балом. Максимальна кількість балів 12 (для перших 8 шкал). Високим рівнем вважається кількість балів 9 – 12 за кожною шкалою. Низький рівень – 3 – 4 бали. Щодо 9 шкали «К» – високий рівень вважається 7 – 9 балів, низьким 0 – 6 балів.

- Предметна ергічність. Включає питання про рівень потреби в освоєнні предметного світу, прагненні до розумової і фізичної праці.

Високі значення (ВЗ) по цій шкалі означають високу потребу в освоєнні предметного світу, прагнення до напруженої розумової і фізичної праці, легкість розумового пробудження.

Низькі значення (НЗ) означають пасивність, низький рівень тону й активації, небажання розумової напруги, низьке залучення у процес діяльності.

- Соціальна ергічність. Містить питання про рівень потреби в соціальних контактах, про прагнення до лідерства.

ВЗ – комунікативна ергічність, потреба в соціальному контакті, спрага освоєння соціальних норм діяльності, прагнення до лідерства, товариськість, прагнення до заняття високого рангу, освоєння світу через комунікацію.

НЗ – незначна потреба в соціальних контактах, відхід від соціально-активних форм поведінки, замкнутість, соціальна пасивність.

- Пластичність. Містить питання про ступінь легкості чи складності переключення з одного виду діяльності на інший.

ВЗ – легкість переключення з одного виду діяльності на інший, швидкий перехід з одних форм мислення на інші в процесі взаємодії з

предметним середовищем, прагнення до розмаїтості форм предметної діяльності.

НЗ – схильність до монотонної роботи, побоювання різноманітних форм поведінки, консервативні форми діяльності.

- Соціальна пластичність. Містить питання, спрямовані на з'ясування труднощів переключення в процесі спілкування від однієї людини до іншої, схильності до розмаїтості комунікативних програм.

ВЗ – широкий набір комунікативних програм, автоматичне включення в соціальні зв'язки, легкість вступу в соціальні контакти, легкість переключення в процесі спілкування, наявність великої кількості комунікативних заготовок, комунікативна імпульсивність.

НЗ – труднощі в підборі форм соціальної взаємодії, низький рівень готовності до вступу в соціальні контакти, прагнення до підтримки монотонних контактів.

- Темп чи швидкість. Включає питання про швидкість моторно-рухових актів при виконанні предметної діяльності.

ВЗ – високий темп поводження, висока швидкість виконання операцій при здійсненні предметної діяльності, моторно-рухова швидкість, висока психічна швидкість при виконанні конкретних завдань.

НЗ – сповільненість дій, низька швидкість моторно-рухових операцій.

- Соціальний темп. Включає питання, спрямовані на виявлення швидкісних характеристик мовнорухових актів у процесі спілкування.

ВЗ – мовнорухова швидкість, швидкість мови, високі швидкості і можливості мовнорухового апарата.

НЗ – слабо розвинена мовнорухова система, мовна повільність, повільна вербалізація.

- Емоційність. Включає питання, що оцінюють емоційність, чутливість до невдач у роботі.

ВЗ – висока чутливість до розбіжності між задуманими й очікуваними, планованим і результатами реальної дії, відчуття непевності, тривоги,

неповноцінності, значне занепокоєння з приводу роботи, чутливість до невдач.

НЗ – незначне емоційне реагування при невдачах, нечутливість до невдач, спокій, впевненість у собі.

- Соціальна емоційність. Включає питання, що стосуються емоційної чутливості в комунікативній сфері.

ВЗ – висока емоційність у комунікативній сфері, висока чутливість до невдач у спілкуванні.

НЗ – низька емоційність у комунікативній сфері, нечутливість до оцінок товаришів, відсутність чутливості до невдач у спілкуванні, впевненість у собі і ситуаціях спілкування.

- “К” – контрольна шкала (шкала соціальної бажаності відповідей) – включає питання на відвертість і щирість висловлень.

ВЗ (7–9) – неадекватна оцінка своєї поведінки, бажання виглядати краще, ніж є насправді.

НЗ (0–6) – адекватне сприйняття своєї поведінки.

Методика *«Визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Раге»* [13] допомагає відтворити картину загального стресу людини, адже причиною стресової ситуації є не окремі незначні події в житті, а їх комплексна дія.

Респондентам було запропоновано пригадати всі події, які сталися з ними протягом останнього року та відмітити їх в отриманому бланку для відповідей. Бланк містить 43 запитання.

Загальна сума балів визначає ступінь опірності стресу. Велика кількість балів – це сигнал тривоги, що попереджає про небезпеку. Також, підрахована сума виражає (в цифрах) ступінь стресового навантаження людини. Якщо, наприклад, сума балів – понад 300, це означає реальну небезпеку, тобто людині загрожує психосоматичне захворювання, оскільки вона близька до фази нервового виснаження.

Якщо загальна сума балів 150 – 190 – у респондента висока здатність

опиратися стресу; 200 – 299 – порогова ; 300 і більше – низька.

Методика *«Оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (тест Ч. Спілбергера-Ю. Ханіна)»* була використана для дослідження ситуативної тривожності [13].

Дослідження реактивної тривожності вивчається через суб'єктивно пережиті емоції: напругу, занепокоєння, заклопотаність та нервозність. Цей стан з'являється як емоційна реакція на стресову ситуацію та проявляється у різній інтенсивності та динамічності.

Бланк складається із 20 питань, на які досліджуваний дає відповідь. Відповіді оцінюються у балах 1 – немає, це не так; 2 – мабуть, так; 3 – вірно; 4 – цілком правильно. У залежності від обраного твердження ми ставимо відповідний бал у бланку збоку запитання.

Показник ситуативної тривожності підраховується за формулою:

$$PT = \sum_1 - \sum_2 + 50, \text{ де}$$

$$\sum_1 = 3+4+6+7+9+12+13+14+17+18;$$

$$\sum_2 = 1+2+5+8+10+11+15+16+19+20.$$

Отримані результати визначають рівень тривожності досліджуваного і розподіляються у діапазоні:

- до 30 балів – низький рівень тривожності;
- 31-45 балів – середній рівень тривожності;
- 46 балів і більше – високий рівень тривожності.

З метою визначення загального рівня емпатії у педагогів та дослідження їх домінуючого каналу емпатії нами була використана методика *«Діагностика рівня емпатійних здібностей»* [20].

Респондентам роздається стимульний матеріал, який містить 36 запитань та бланки для відповідей. Відповідаючи на питання, досліджуваний

повинен поставити «+» (так), якщо згоден із твердженням і «-» (ні), якщо не згоден. Відповідати потрібно швидко, не замислюючись. За кожну правильну відповідь, відповідно до ключа, нараховується 1 бал.

- *Раціональний канал емпатії: +1; +7; +19; +25; -13; -31.*

Характеризує спрямованість уваги, сприйняття і мислення людини на сутність будь-якої іншої людини - на її стан, проблеми, поведінку.

- *Емоційний канал емпатії : +8; +20; +32; -2; -14; -26.*

Виявляє здатність людини співпереживати до інших.

- *Розвинений інтуїтивний канал емпатії : +9; +15; +21; +27; -3; -33.*

Свідчить про здатність респондента бачити поведінку партнерів, діяти в умовах дефіциту вихідної інформації про них, спираючись на досвід, що зберігається в підсвідомості. На рівні інтуїції можуть узагальнюватись різні відомості про партнерів.

- *Установки, що сприяють або перешкоджають емпатії:*

+4; -10; -16; -22; -28; -34.

Визначення установок, що сприяють емпатії полегшує дію емпатичних каналів та дає змогу розвивати їх. І навпаки, ефективність емпатії знижується, якщо людина має певні установки, які обмежують діапазон її емоційної чуйності та емпатійного сприйняття.

- *Проникаюча здатність в емпатії: +5; -11; -17; -23; -29; -35.*

Ця здатність розцінюється як важливе комунікативна властивість людини, що дозволяє створювати атмосферу відкритості, задушевності. При спілкуванні розслаблення партнера сприяє емпатії, а атмосфера напруженості, неприродності, підозрілості перешкоджає розкриттю і емпатійному розумінню.

- *Ідентифікація в емпатії: +6; +12; +18; +30; -24; -36.*

Це вміння зрозуміти іншого на основі співпереживання, постановки себе на місце партнера. В основі ідентифікації легкість, рухливість і гнучкість емоцій, здатність до наслідування.

Оцінки за шкалами № 1-6 можуть варіювати від 0 до 6 балів і вказують на значимість конкретного параметра в структурі емпатії. Шкальні оцінки виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника – рівня емпатії.

Сумарна оцінка рівня емпатії розраховується за підсумком кількості балів за всіма шкалами. Цей показник може змінюватися в межах від 0 до 36 балів.

При цьому: *30 - 36 балів* - високий рівень емпатії; *22 - 29 балів* - середній рівень емпатії; *15 - 21 балів* - занижений рівень емпатії; *0 - 14 балів* - дуже низький рівень емпатії.

Результати методик були оброблені за допомогою методів математико-статистичної обробки даних (метод ранжування). Отримані дані піддавались статистичному аналізу з наступною якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням.

Емпіричне дослідження проводилося в 2024-2025 навчальному році online з використанням Google Forms. У дослідженні приймало участь 57 респондентів, віком від 20 до 45 років.

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни

Дослідження особливостей прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів передбачало проведення опитування, спрямованого на виконання двох завдань, які дозволяють встановити рівень прояву синдрому емоційного вигорання у майбутніх психологів та визначити систему чинників, які впливають на його прояв.

Розпочнемо аналіз результатів дослідження з *встановлення рівня прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни*.

Аналіз результатів встановлення рівня прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів розкрито такими питаннями: визначення рівня прояву емоційного вигорання; визначення властивостей „предметно - діяльного” і

“комунікативного” аспектів темпераменту; визначення рівня стресостійкості; визначення рівня емпатійних здібностей та домінуючого каналу емпатії.

З метою визначення рівня прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів нами було проведено дослідження за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» [13]. Як ми вже зазначали, дана методика дозволяє встановити, на якій фазі формування «емоційного вигорання» (напруження, резистенція або виснаження) перебуває респондент. Вона складається з 84 тверджень, кожне з яких включає два судження ціннісного чи поведінкового характеру. Аналіз результатів за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» дав нам можливість констатувати, що серед 100 % респондентів у 60% (34 опитаних) сформований синдром емоційного вигорання, у 25% (14 опитуваних) – на стадії формування і лише у 16% (9 опитуваних) синдром емоційного вигорання не сформований (див. Рис. 2.1).

