

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Факультет гуманітарно-педагогічний

**ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО
ЗАХИСТУ**

В.о. завідувача кафедри
соціальної роботи та реабілітації
доктор філософії, доцент
_____ Григоренко Т.В.
«_____» _____ 2026 р.

БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему **«ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДИТЯЧИХ СЛУЖБ ЗАСОБАМИ АРТ-
ТЕРАПІЇ»**

Спеціальність 231 Соціальна робота
(код і назва)

Гарант освітньої програми

Доктор педагогічних наук, професор
(науковий ступінь та вчене звання)

(підпис)

Осадченко І.І.
(ПІБ)

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи

Доктор пед. наук, професор
(науковий ступінь та вчене звання)

(підпис)

Григоренко Т.В.
(ПІБ)

Виконала

(підпис)

Корж Д.А.
(ПІБ студента)

КИЇВ – 2026

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**
Факультет гуманітарно-педагогічний

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри
соціальної роботи та реабілітації
доктор філософії, доцент
_____ Григоренко Т.В.
« ____ » _____ 2026 р.

З А В Д А Н Н Я
на виконання бакалаврської кваліфікаційної роботи
студенту

_____ Корж Дар'ї Анатоліївни _____

Спеціальність 231 Соціальна робота

(код і назва)

Тема бакалаврської кваліфікаційної роботи «Профілактика професійного вигорання соціальних працівників дитячих служб засобами арт-терапії»

затверджена наказом ректора НУБіП України від «16» березня 2026 р. № 779 «С»

Термін подання завершеної роботи (проекту) на кафедру « ____ » 202 р.

(рік, місяць, число)

Вихідні дані до бакалаврської кваліфікаційної роботи (дипломного проекту бакалавра):
*наукові розробки вітчизняних і зарубіжних учених; матеріали періодичних видань;
навчальна та довідкова література з теми дослідження.*

Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння професійного вигорання соціальних працівників.
2. Провести емпіричне дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників.
3. Розробити та апробувати програму профілактики професійного вигорання соціальних працівників і оцінити її ефективність.

Дата видачі завдання “ ____ ” _____ 2026 р.

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи
(Керівник дипломного проекту бакалавра) _____

(підпис)

_____ Григоренко Т.В.

(прізвище та ініціали)

Завдання прийняла до виконання _____

(підпис)

_____ Корж Д.А.

(прізвище та ініціали)

Реферат

Бакалаврська кваліфікаційна робота на тему «Профілактика професійного вигорання соціальних працівників дитячих служб засобами арт-терапії» містить 60 сторінок друкованого тексту, 3 таблиці, 3 рисунка та додатки. Перелік використаних літературних джерел нараховує 58 найменувань.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання соціальних працівників, а також розроблення та апробація програми його профілактики.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння професійного вигорання соціальних працівників.
2. Провести емпіричне дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників.
3. Розробити та апробувати програму профілактики професійного вигорання соціальних працівників і оцінити її ефективність.

Структура роботи: робота складається з трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків.

У першому розділі розкрито теоретичні основи професійного вигорання соціальних працівників, проаналізовано сутність, структуру та основні підходи до трактування даного феномену, визначено чинники та прояви професійного вигорання соціальних працівників дитячих служб, а також охарактеризовано сучасні підходи та технології його профілактики у соціальній роботі.

У другому розділі представлено методику та організацію емпіричного дослідження професійного вигорання соціальних працівників, обґрунтовано вибір діагностичного інструментарію, зокрема Маслачового опитувальника вигорання (MBI-HSS), а також здійснено аналіз результатів дослідження рівня професійного вигорання у контрольній та експериментальній групах.

У третьому розділі розроблено програму профілактики професійного вигорання