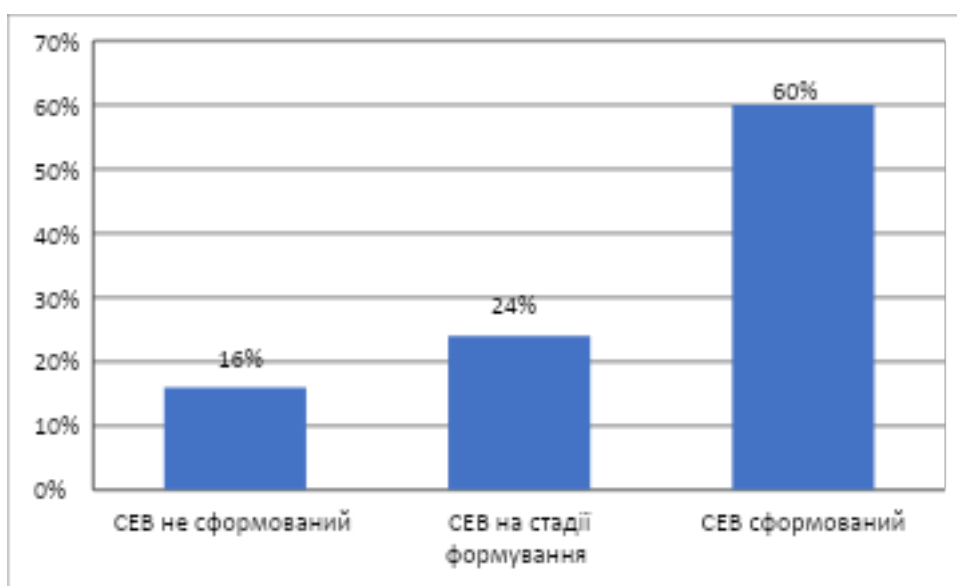


Рис. 2.1 Відсотковий розподіл рівнів синдрому емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни

Таким чином, нами було встановлено, що переважають респонденти, у яких сформований синдром емоційного вигорання. Це ще раз підтверджує гіпотезу, що саме психологи являються однією з найбільш вразливих

категорій фахівців щодо прояву синдрому емоційного вигорання.

З метою визначення властивостей «предметно – діяльного» та «комунікативного» аспектів темпераменту психологів нами було проведено дослідження за методикою «Оцінка властивостей темпераменту (ОСТ)» В. М. Русалова [13].

Результати діагностики за методикою «Оцінка властивостей темпераменту (ОСТ)» В. М. Русалова зведені у таблицю (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

**Відсотковий розподіл показників за методикою
«Оцінка властивостей темпераменту (ОСТ)» В. М. Русалова**

Показник и	ЕР	СЕР	П	СП	Т	СТ	ЕМ	СЕМ	К
Низький рівень	11%	4%	16%	4%	39%	9%	0%	30%	84%
Середній рівень	89%	93%	84%	93%	61%	91%	93%	70%	0%
Високий рівень	0%	4%	0%	4%	0%	0%	7%	0%	16%

Ми встановили, що серед загальної вибірки респондентів у 61% (35 опитуваних) показники різних властивостей темпераменту знаходяться на середньому рівні, т. б. мають сангвінічний тип темпераменту. Це ще раз підтверджує гіпотезу, що риси темпераменту які притаманні сангвінікам, є сприятливими для типу професій «Людина-людина», до якого, зокрема, відноситься професійна діяльність психологів.

Риси темпераменту які притаманні сангвінікам полегшують професійну діяльність.

З метою визначення рівня стресостійкості було проведено дослідження за опитувальником «Визначення стресостійкості та соціальної

адаптації Холмса та Праге» [13]. Ми відтворили картину загального стресу у психологів та встановили комплексний вплив окремих стресових ситуацій на психічний стан респондентів.

Згідно результатів, ми встановили, що серед загальної вибірки респондентів високий рівень стресостійкості мають 39% (22 опитуваних), пороговий – 30% (17 респондентів), а низький – 31% (18 опитуваних).

Результати дослідження ми зобразили на гістограмі (див. Рис. 2.2).

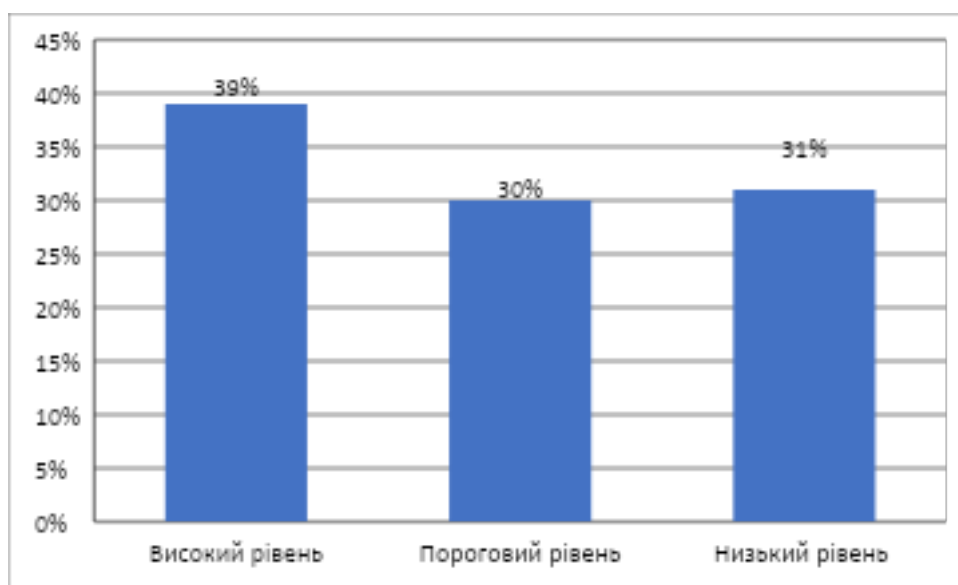


Рис. 2.2 Відсотковий розподіл рівнів стресостійкості у майбутніх психологів в умовах війни

Виходячи з результатів аналізу зрозуміло, що формування синдрому емоційного вигорання є наслідком впливу комплексу стресових факторів та індивідуального типу реагування на них. Ми встановили, що низький рівень стресостійкості вказує на високий рівень схильності до розвитку стресу. Це призводить до постійного негативного емоційного стану педагога, який може проявлятися в неефективній роботі, перевтомі, виснаженні.

З метою визначення рівня ситуативної тривожності було проведено дослідження за опитувальником «Оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (тест Ч. Спілбергера - Ю. Ханіна)» [13].

Аналізуючи результати, отримані в ході проведення нашого емпіричного дослідження, нам вдалося встановити, що серед 100% респондентів показники розподілилися наступним чином: 49% (28 опитуваних) мають високий рівень ситуативної (реактивної) тривожності, 44% (25 опитуваних) – середній рівень, 7% (4 опитуваних) – низький рівень. Результати ми відобразили на гістограмі (див. Рис. 2.3).

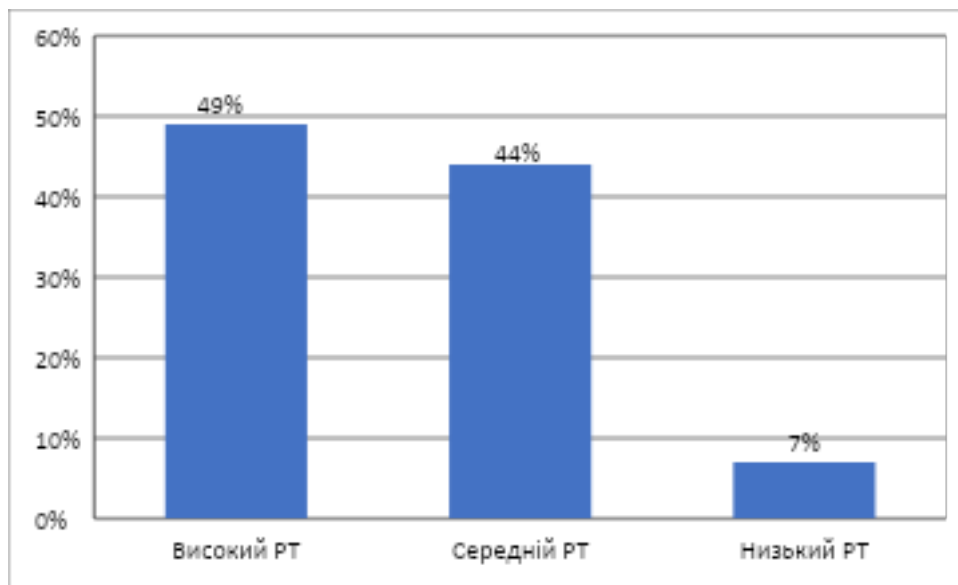


Рис. 2.3 Відсотковий розподіл рівнів ситуативної тривожності у майбутніх психологів в умовах війни

Дані показники свідчать про те, що передумовами виникнення синдрому емоційного вигорання є рівень емоційної реакції на стресову ситуацію. Респонденти з високим рівнем ситуативної тривожності більш схильні до розвитку емоційного вигорання, ніж ті, хто має низькі показники.

З метою визначення рівня емпатійних здібностей та домінуючого каналу емпатії було проведено дослідження за опитувальником «Діагностика рівня емпатійних здібностей» [20].

Аналізуючи результати дослідження було визначено, що провідним каналом емпатії у всієї вибірки респондентів є емоційний канал емпатії ($M=3,68$). Емоційний канал емпатії фіксує здатність емпатуючого входити в емоційний резонанс із тими, хто його оточує — співпереживати. За даними дослідження по емоційному каналу емпатії 19 досліджуваних, тобто 33%,

отримали високі показники, 26 опитаних (46%) — середні показники розвитку, 21%, тобто 12 досліджуваних, — низький емоційний канал емпатії.

Значущим каналом для психологів виявилася проникаюча здатність в емпатії ($M = 3,4$). Ця здатність розцінюється як важливе комунікативна властивість людини, що дозволяє створювати атмосферу відкритості та легкості у спілкуванні. Аналіз результатів демонструє, що 5 % (9 опитаних) мають високий рівень проникаючої здатності, що сприяє емпатії; 74% (42 людини) мають середній рівень і 18% (10 респондентів) мають низький рівень.

Наймеш розвинуті канали емпатії у всієї вибірки є раціональний канал ($M = 2,3$) та ідентифікація в емпатії ($M = 3$). Можна припустити, що в цілому респонденти не спрямовують своєї уваги на стан, проблеми, поведінку оточуючих їх людей. Їм важко зрозуміти іншого на основі співпереживань. 20 респондентам, що складає 35% від загальної вибірки, не притаманні легкість, рухливість і гнучкість емоцій, т.ч. показник ідентифікації в емпатії знаходиться на низькому рівні.

Результати дослідження провідних каналів емпатії у психологів зображено на гістограмі (див. рис. 2.4).

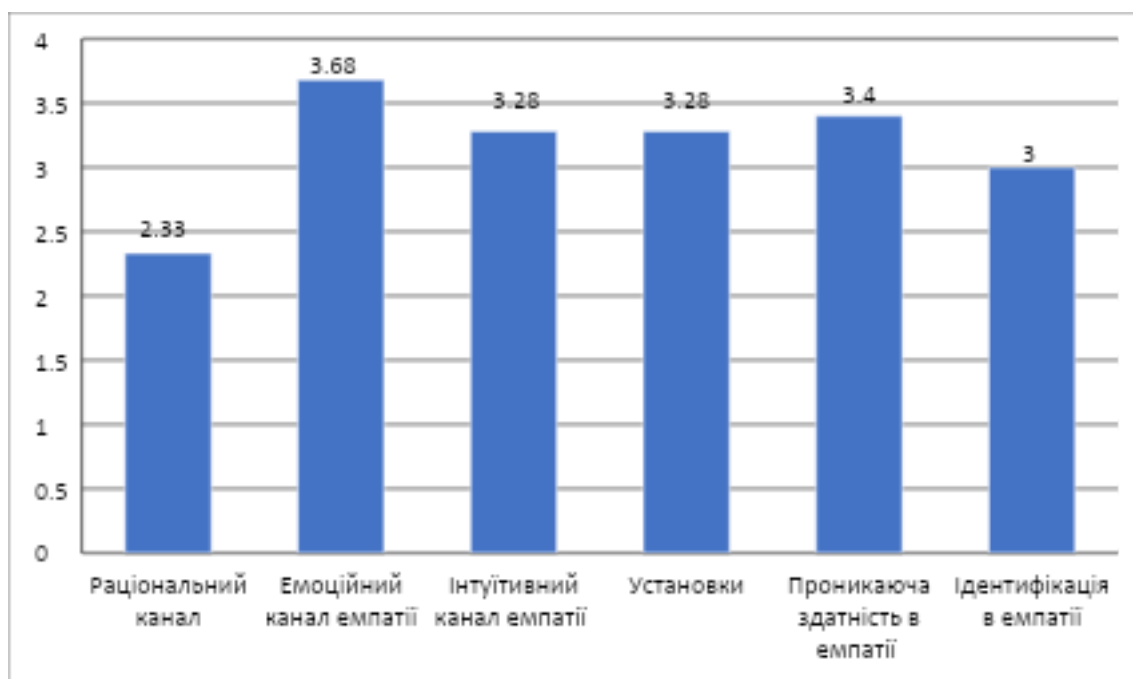


Рис. 2.4 Середні значення складових компонентів емпатії

Аналізуючи результати дослідження рівня емпатії у психологів ми отримали такі результати: високий рівень емпатії мають 5% респондентів (3 респонденти), середній рівень – 28% (16 опитуваних), занижений рівень – 47% (27 опитуваних) і низький рівень у 19% (11 опитуваних).

Результати дослідження загального рівня емпатії у майбутніх психологів ми відобразили на гістограмі (див. рис. 2.5).

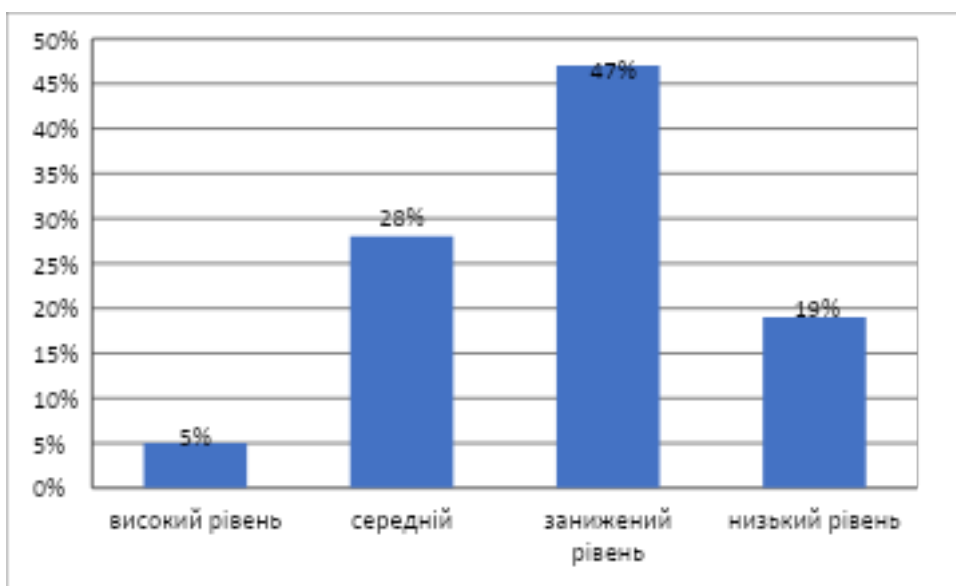


Рис. 2.5 Відсотковий розподіл рівнів емпатії у майбутніх психологів в умовах війни

Отже, для переважної більшості досліджуваних респондентів притаманний занижений рівень емпатії та занижені показники каналів емпатії. Особистості з такими показниками, зазвичай, тримають під контролем свої почуття, думки, емоції, не завжди здатні поділитись наболілою душевною проблемою. Це може провокувати труднощі у спілкуванні, яке так важливо у професійній діяльності. Таким чином, аналізуючи отримані результати ми бачимо вплив розвитку емпатії на формування синдрому емоційне вигорання у респондентів. Для розвитку професійної компетентності особистості майбутніх психологів важливо підвищувати рівень емпатії.

З метою *встановлення статистично значущого зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у майбутніх психологів* ми використали метод рангової кореляції r_s Спірмена. Розрахунок відбувався за допомогою онлайн-калькуляторів (див. Додаток А, Б, В). Слід зазначити, що рівень прояву емоційного вигорання є змінна А, а рівень прояву чинників буде змінною В. За результатами дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву емоційного вигорання та такими чинниками, як стресостійкість, ситуативна тривожність та емпатія для трьох груп респондентів (сформований синдром емоційного вигорання, на стадії формування, несформований).

Таблиця 2.3

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у майбутніх психологів в умовах війни (у яких сформувався СЕВ)

	Чинники, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання		
	<i>Стресостійкість</i> <i>ь</i>	<i>Тривожність</i>	<i>Емпатія</i>
Рівні прояву емоційного вигорання	$r_s = 0.57$	$r_s = 0,54$	$r_s = 0.4$

r_s - емпіричне значення

Критичне значення для N =34

N	p	
	0.05	0.01
34	0.34	0.44

Таблиця 2.4

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у майбутніх психологів в умовах війни (СЕВ на стадії формування)

	Чинники, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання		
	<i>Стресостійкість</i> <i>ь</i>	<i>Тривожність</i>	<i>Емпатія</i>
Рівні прояву емоційного вигорання	$r_s = 0.7$	$r_s = 0,81$	$r_s = 0.58$

r_s - емпіричне значення

Критичне значення для N =14

N	p	
	0.05	0.01
14	0.54	0.68

Таблиця 2.5

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на його прояв у майбутніх психологів в умовах війни (СЕВ не сформований)

	Чинники, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання		
	<i>Стресостійкість</i> <i>ь</i>	<i>Тривожність</i>	<i>Емпатія</i>

Рівні прояву емоційного вигорання	$r_s = 0.83$	$r_s = 0,8$	$r_s = 0.58$
--	--------------------------------	-------------------------------	--------------------------------

r_s - емпіричне значення

Критичне значення для $N = 9$

N	p	
	0.05	0.01
9	0.68	0.83

2.3. Тренінгова програма щодо профілактики емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни

З урахуванням результатів емпіричного дослідження була розроблена тренінгова програма спрямована на профілактику емоційного вигорання у майбутніх психологів [1; 19; 20; 34; 39; 40; 46]. Мета програми полягає в формуванні психологічної компетентності для запобігання емоційному вигоранню, розвитку навичок саморегуляції студентів, підвищенні стресостійкості та формуванні адекватної самооцінки.

Тренінгова програма має такі завдання:

- Сприяння саморозкриттю індивідуальних психологічних особливостей майбутніх психологів.
- Розвиток навичок самоконтролю, саморегуляції та стресостійкості.
- Формування позитивного сприйняття власного "Я".
- Створення адекватної самооцінки та підвищення впевненості у собі.
- Оволодіння техніками, що допомагають запобігти розвитку синдрому емоційного вигорання серед студентів.
- Розвиток навичок щодо відновлення психологічного стану за допомогою психологічних технік та зниження рівня тривожності.

Організація роботи:

Дана авторська програма розрахована на роботу зі студентською молоддю. Заняття рекомендовано проводити 2 рази на тиждень. Загальна кількість - 6 занять.

Детальний опис профілактичної програми

Заняття 1

Мета: Спрямування на зближення студентської групи та розвиток ефективної взаємодії в процесі студентських спілкувань, а також навчання технік саморегуляції психоемоцій.

Вправа 1. «Знайомство і співпраця». Кожен учасник тренінгу представляє себе, називає своє ім'я, і обговорює особисті якості, які сприяють йому уважно слухати інших, а також риси, які можуть заважати йому слухати

співрозмовника. Після того, як перший учасник представив себе, другий повинен повторити інформацію, яку надав перший, і додати свої власні характеристики. Цей процес триває, поки всі учасники не представляться. Після цього обговорюється, чи було легше повторити слова одного з учасників, і які фактори впливають на уважність при слуханні співрозмовника.

Вправа 2. «Моя індивідуальність». Учасники формують коло і по черзі називають своє ім'я, а потім діляться чимось унікальним про себе. Наприклад, «Я вмію...», «Я люблю...», «На цьому тренінгу я очікую...». Це допомагає краще познайомити учасників та розкрити їхню індивідуальність.

Вправа 3. Гра-розминка «Павутинка». Учасники стають у коло разом з ведучим. Ведучий кидає клубок ниток одному з учасників і представляє себе, надаючи тільки обмежену інформацію про себе. Обладнання: клубок ниток. Після того, як учасник відправив клубок іншому учаснику, вони задають питання один одному, спрямовані на краще пізнання іншої особи. Групові обговорення можуть бути проведені на основі з'єднань нитками між учасниками та питань, які вони задавали один одному.

Вправа 4. «Групова атмосфера». Інструкція: Ми перевіримо, як кожен із нас відчуває себе в групі зараз. Без розмов, станьте в одну лінію. Ті, хто відчувають напругу, станьте біля дверей, а ті, хто відчувають комфорт та розслабленість, розташуйтеся біля протилежної стіни кімнати. Розгляньте інших учасників групи навколо себе. Потім кожен з вас розповість, чому саме він відчуває такий психологічний стан. Питання для обговорення: Як можна допомогти тим, хто відчуває напругу та не може розслабитися? Яким чином можна підтримати тих учасників, які не відчувають себе включеними в групу?

Вправа 5. «Мої почуття та життєвий досвід». Учасники тренінгу повинні завершити наступні речення: «Я відчуваю себе комфортно у ситуаціях...», «Мені найгірше в ситуаціях...», «Якби я..., то у мене б не було

конфліктів зі співрозмовниками», «У собі я хочу змінити такі риси...». Потім речення учасників обговорюються.

Вправа 6. «Якості, які заважають». Учасники мають скласти список якостей, які заважають їм у спілкуванні. Потім результати обговорюються в групі. Тренер може запитати учасників: «Які якості ви хотіли б змінити у собі? Чи заважають ці якості у вашому спілкуванні з іншими? Як би змінився ваше життя, якби ви позбулися цих якостей?».

Вправа 7. «Знайди свою пару». Учасники сидять у колі, кожен нахилиє голову донизу. На рахунок «1» учасники піднімають голови і в пару знаходять партнера, на рахунок «3» обидва партнери показують рукою один на одного. Якщо пара не утворилася, можна повторити вправу. Ця вправа допомагає розробити локтеву гнучкість взаємодії та покращити атмосферу в колективі, сприяючи згуртуванню групи.

7. Підсумки заняття, зворотній зв'язок

Заняття 2

Мета: Розслаблення емоційної напруги, зближення учасників групи, виявлення дисбалансу в різних сферах життя та осмислення професійного та особистого балансу, ідентифікація потенціалу особистості і виділення сфер, які потребують особливої уваги та змін.

Вправа 1. «Пошук подібних». Інструкція: Учасники групи розставляються в довільному порядку. Ведучий дає команду розташуватися так, щоб з одного боку стояли ті, у кого найдовше волосся, а з іншого – ті, у кого найкоротше (за зростом, алфавітом, розміром взуття тощо). Вправу виконується лише за допомогою невербальної комунікації.

Обговорення:

Які фактори вплинули на ваш вибір місця у цій вправі?

Що сприяло успішному виконанню завдання, а що заважало?

Вправа 2. Експрес-методика «Аналіз життя за 10 хвилин». Мета: Ця вправа спрямована на швидкий аналіз різних сфер життя для визначення гармонії та дисбалансу в них. Ви можете використовувати це завдання для

усвідомлення важливих аспектів свого життя та пошуку областей, які потребують покращення.

Інструкція: Уявіть коло як відображення вашого життя, поділеного на вісім сфер. В центрі кола позначте 0, а на зовнішньому колі позначте 10. Кожен учасник повинен оцінити, наскільки він задоволений кожною сферою свого життя на шкалі від 0 до 10. Наприклад, фінансовий стан, якість відносин, професійне задоволення та інше. Якщо якась сфера не виражена, позначте її 0. Після того, як ви оціните всі сфери, з'єднайте позначені точки та заштрихуйте внутрішню область. Отриманий малюнок може нагадувати трикутник, плащ або метелика, і відображає вашу особисту картину життя.

Обговорення: Поділіться своїми спостереженнями щодо результатів вправи. Які сфери виявилися найбільш гармонійними, а які потребують більшої уваги та змін? Які кроки ви можете підприємати для вдосконалення сфер життя, які потребують уваги?

Обладнання: бланк експрес-методики «Аналіз життя за 10 хвилин».

Експрес-методика

«Аналіз життя за 10 хвилин»

Обговорення:

Чи був цей тест корисним для вас?

Яка фігура найбільше схожа на ваше життя?

Які сфери життя у вас розвинуті і задоволені?

Які сфери життя потребують більшої уваги і наповнення?

Які висновки ви зробили для себе з цього аналізу?

Як ви плануєте працювати над змінами та покращеннями у цих сферах?

Вправа 3. "Чинники вигорання".

Обговорення:

Які чинники, на вашу думку, найбільше впливають на професійне вигорання?

Чи були деякі чинники, які були більш поширеними в порівнянні з іншими?

Які з цих чинників ви визначили як основні для вас особисто?

Які кроки ви можете підприйняти для зменшення впливу цих чинників на ваше професійне вигорання?

Вправа 4. Вправа "Корзина очікувань".

Обговорення:

Які спільні цілі та очікування виявилися серед учасників групи?

Чи виявилися суперечливі цілі або очікування?

Які цілі та очікування є найбільш загальними для всієї групи?

Як ці цілі та очікування можуть бути досягнуті і використані під час роботи у групі?

Ці запитання можуть сприяти обговоренню результатів вправ та спільному формуванню очікувань і цілей для роботи в групі. Начало форми

Вправа 5. Вправа "Моніторинг емоційного стану учасників групи"

Мета: Підсумковий етап заняття для символічного завершення, виявлення прихованих емоцій та почуттів, оцінка ефективності заняття для учасників групи та отримання поверненого зворотного зв'язку.

Інструкція: Учасникам пропонується обговорити всі види діяльності під час заняття та відповісти на такі питання: "Що вас вразило найбільше?", "Які нові знання ви отримали?", "Як ви себе почували під час заняття?", "Чимало чого ви зазнали труднощів?". Потім учасники заповнюють матрицю за допомогою маркерів, вказуючи цифрами смайлики, які відображають їхній емоційний стан, думки та почуття у таких аспектах: 1 – загальне враження після зустрічі; 2 – самопочуття під час заняття; 3 – настроїв, з яким вони підходять до дому.

Рефлексія. Обговорення учасниками отриманого на занятті досвіду:

Мета: Розслаблення тіла, позбавлення втоми від тривалого перебування в сидячому стані, розвиток навичок виразного висловлення емоцій і почуттів, виявлення та висловлення згаданих, але раніше невиявлених емоцій та почуттів.

Заняття 3

Мета: Зміцнення колективу, виявлення часових резервів для особистого розвитку учасників та розвиток навичок саморегуляції.

Вправа 1. "Емоційний колообіг". Усі учасники розташовані у колі. Перший учасник виражає емоцію і не називає її, а інші спробовують вгадати, яку саме емоцію він виражає. Вправа триває, доки всі учасники не висловлять свої емоції.

Вправа 2. "Схема розподілу часу". Учасникам пропонується намалювати велике коло на аркуші паперу. Ведучий пояснює: "Уявіть, що це ваш традиційний тиждень. Позначте на цьому колі сегментами час, який ви виділяєте на різні справи, такі як робота, сім'я, діти, побут, транспорт, розваги, телефонні розмови тощо. Подивіться на коло свого часу і визначте, які сегменти приносять вам найбільше задоволення в житті, а які ви б хотіли скоротити? Тепер виділіть ті сегменти, в яких ви можете внести покращення власними зусиллями. Подивіться на свою схему розподілу часу ще раз і обговоріть результати в групах по троє."

Обладнання: Папір, олівці, музичний супровід.

Обговорення: Учасники обмінюються своїми думками і почуттями в групах.

Вправа 3. Брейншторм "Боротьба з втомою". Мета: Зняття емоційного напруження, тривожності та втоми, активізація позитивних емоцій.

Інструкція: Втома може суттєво знизити ефективність роботи. Давайте поділімося порадами, які можуть допомогти нам боротися з втомою. Учасники записують запропоновані способи на великому аркуші паперу.

Обладнання: Великий аркуш паперу, маркери.

Додаткова інформація для ведучого: Кращим методом боротьби з втомою є запобігання їй шляхом ведення здорового способу життя. Але якщо втома все ж з'явилася, можна скористатися такими порадами:

Підвищуйте активність та рухайтесь більше, оскільки це сприяє підвищенню рівня кисню в організмі і допомагає відновити енергію.

Заслонюйте вікна або відчиняйте їх, щоб надавати приміщенню більше денного світла, що підвищує активність.

Включіть до раціону більше фруктів і овочів, оскільки вони містять важливі вітаміни.

Зуби можна почистити "позапланово", що може підняти настрій.

По можливості, зробіть коротку перерву і випийте чашку кави або міцного чаю. Аромат кави також може підбадьорити.

Запахи можуть впливати на ваше настрій, спробуйте ароматерапію, наприклад, м'ята піднімає бадьорість.

Гіркий шоколад містить антиоксиданти, які можуть покращити настрій.

Холодні обливання можуть допомогти вас розбудити.

Самомасаж акупунктурних точок може допомогти підвищити енергію.

Музика, що піднімає настрій, може бути ефективним засобом.

Встановлення правильного режиму дня та планування часу важливі для підтримки ефективності та відпочинку.

Освоєння навичок грамотного планування робочого та відпочинкового часу.

Вправа 4. «Вільне творіння». Тренер пропонує: «Відведіть 1-2 хвилини, щоб розглянути свої емоції, що перебувають у вас на даний момент. Намагайтеся не бути художником. Візьміть олівець та розпочніть наносити будь-які штрихи на папірі. Малюйте кольорові лінії та форми, що відображають ваші почуття. Спробуйте символічно (або метафорично) висловити свій стан на даний момент. Для усвідомлення вашого стану, закінчіть речення: «Мої відчуття, ніби...». Малюйте те, що спадає на думку. Після завершення завдання, учасники обговорюють свої малюнки. Якщо комусь важко висловити свої почуття, його можна запросити відобразити свій психологічний стан у вигляді зображень на малюнку, наприклад, коло – як символ замкнутості, гострі зуби хижака – як вияв агресії.

Вправа 5. «Тваринні ролі». Учасники формують коло, і тренер особисто каже кожному, якою твариною він буде представляти. Після цього кожен

учасник починає відтворювати поведінку та звуки обраної тварини, а також шукає собі подібних учасників для утворення пар.

Вправа 6. Вправа «Поцілунок зірки» Мета: ефективне використання енергії, заряд короткочасної енергії; стимулювання мотивації досягнення успіху. Інструкція: учасникам запропоновано уявити нічне зоряне небо і вибрати найяскравішу зірку, яку вони б хотіли досягти. Потім учасники уявляють, що вони поцілували цю зірку, і її світло починає наповнювати їх весь організм. Ця енергія проникає у всі клітинки їх організму, насичуючи його бажанням діяти, змінювати, досягати успіху. Не соромтеся бути ще сміливішими! Не чекайте, просто дійте!

7. Підсумки заняття, зворотній зв'язок

Заняття 4

Мета: полегшення внутрішнього напруження та розвиток навичок внутрішнього самоконтролю.

Вправа 1. «Ліплення в уявному просторі». Тренер закликає учасників заплющити очі і відтворити у своїй уяві конфлікт та все, що з ним пов'язано. Потім студентам пропонується відтворити цей конфлікт у матеріалі, ліплячи образ конфліктних відносин із глини. Цей творчий процес може відобразити руйнування конфлікту і внутрішнього напруження. На початку роботи кожен учасник виконує вправу індивідуально. Пізніше можна запропонувати спільну групову роботу для учасників тренінгу.

Вправа 2. «Психологічний портрет». Тренер просить учасників утворити пари. Учасникам потрібно швидко створити психологічні портрети один одного, а потім обмінятися підписаними портретами. Портрети учасників тренінгу обговорюються, висвітлюючи питання, такі як: "Чи бажаєте ви внести зміни в цьому портреті?", "Що є найважливішим у цьому портреті?", "Які поради ви надали б автору портрету?".

Вправа 3. "Пошук сенсу у житті".

Мета: розвиток навичок самопізнання та саморозуміння, розширення ціннісних орієнтацій та покращення життєвої установки.

Інструкція для частини 1: Створіть власну піраміду цінностей та висловіть свої роздуми щодо питань "У чому полягає сенс мого життя?" та "Яка моя життєва місія?".

Інструкція для частини 2: Відповідайте на наступні запитання та записуйте їх в щоденнику, ретельно розмірковуючи:

Чим би ви займалися настільки глибоко, що готові були б платити за цю можливість, якщо б ви були забезпеченою людиною?

Якщо попередня відповідь не допомогла вам знайти сенс життя, вам можна виконати інше завдання:

"Уявіть собі, що ви стали мільйонером, наприклад, виграли в лотерею. Ви вже відпочили, насолодилися всіма земними благами і подорожували. Тепер відповідайте на наступні запитання:

Чим саме ви б хотіли насправді займатися?

Чому б ви хотіли присвятити своє життя?

Що б ви хотіли створити?

Куди б ви інвестували свої гроші?

Якою людиною ви б хотіли стати?"

Вправа 4. "Знаходьте час для себе".

Мета: полегшення внутрішньої напруги та досягнення балансу між роботою і відпочинком.

Інструкція: Почніть з 15 хвилин на день і плануйте час для себе. Використовуйте цей час для особистого догляду, читання улюблених книг, занять хобі, фізичних вправ та інших активностей, які дарують вам задоволення.

Вправа 5. "Аукціон ідей". Учасники повинні запропонувати якнайбільше способів для подолання негативних психологічних станів, таких як агресія і тривога. Усі ці ідеї фіксуються, а потім обговорюються учасниками. Найбільш привабливі та ефективні із запропонованих способів можуть бути використані студентами.

Вправа 6. "Стріла". Уявіть, що у вас у руках лук і стріла. Почуйте, як ваші ноги міцно стоять на землі. Відчуйте напруження м'язів рук, коли ви тримаєте лук. Уявіть перед собою мішень і націлюйтеся на неї наконечником стріли. Уявіть, що ви відпустили стрілу, і ваша внутрішня енергія направляє її до центру мішені. Спостерігайте за стрілою, яка летить і точно влучає в центр мішені, міцно врізаючись у неї. Тепер спробуйте випустити ще кілька стріл і відчуйте їхню потужну силу, яка надає вам впевненості.

7. Підсумки заняття, зворотній зв'язок

Заняття 5

Мета: спонукання до реалізації та прийняття активної життєвої позиції; виклик інтересу до діяльності; вивчення власних механізмів саморегуляції; розвиток адекватного емоційного реагування; формування мотивації досягнення успіху; розвиток зрілих механізмів психологічного захисту; розширення репертуару конструктивної копінг-поведінки.

Вправа 1. "Галерея портретів". Мета: стимулювання бажання навчитися наслідувати позитивні приклади, виявлення спільності з відомими та успішними жінками (чоловіками).

Інструкція: учасникам пропонується відвідати "галерею портретів", ретельно розглядаючи зображення різних людей і роздумуючи про їхні досягнення та властивості, що їх вирізняють. Учасники вибирають портрети, які мають щось спільне з їхніми власними характеристиками: можуть бути схожими за зовнішністю, долею, звичками, або подібними за душевним станом та іншими аспектами.

Обладнання: портрети відомих жінок (чоловіків): політиків, вчених, художників, педагогів, акторів, музикантів і т. д.

Обговорення: обговорити особистісні риси обраних героїнь, допомогти учасникам закріпити уявлення про їхні позитивні та стійкі риси характеру.

Вправа 2. Рольова гра "Поведінка в складних ситуаціях". Мета: навчання навичкам дії в ситуаціях, які можуть виникнути у житті, активізація особистих ресурсів, підтримка готовності діяти та приймати активну життєву

позицію; розвиток адекватних емоційних реакцій, формування мотивації досягнення успіху та використання зрілих механізмів захисту.

Інструкція: учасникам пропонується прийняти участь у рольовій грі, мета якої - дослідити ситуації, коли кожен сам може приймати рішення у складних обставинах.

Суть гри: один з учасників повідомляє своєму партнерові (інспектору в службі зайнятості, начальнику, методисту, члену родини, сусідці і т. д.), що він не виконав обіцянку, яку дав цій особі, у встановлений термін. Наприклад, він може несвоєчасно пред'явити необхідний документ інспектору на біржі праці, не контролювати потік грошей на рахунку, загубити книжку, забути сповістити товарищів з групи про зміни в розкладі або не купити обіцяну іграшку для дитини. Перед тим як переглянути записи в групі, встановлюється послідовність дій, яка б відповідала бажаній, відповідальній поведінці в такій ситуації. Учасники порівнюють свою рольову гру із визначеною послідовністю дій.

Обговорення:

Наскільки ефективною була ваша поведінка в цій ситуації?

Як вона відповідає заданій послідовності дій, прийнятій групою?

Хто з вас в реальному житті взяв би на себе відповідальність за цю ситуацію?

Інформація для ведучого: після обговорення ситуацій учасникам пропонується зіграти продуктивний стереотип поведінки в подібних ситуаціях. Всі працюють одночасно, а потім проводиться групове обговорення.

Вправа 3. "Повертайте рух у колі". Учасник починає рухатися в колі і уявляє собі, що він виконує дію з уявним предметом. Наступний учасник в колі повинен продовжити рух і дублювати дію з уявним предметом свого попередника.

Вправа 4. Рольова гра "Повтори поведінку". Учасники розділяються на пари і повинні програти певні конфліктні ситуації. Ці ситуації можуть бути

викликом для учасників і сприяти розвитку навичок ефективної поведінки в конфліктних ситуаціях, а також підвищенню впевненості в собі. Серед прикладів ситуацій можуть бути розв'язання конфлікту з однокурсником, викладачем, батьками, продавцем і т. д. Також можна використовувати реальні ситуації з життя. Кожен учасник у парі повинен грати роль конфліктуючої сторони і роль миролюбної особи.

Після завершення гри учасники обговорюють:

Які почуття ви відчули, граючи кожному з ролей?

У якій ролі вам було комфортніше відчувати себе?

Який варіант виходу з конфлікту вважаєте найбільш оптимальним?

Ці вправи сприяють розвитку навичок соціальної взаємодії, розумінню конфліктів і можливостей їх вирішення, а також розвитку емоційної інтелігенції та впевненості в собі.

Вправа 5. "Тема успіху". Мета: Змінити мотивацію шляхом формування нового позитивного сприйняття та мислення.

Інструкція: Учасникам пропонується набір висловлювань, які характеризують людей з високою мотивацією досягнення. За допомогою цих висловлювань учасники мають створити текст, який можна буде перечитувати для підтримки своєї мотивації. Переїнявши ці судження, людина починає не тільки мислити, але й діяти як людина з високою мотивацією досягнення.

Вислови:

Людина повинна йти вперед усе життя.

Упевненість у собі призводить до щастя.

Я обов'язково досягну успіху у своїй справі.

Готовність до успіху - пів успіху.

Я зроблю все, що заплановано.

У мене вже сформувалася уява про досягнення мети.

Я досягну своєї мети, навіть якщо це забере все моє життя.

Я не відмовлююся від справи після першої невдачі.

Успіх приходить до тих, хто мислить про нього.

Я чітко розумію, чого хочу досягти.

Успіх приходить до тих, хто прагне до нього.

Я розробив план досягнення мети і обов'язково втілю його.

Я настійливо реалізую свої плани.

Ніщо не впливає на мої мрії.

Ніхто не виграє, поки сам не визнає свою поразку.

Я впевнений, що завжди є рішення, і я його знайду.

Я буду намагатися перетворювати невдачі на перемоги.

Я вірю в себе.

Успіх залежить від моїх зусиль, бажання і уяви, а також настійливості у досягненні мети.

Я задоволений своєю роботою.

Віра в успіх, велике бажання і уява, а також настійливість - ключові компоненти успіху.

Після створення тексту учасники можуть перерахувати його для стимуляції своєї мотивації та розвитку позитивного сприйняття себе і своєї діяльності.

Обговорення: Групове обговорення.

Вправа 6. "Поводир".

Мета: Розвиток взаємодовіри, відчуття відповідальності за іншого учасника, покращення спільної координації.

Інструкція: Один з учасників закриває очі, а інший бере його руку, вкладає в неї олівець і починає створювати малюнок, не використовуючи слова або звуки. Важливо, щоб усе відбувалося в мовчанні. Ця вправа допомагає об'єднати двох людей у спільному діалозі між їхніми руками, покращує взаєморозуміння і співробітництво.

Після цього учасники обмінюються ролями, і другий учасник стає "поводиром".

Обговорення: В групі обговорюється досвід виконання вправи. Учасники можуть ділитися своїми враженнями та відчуттями під час вправи,

наприклад: "Я відчував себе зв'язаним з партнером", "Ця вправа показала, наскільки важливо довіряти іншій людині", "Керувати чужою рукою було цікавим викликом".

7. Підсумки заняття, зворотній зв'язок

Заняття 6

Мета: Перетворення абстрактних уявлень про себе в конкретні, деталізовані образи, пов'язані з емоціями та реальною поведінкою учасників за допомогою креативності; використання позитивних емоцій, пов'язаних із минулими успіхами, для формування нових мотиваційних підходів.

Вправа 1. "Поведінка за межами стандартів".

Інструкція: Учасникам пропонується згадати життєві ситуації, коли вони діяли неординарно, не так, як зазвичай, коли їхня поведінка відрізнялася від їхньої звичайної.

Обговорення:

Що спонукало вас до такої поведінки?

Яке саме було найбільш незвичайне в цій ситуації?

Чи можлива подібна поведінка знову у майбутньому?

Які враження і почуття залишилися після цієї дії?

Вправа 2. "Взаємодія очей і рук".

Учасники тренінгу розділяються на дві групи. Перша група формує коло, сидячи на стільцях. Учасники другої групи стоять за спиною учасників з першої групи. Один з учасників, що стоїть за спиною, має порожній стілець перед собою, і він є "без пари". Завдання цього учасника полягає в тому, щоб, використовуючи вираз обличчя, жести та міміку, переконати іншого учасника з першої групи сісти на його стілець.

Ця вправа спрямована на розвиток вміння спілкуватися і домовлятися в різних ситуаціях з іншими людьми. Після виконання завдання учасники мають можливість поділитися своїми враженнями та спостереженнями зі спільної взаємодії.

Вправа 3. "Успіх у минулому".

Учасникам пропонується пригадати випадок зі свого життя, коли вони досягли серйозного успіху. Їм потрібно уявити цей випадок яскраво і створити в уяві докладну картину цього успіху. Під час уявного переживання цієї ситуації, учасники мають звернути увагу на різні аспекти цього досвіду, такі як образ, розмір, якість картини, звуки, рухи, та переживання, пов'язані з цим успіхом.

Далі, учасники повинні роздумати про мету, яку вони прагнуть досягти, і уявити її чітко. Потім їм слід "накласти" цю нову картину мети на картину минулого успіху в уяві. Мета полягає в тому, щоб почувати радість і задоволення від досягнення майбутньої цілі так, як це було в минулому.

Після завершення вправи, учасники мають можливість обговорити свої враження та спостереження зі спільної взаємодії, а також подумати про те, як вони можуть використовувати цей досвід у прийнятті рішень та досягненні мети в майбутньому.

Вправа 4. "Схвалення по колу".

Ця вправа спрямована на покращення позитивного самосприйняття учасників. Під час вправи учасники по черзі надають один одному компліменти та позитивну зворотню відгук. Особлива увага приділяється тому, яким чином учасники висловлюють приємні слова та як інші реагують на них.

Важливо зрозуміти, що люди, які недооцінюють себе, часом відкидають компліменти інших або не можуть їх прийняти. Основною метою цієї вправи є допомогти учасникам побачити та прийняти позитивні аспекти своєї особистості, а також навчити їх правильно реагувати на відзнаки і компліменти від інших людей.

Ця вправа сприяє покращенню самооцінки і підвищує самовпевненість учасників тренінгу.

Вправа 5. "Уникнення невдач".

Ця вправа спрямована на те, щоб учасники розглянули та зрозуміли дві форми поведінки, спрямовані на уникнення невдачі:

Відкладання на потім: учасники часто відкладають роботу на майбутнє, виправдовуючи це обставинами або відсутністю стимулів та мотивації. Це може бути обумовлене страхом ризику та невдачі. Деякі люди віддають перевагу образу себе як особи з високими здібностями, але неорганізованої, оскільки поразка може погіршити самооцінку.

Недостатньо здібний, але наполегливий та організований: це опис особистості, яка може не володіти великими здібностями, але готова наполегливо працювати над досягненням мети та організовано розвивати свої навички.

Під час обговорення цієї вправи учасники можуть роздумувати про те, які чинники визначають невдачу, окрім власних здібностей, та які позитивні аспекти можуть бути пов'язані з невдачею. Також, вони вивчають способи підтримки та надихання як себе, так і інших у випадку невдачі, щоб не лише відновити емоційний стан, але й спонукати до подальших дій.

Ця вправа сприяє розвитку психологічної готовності до подолання труднощів та змінює ставлення до невдачі, розглядаючи її як можливість для росту та навчання.

Вправа 6. "Сходження" полягає у тому, щоб уявити себе повітряною кулею, яка піднімається та опускається вгору і вниз, синхронізуючи це з вдихами та видихами. Вдихи піднімають кулю вгору, а видихи дозволяють їй опускатися донизу. З кожним вдихом куля піднімається вище, а видихи відбуваються повільно.

Ця вправа спрямована на досягнення розслаблення та контролю над емоціями. Учасники вчаться уважно слідкувати за своїм диханням та уявляти цю абстрактну картину, що може сприяти розслабленню та зниженню стресу.

Підсумкова частина заняття, або "рефлексія," допомагає учасникам визначити, чи вони досягли своїх очікувань від тренінгу і як саме ці заняття допомогли їм. Учасники можуть обговорити свої враження, навички, які вони здобули, та які зміни відбулися в їхньому сприйнятті та ставленні до інших

людей. Також можуть бути обговорені плани щодо подальшого саморозвитку та можливі шляхи саморозвитку, які учасники можуть запропонувати.

У цій частині тренінгу важливо створити відкрите середовище, де учасники можуть ділитися своїми думками та враженнями та отримати зворотний зв'язок від інших учасників та інструктора.

Заключне слово тренера-привітання учасників із завершенням тренінгу.

Проблема емоційного вигорання у майбутніх психологів є актуальною і потребує системного підходу для її розв'язання. Дослідження надає важливий внесок у розуміння та вирішення цієї проблеми та вказує на необхідність підтримки та профілактичних заходів для збереження психологічного здоров'я майбутніх фахівців в галузі психології. Такий підхід допоможе студентам зберегти своє емоційне здоров'я та успішно працювати у майбутній професійній діяльності.

Рекомендації щодо попередження емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни

Після аналізу джерел [19; 20; 34; 39; 40; 46], присвячених профілактиці емоційного вигорання, та на основі результатів нашого дослідження, ми рекомендуємо розглянути інші ефективні способи, методи, заходи та стратегії, які можуть допомогти вчасно розпізнати симптоми вигорання та самостійно зробити наступні кроки:

- Свідоме визначення цінностей та значущості професійної діяльності: Потрібно чітко визначити свої пріоритети та цінності в обраній професії і зрозуміти, яка мета навчання на довгу перспективу.

- Аналіз своїх почуттів та відчуттів: Важливо розвивати рефлексію, оскільки самопізнання допомагає краще розуміти власні емоції та стан. Завдяки цьому можна вчасно відслідковувати свій настрій, думки та внутрішні зміни, розуміти свою мотивацію та інтереси.

- Усвідомлення симптомів стресу та вміння керувати ними, а також профілактика фрустрації (зменшення надмірних очікувань).

- Оволодіння прийомами та навичками саморегуляції для подолання перших симптомів стресу на роботі.

- Вміння ефективно розділяти робочий та особистий час та налагодження режиму дня. Планування режиму дня допомагає особі стати більш дисциплінованою та впевненою. Важливо зберігати баланс між навчанням і відпочинком. Одним з ключових аспектів є адекватний графік, включаючи відпочинок, якісний сон та регулярне харчування. Чергування фізичної та розумової активності, прогулянки, спілкування з близькими та час для хобі також важливі складові режиму дня.

- Свідомість внутрішніх конфліктів та їх вплив на професійну діяльність.

- Розуміння власних можливостей та обмежень.

- Пошук підтримки від колег та керівників.

- Знання технік релаксації та використання психотерапевтичних прийомів для профілактики емоційного вигорання. Важливо узгоджувати використання таких прийомів з психологом та обирати їх відповідно до власних вподобань для досягнення максимального ефекту.

- Підтримування стабільних партнерських та соціальних відносин.

- Університетське середовище забирає більшу частину часу студентів, і те, що відбувається під час навчання, сильно впливає на їх емоційний стан. Щоб уникнути емоційного вигорання під час навчання, важливо дотримуватися деяких простих правил:

- Слухайте себе і не слідуйте сліпо загальній моді та культам. Обирайте свій професійний шлях, керуючись власними прагненнями та об'єктивно оцінюючи власні професійні нахили та здібності. Заняття улюбленою справою є найкращим способом запобігання емоційному та професійному вигоранню.

- Відпочивайте належним чином. Важливо знайти оптимальний баланс між навчанням і відпочинком. Звертайте увагу на якість свого відпочинку, забезпечуючи різноманітність видів відпочинку (наприклад, замінюючи сидіння

на лекціях або читання книг спортом, прогулянками або туризмом). Підтримуйте можливість отримання нових позитивних емоцій (свіжих вражень) під час відпочинку, спілкування з друзями, відвідування музеїв, контакту з природою або перегляду нових кінофільмів.

Ці прості правила допоможуть студентам зберегти баланс між навчанням і відпочинком, а також запобігти емоційному вигоранню під час університетського життя.

- Не бійтеся змін. Чудово, якщо ваше хобі стає вашою життєвою справою. Навіть якщо робота приносить прибуток, але не відповідає вашим прагненням, не соромтеся змінювати її.

- Головною причиною емоційного напруження серед студентів останнього курсу бакалаврату, на нашу думку, є стрес перед складанням випускних екзаменів, написанням випускної роботи та проходженням ЗНО з іноземної мови як умови вступу до магістратури. Для того, щоб уникнути стресу перед ЗНО, студенти молодших курсів (2-3) повинні оволодіти навичками організації свого часу та виділяти час для систематичного вивчення іноземної мови, не відкладаючи це на останній рік бакалаврату.

- Ретельне ведення щоденника для спостереження за власним психічним станом.

- Регулярні консультації з психологом, особливо при відчутті загострення симптомів емоційного вигорання.

Отже, ризик емоційного вигорання серед студентів може бути зменшений шляхом дотримання цих рекомендацій, які сприяють уникненню емоційного виснаження та збереженню психологічного здоров'я сучасної студентської молоді.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі наведено теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження особливостей профілактики емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни. Це дозволило сформулювати висновки, що відображають вирішення завдань відповідно до поставленої мети.

В основі нашої роботи лежить тривимірна модель синдрому емоційного вигорання. В якій виділені наступні фази синдрому емоційного вигорання: напруження, резистенція та виснаження.

Психологи входять до групи підвищеного ризику розвитку синдрому емоційного вигорання. Це пов'язано з тим, що професійну діяльність психолога відрізняє дуже висока емоційна завантаженість. Ключовими передумовами «синдрому емоційного вигорання» у психологів є: період надмірної активності, негативний індивідуальний досвід, організаційні проблеми та певні особистісні характеристики (низька самооцінка, високий нейротизм, тривожність та ін.), що значним чином впливають на розвиток синдрому.

Емоційне вигорання ініціюється комплексом чинників, що включають індивідуально-психологічні особливості (стресостійкість, емпатія, темперамент, тривожність, тощо) і специфічні особливості професійної діяльності емоційного характеру.

Для визначення рівня прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни нами було підібрано опитувальник «Діагностика рівня емоційного вигорання».

З метою визначення чинників, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни, було підібрано чотири опитувальника: методика «Оцінка властивостей темпераменту (ОСТ)» В. М. Русалова; методика «Визначення стресостійкості та соціальної

адаптації Холмса та Раге»; методика «Оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (тест Ч. Спілбергера - Ю. Ханіна)»; методика «Діагностика рівня емпатійних здібностей».

Емпіричне дослідження проводилося в 2024-2025 навчальному році online з використанням Google Forms. У дослідженні приймало участь 57 респондентів, віком від 20 до 45 років.

Аналіз результатів показав, що у 60% майбутніх психологів сформований синдром емоційного вигорання. 25% респондентів знаходяться на стадії формування емоційного вигорання і лише у 16% синдром емоційного вигорання не сформований.

Визначено, що 61% опитаних (35 респондентів) властивий сангвінічний тип темпераменту.

Встановлено, що у майбутніх психологів рівень стресостійкості розподілився майже рівномірно: 39% мають високий рівень стресостійкості; 30% - пороговий рівень; низький рівень мають 31%.

Визначено, що половина опитаних (49%) мають високий рівень тривожності; 44% - середній рівень і лише 7% мають низький рівень тривожності.

Встановлено, що провідним компонентом емпатії у всієї вибірки респондентів є емоційний канал емпатії ($M = 3,68$). Високі показники по емоційному каналу мають 33%, середні показники у 46% і 21% мають низькі показники.

Визначено, що високий рівень емпатії мають 5% респондентів, середній рівень – 28%, занижений рівень – 48% і низький рівень у 19%.

Встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем прояву емоційного вигорання у майбутніх психологів та такими чинниками, як стресостійкість, тривожність та емпатія.

Враховуючи результати проведеного емпіричного дослідження нами розроблено тренінгову програму щодо профілактики емоційного вигорання у майбутніх психологів в умовах війни, метою якої є: формування

психологічної компетентності щодо попередження емоційного вигорання; розвиток навичок та умінь щодо саморегуляції студентів; розвиток стресостійкості та формування адекватної самооцінки.

З метою попередження розвитку синдрому емоційного вигорання нами розроблено практичні поради для майбутніх психологів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акіндінова І. А., Баканова А. А. Емоційне вигорання в професійній діяльності педагога: прояви та профілактика. *Педагогічні вісті*. В.: Видавництво РГПУ ім. А. І. Герцена, 2003. № 5. С. 34. URL : https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/79734/1/Melnik_PL.pdf
2. Білера Н.В. Основні напрями профілактики синдрому професійного вигорання у військовослужбовців. Медицина третього тисячоліття : матеріали міжвузівської конференції молодих вчених та студентів, Харків : ХНМУ, 22–24 січня 2018 р. С. 285.
3. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання: діагностика та профілактика. К : Добродій, 2008. 336 с.
4. Борисова М. В. Психологічні детермінанти феномена емоційного вигорання у педагогів. Львів: Питання психології, 2005. 78 с. URL : <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/418>
5. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання в контексті професійної майстерності вчителя. К : Міленіум, 2003. 77–79 с. URL : <https://knute.edu.ua/file/MjIxNw==/1694da867f94bf78c417355ec4748551.pdf>
6. Вікова та педагогічна психологія: навч. посібник / за ред. О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. К. : Просвіта, 2001. 416 с. URL : <https://studfile.net/preview/7142785/>
7. Водоп'янова Н. Є. Синдром вигорання: діагностика та профілактика. К: Добродій, 2008. С. 109–113.
8. Гірняк Г. С., Городова Ю. Ю. Особливості виникнення емоційної напруженості у студентів ВНЗ. *Актуальні задачі сучасних технологій*: зб. тез доп. V Міжнар. наук.-техн. конф. молодих учених та студентів, (м. Тернопіль, 17-18 листопада 2016 р.). Тернопіль: ТНТУ ім. Івана Пулюя, 2016. Т. 2. С. 320–321. URL : https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/20024/2/ConfATMT_2016vII_Hirnyak_H_S-Peculiarities_of_origin_320-321.pdf

9. Головаха Є. І. Життєва перспектива і професійне самовизначення молоді. Київ: АН УРСР, ін-т філософії. 1986. 142с.

10. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології*. 2012. Т. 1, Вип. 35. С. 30–33. URL : <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i35/8.pdf>

11. Заброцький М. М. Вікова психологія: навчальний посібник. 2-ге вид., випр. і доп. К.: МАУП, 2002. 104с.

12. Зайчикова Т. В. Діагностика та профілактика синдрому професійного вигорання у вчителів: Методичні рекомендації. Київ: Рівне, 2003. 24 с. URL : https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/22731/Nchnpu_012_2014_4_3_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих. К. : Педагогічна думка, 2016. 219 с.

14. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с. URL : https://www.academia.edu/39796999/%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BC%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B0_%D0%9B%D1%8E%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BB%D0%B0_%D0%93%D0%BD%D1%83%D1%81%D0%BA%D1%96%D0%BD%D0%B0_%D0%93%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B0_%D0%9FC%D0%98%D0%A5%D0%9E%D0%9B%D0%9E%D0%93%D0%86%D0%AF_%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%A4%D0%95%D0%A1%D0%86%D0%99%D0%9D%D0%9E%D0%93%D0%9E_%D0%92%D0%98%D0%93%D0%9E%D0%A0%D0%90%D0%9D%D0%9D%D0%AF_%D0%9F%D0%86%D0%94%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%84%D0%9C%D0%A6%D0%86%D0%92_%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F

16. Калайтан Н. Л. Особливості емоційної сфери лікарів швидкої медичної допомоги з різним рівнем синдрому вигорання. *Проблеми*

екстремальної та кризової психології : зб. наук. пр. Х., 2010. Вип. 7. С. 173–181.

17. Картузова А. Емоційне вигорання студентів різних курсів навчання. *Молода спортивна наука України* : зб. наук. пр. з галузі фіз. культури та спорту. Львів, 2007. Вип. 11, Т. 4. С. 137 – 140.

18. Кириленко О. А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу "людина-людина": автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03. К., 2007. 20 с. URL: <http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/elcat/new/result.php3?source=1&title=%F1%F2%F0%E5%F1&div=0&docType=24&docType1=8&docType2=17&docType3=13&docType4=14&docType5=15&docType6=26&docType7=18&docType8=19&docType9=25&parentId=0&qtype=&prev=400&page=3&count=625&sort=>

19. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості: навчальний посібник. К. : Либідь, 2007. 256 с. URL: <https://sociology.knu.ua/uk/library/psihologiya-emociyna-sfera-osobistosti-navchposibnik>

20. Малишева К. О. Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 / К. О. Малишева; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2003. – 16 с. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=EC&P21DBN=&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=JwU_B&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21P03=U=&S21COLORTERMS=0&S21STR=%D0%AE948.43

21. Маляр-Газда Н. М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодні. *Проблеми клінічної педіатрії*. 2015. № 3. С. 27. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=A_SP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=pkp_2015_3_6

22. Марута Н. О., Чабан О. С., Каленська Г. Ю. Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного та психічного здоров'я. / *Міжнародний неврологічний журнал*. 2019. № 7 (109). С. 22 – 30. URL:

http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=A SP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Mnzh_2019_7_6

23. Олійникова Н. Д. Методичні рекомендації щодо профілактики та зниження шкоди синдрому професійного вигорання у педагогічних працівників: посібник для фахівців психологічної служби, педагогічних працівників. Первомайськ, 2011. 52 с. URL : https://psy.khmnpu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/17/zbirnyk_materialiv_vseukrayinskoyi_studentskoyi_konferencziyi_2022.pdf

24. Освіта дорослих : енциклопедичний словник / В. Г. Кремень, Ю. В. Ковбасюк, Н. Г. Протасова та ін. ; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України та ін. Київ : Основа, 2014. 443с.

25. Підготовка вчителів до розвитку життєстійкості / стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах : навч.-метод. посіб. / Богданов С. О. та ін.; заг. ред.: Чернобровкін В. М., Панок В. Г. Київ : Унів. Вид-во ПУЛЬСАРИ, 2017. 208 с. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/707663/1/Bohdanov2017_1.pdf

26. Помиткіна Л. В. Психодинамічна неконгруентність особистості: діагностика, корекція та консультування: Монографія. К. : Книжкове вид-во НАУ, 2007. 180 с. URL : <https://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%8F.docx?id=66d763ab-6adc-4a14-8a32-7e1b675da4b4>

27. Проблеми професійної підготовки фахівців у вузах. Проблеми відбору та професійної підготовки фахівців у вузах / за ред. Н. В. Кузьміної. Львів, 1970. С. 47–61.

28. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій / О. І. Бондарчук, Л. М. Карамушка, А. С. Москальова, О. О. Нежинська, Н. І. Пінчук : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. К., 2015. 48 с. URL : http://umo.edu.ua/images/content/aspirantura/zabezp_discipl/%D0%A1%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%BA%D1%83%D1%80%D1%81_%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81_%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_2015.pdf

29. Психологія : Підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.; за ред. Ю. Л. Трофімова. 3-тє вид. стереотип. К. : Либідь, 2001. 560 с.

30. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України : матеріали дисертації. С. 45.

URL : <https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf>.

31. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасєка О. В. Вікова психологія. Навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2012. 376 с.

32. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А. Криза фахового навчання як підґрунтя емоційного вигорання студентів. Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. 2017. №27. С.77–80. URL : http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Potip_2017_27_17

33. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб [для студ. ВНЗ та слухачів інститутів післядипломної освіти] / Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. К. : Міленіум, 2004. 264 с. URL : http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/elcat/new/detail.php3?doc_id=1244489

[20%D1%82%D0%B0%20%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%20%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%BB%D1%8F%D1%86%D1%96%D1%97%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96.pdf](#)

41. Cherniss C. Long-term consquences of burnout : An exploratory study. *Journal of Organizational Beha- vior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1 – 11.

42. Domina G. Conflicts as a cause of post-traumatic stress. *European Humanities Studies: State and Society. Europejskie Studia Humanistyczne: Państwo i Społeczeństwo. Poland-Ukraine*, 2018. Issue 1(I), pp. 78–88.

43. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. P. 159 – 165. URL : <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

44. Garden, A.M. Depersonalization: A valid dimension of burn-out? A.M. Garden A.M. *Human Relations*. 1987. V. 40 (9). P. 545–560.

45. Green D. E. The three factors structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study D. E. Green, F. H. Walkey, A.J. Taylor *Journal of Social Behavior and Personality*. 1991. V. 6 (3). P. 453–472.

46. Hashem, Z., Zeinoun, P. Self-Compassion Explains Less Burnout Among Healthcare Professionals. *Mindfulness*. 2020. 11. 2542–2551.

47. Lourel M., Gueguen N., Mouda F. Psychometric properties of a global measure of job burnout . *Study Psychologica*. 2008. Vol. 50. No.1. P.109 – 118. URL : <https://ekmair.ukma.edu.ua/bitstreams/014032d0-48b1-4d4c-a005-65421183f13d/download>

48. Maslach C., Pines A. Burnout : The loss of human caring. *Experiencing Social Psychology*. N. Y. : Knopf, 1979. P. 246.

49. Maslach C. Job burnout : how people cope. W. : Public Wealf, 1978. 356 p. URL : <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/job-burnout-how-people-cope>
50. Maslach C. The Truth about Burnout: How organization cause personal stress and what to do about it / C Maslach, M. P. Leiter. San Francisco, C. A.: Jossey-Bass, 1997. 186 p. URL : <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1275978>
51. Melnychuk O. The psychological peculiarities of the emotional intelligence of future social sphere professionals. The advanced science journal, 2015, pp. 107–112.
52. Miller D. Stress and Burnout in HIV. AIDS. 1996. Vol. 10 (supl.). P. 213 – 219. URL : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8883632/>
53. Neff, K. D. Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. Self and Identity, 2003. 2(2). P. 85–101. 8. Hashem, Z., Zeinoun, P. Self-Compassion Explains Less Burnout Among Healthcare Professionals. Mindfulness. 2020. 11. 2542–2551.
54. Pines A. M. Burnout : An existential perspective. Professional burnout : Recent developments in the theory and research . Ed. W.B. Schaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. Washington DC : Taylor & Francis, 1993. P. 33 – 51. URL : <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315227979/professional-burnout-wilmar-schaufeli-christina-maslach-tadeusz-marek>
55. A. Pines, C.Maslach//Child Care Quarterly. 1980: V. 9. P: 5–16.
56. Schaufeli, W.B. Burnout: 35 years of research and practice. Career Development International, 2009. Vol. 14. № 3, pp. 204–220. URL : <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>
57. Schaufeli W. B., Enzmann D. The burnout companion to study & practice; a critical analysis. London : Taylor and Francis, 1998. P. 77 – 85.
58. Schaufell W. B. Measurement of burnout: A review. In Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch / ed. W.B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. – Washington, DC : Taylor&Francisp, 2005. – P. 199215.

URL :
https://www.researchgate.net/publication/358359425_Burnout_A_Review_of_The_ory_and_Measurement

59. Schwab, R.L. Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 1982. Vol. 18 (1), pp. 60–74.

60. Storlie, F. (1979). Burnout: the elaboration of a concept. *AJN Am J Nursing*, 2108–2111. URL : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/260619/>

61. Shirom, A. (1989). Burnout in Work Organizations. In C.L. Cooper, & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 25–48). New York : Wiley. . URL : <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=835906>

ДОДАТКИ

Додаток А

**Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву
емоційного вигорання та рівнем стресостійкості у педагогів, які мають
сформований синдром емоційного вигорання**

№ п/п	Показники рівня емоційного вигорання (змінна А)		Показники рівня стресостійкості (змінна В)		d (ранг А- ранг В)	d ²
	Інд.значення	Ранг	Інд.значення	Ранг		
1.	88	15	178	7	8	64
2.	234	33	471	34	-1	1
3.	63	3	123	1	2	4
4.	164	25	211	15	10	100
5.	153	24	313	28,5	-4,5	20,25
6.	185	26	304	26	0	0
7.	191	27	200	11	16	256
8.	127	22	221	17	5	25
9.	76	10	238	20	-10	100
10.	123	20	188	9	11	121
11.	95	16	193	10	6	36
12.	81	13	285	23	-10	100
13.	195	29	348	32	-3	9
14.	70	5	163	5	0	0
15.	75	8	182	8	0	0
16.	60	1	132	2	-1	1
17.	124	21	166	6	15	225
18.	107	19	159	4	15	225
19.	197	30	393	33	-3	9
20.	87	14	203	13	1	1
21.	102	17	301	24	-7	49

22.	215	32	313	28,5	3,5	12,25
23.	236	34	348	31,5	2,5	6,25
24.	197	30,5	225	18	12,5	156,25
25.	193	28	313	28,5	-0,5	0,25
26.	74	6,5	304	26	-19,5	380,25
27.	78	11	313	28,5	-17,5	306,25
28.	75	8,5	201	12	-3,5	12,25
29.	74	6,5	262	21	-14,5	210,25
30.	65	4	204	14	-10	100
31.	143	23	237	19	4	16
32.	78	11	153	3	8	64
33.	61	2	213	16	-14	196
34.	103	18	262	22	-4	16

$$\sum d^2 = 2822$$

$$r_{s_{enn}} = 1 - (6 \cdot \sum d^2) / N \cdot (N^2 - 1) = 1 - (6 \cdot 2822) / 34 \cdot (34^2 - 1) = 0,57$$

Додаток А.1

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем тривожності у майбутніх психологів, які мають сформований синдром емоційного вигорання

№ п/п	Показники рівня емоційного вигорання (змінна А)		Показники рівня тривожності (змінна В)		d (² ранг А- ранг В)	d
	Інд.зна чення	Р анг	Інд.зна чення	Р анг		
1. 1.	88	5	44	8	7	4
2.	234	3	46	0,5	2	5
					2,5	06,25

3.	63	3	47	3	1	-	1
4.	164	5	56	7,5	2	-	6
5.	153	4	49	7,5	1	6,	4
6.	185	6	56	7,5	2	-	2
7.	191	7	51	0,5	2	6,	4
8.	127	2	52	2,5	2	-	0
9.	76	0	51	0,5	2	-	1
10.	123	0	54	6	2	-	3
11.	95	6	38	4	2	1	1
12.	81	3	30	1	2	1	1
13.	195	9	79	4	3	-	2
14.	70	5	36	3	2	2	4
15.	75	8	43	6	2	2	4
16.	60	1	49	7,5	1	-	2
17.	124	1	47	3	1	8	6
						4	

32.	78	1	43	6	5	5
33.	61	2	31	2	0	0
34.	103	8	46	0,5	7,5	6,25

$$\sum d^2 = 3024$$

$$r_{s\text{ enn}} = 1 - (6 \cdot \sum d^2) / N \cdot (N^2 - 1) = 1 - (6 \cdot 3024) / 34 \cdot (34^2 - 1) = 0,54$$

Додаток А.2

**Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву
емоційного вигорання та рівнем емпатії у майбутніх психологів, які
мають сформований синдром емоційного вигорання**

№ п/п	Показники рівня емоційного вигорання (змінна А)		Показники рівня емпатії (змінна В)		d (ранг А- ранг В)	d ²
	Інд.зна чення	Р анг	Інд.зна чення	Р анг		
1. 1.	88	5	17	5	0	0
2.	234	3	27	4	-	1
3.	63	3	18	8	-	2
4.	164	5	19	1,5	3, 5	1 2,25
5.	153	4	18	8	6	3 6
6.	185	6	22	7,5	-	2 ,25
7.	191	7	17	5	1 2	1 44
8.	127	2	14	7	1 5	2 25
9.	76	0	22	7,5	-	3 06,25

10.	123	0	2	19	1,5	-	2
11.	95	6	1	13	3	1	1
12.	81	3	1	23	1	-	3
13.	195	9	2	23	1	-	4
14.	70	5		19	1,5	-	2
15.	75	8		23	1	-	5
16.	60	1		14	7	-	3
17.	124	1	2	14	7	1	1
18.	107	9	1	12	1	1	3
19.	197	0	3	22	7,5	2,	6
20.	87	4	1	16	2,5	1,	2
21.	102	7	1	17	5		4
22.	215	2	3	24	3	-	1
23.	236	4	3	20	4,5	9,	9

24.	197	0,5	3	22	7,5	3	9
25.	193	8	2	19	1,5	6,5	4,25
26.	74	,5	6	13	3	3,5	1,25
27.	78	1	1	14	7	4	16
28.	75	,5	8	15	0,5	-	4
29.	74	,5	6	18	8	-	1
30.	65		4	13	3	1	1
31.	143	3	2	14	7	1	2
32.	78	1	1	15	0,5	0,5	0,25
33.	61	2		20	4,5	-	5
34.	103	8	1	16	2,5	5	0,25

$$\sum d^2 = 3921$$

$$r_{s\text{ emn}} = 1 - (6 \cdot \sum d^2) / N \cdot (N^2 - 1) = 1 - (6 \cdot 3921) / 34 \cdot (34^2 - 1) = 0,40$$

Додаток Б

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем стресостійкості у майбутніх психологів, які мають синдром емоційного вигорання на стадії формування

/п	Показники рівня емоційного вигорання (змінна А)		Показники рівня стресостійкості (змінна В)		d (ранг А-ранг В)	d ²
	Інд.значення	Ра _{нг}	Інд.значення	Р _{анг}		
1.	50	5,5	262	0	4,5	0,25
2.	39	1	32	1	0	0
3.	59	13	348	4	1	1
4.	54	8	157	3	-5	5
5.	50	5,5	186	7	1,5	,25
6.	57	10,5	265	1	0,5	,25
7.	50	5,5	248	9	3,5	2,25
8.	47	2	97	2	0	0
9.	48	3	164	4	1	1
10	57	10,5	320	3	2,5	,25

11	59	13	165	5	-8	4	6
12	59	13	313	2	-1		1
13	50	5,5	178	6	0,5	,25	0
14	55	9	192	8	-1		1

$$\sum d^2 = 134$$

$$r_{s_{enn}} = 1 - (6 \cdot \sum d^2) / N \cdot (N^2 - 1) = 1 - (6 \cdot 134) / 14 \cdot (14^2 - 1) = 0,7$$

Додаток Б.1

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем тривожності у майбутніх психологів, які мають синдром емоційного вигорання на стадії формування

/п	Показники рівня емоційного вигорання (змінна А)		Показники рівня тривожності (змінна В)		d (ранг А- ранг В)	d ²
	Інд.значення	Ра нг	Інд.значення	Р анг		
1.	50	5,5	41	8	-2,5	,25
2.	39	1	36	2	-1	1
3.	59	13	66	4	-1	1
4.	54	8	41	8	0	0
5.	50	5,5	40	6	-0,5	,25
6.	57	10,5	42	0	0,5	,25
7.	50	5,5	37	5	2	4
8.	47	2	37	5	-1,5	,25
9.	48	3	32	1	2	4
10	57	10,5	41	8	2,5	,25
11	59	13	43	1,5	1,5	,25

12	59	13	44	3	1	0	0
13	50	5,5	43	2	1	-6,5	4
14	55	9	38	5	5	4	1

$$\sum d^2 = 85,75$$

$$r_{s_{enn}} = 1 - (6 \cdot \sum d^2) / N \cdot (N^2 - 1) = 1 - (6 \cdot 85,75) / 14 \cdot (14^2 - 1) = 0,81$$

Додаток Б.2

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем емпатії у майбутніх психологів, які мають синдром емоційного вигорання на стадії формування

/п	Показники рівня емоційного вигорання (змінна А)		Показники рівня емпатія (змінна В)		d (ранг А- ранг В)	d ²
	Інд.значення	Ра нг	Інд.значення	Р анг		
1.	50	5,5	22	0	-4,5	0,25
2.	39	1	19	7	-6	6
3.	59	13	23	2	1	1
4.	54	8	15	3	5	5
5.	50	5,5	18	5	0	0
6.	57	10,5	18	5	5	5
7.	50	5,5	14	5	4	6
8.	47	2	14	5	0,5	,25
9.	48	3	21	5	-5,5	0,25

10	57	10,5	23	12	-1,5	2,25
11	59	13	23	12	1	1
12	59	13	31	41	-1	1
13	50	5,5	21	58,5	-3	9
14	55	9	16	44	5	5

$$\sum d^2 = 192$$

$$r_{s\,emn} = 1 - (6 \cdot \sum d^2) / N \cdot (N^2 - 1) = 1 - (6 \cdot 192) / 14 \cdot (14^2 - 1) = 0,58$$

Додаток В

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем стресостійкості у майбутніх психологів, які не мають сформованого синдрому емоційного вигорання

/п	Показники рівня емоційного вигорання (змінна А)		Показники рівня стресостійкості (змінна В)		d (ранг А- ранг В)	d ²
	Інд.значення	Ра	Інд.значення	Р		
1.	23	3,5	97	4	-0,5	0,25
2.	22	2	44	1	1	1
3.	0	1	97	4	-3	9
4.	30	7,5	203	7	0,5	0,25
5.	27	6	97	4	2	4
6.	30	7,5	243	9	-1,5	2,25
7.	31	9	218	8	1	1
8.	24	5	164	6	-1	1
9.	23	3,5	49	2	1,5	2,25

$$\sum d^2 = 21$$

$$r_{s\text{ эмн}} = 1 - (6 \cdot \sum d^2) / N \cdot (N^2 - 1) = 1 - (6 \cdot 21) / 9 \cdot (9^2 - 1) = 0,83$$

Додаток В.1

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем тривожності у майбутніх психологів, які не мають сформованого синдрому емоційного вигорання

/п	Показники рівня емоційного вигорання (змінна А)		Показники рівня тривожності (змінна В)		d (ранг А- ранг В)	d ²
	Інд.значення	Ра нг	Інд.значення	Р анг		
1.	23	3,5	41	6	2,5	6,25
2.	22	2	30	2	0	0
3.	18	1	29	1	0	0
4.	30	7,5	44	6	-1,5	2,25
5.	27	6	36	3	-3	9
6.	30	7,5	46	7,5	0	0
7.	31	9	48	9	0	0
8.	24	5	46	7,5	2,5	6,25
9.	23	3,5	40	4	0,5	0,25

$$\sum d^2 = 24$$

$$r_{s\text{ emn}} = 1 - (6 \cdot \sum d^2) / N \cdot (N^2 - 1) = 1 - (6 \cdot 24) / 9 \cdot (9^2 - 1) = 0,8$$

Додаток В.2

Результати визначення кореляційного зв'язку між рівнем прояву емоційного вигорання та рівнем емпатії у майбутніх психологів, які не мають сформованого синдрому емоційного вигорання

/п	Показники рівня емоційного вигорання (змінна А)		Показники рівня емпатія (змінна В)		d (ранг А- ранг В)	d ²
	Інд.значення	Ра нг	Інд.значення	Р анг		
1.	23	3,5	21	5	1,5	2,25
2.	22	2	17	2	0	0
3.	18	1	19	4	3	9
4.	30	7,5	18	3	-4,5	0,25
5.	27	6	23	7	1	1
6.	30	7,5	22	6	-1,5	2,25
7.	31	9	36	9	0	0
8.	24	5	24	8	3	9
9.	23	3,5	12	1	-2,5	6,25

$$\sum d^2 = 50$$

$$r_{s\text{ емп}} = 1 - (6 \cdot \sum d^2) / N \cdot (N^2 - 1) = 1 - (6 \cdot 50) / 9 \cdot (9^2 - 1) = 0,58$$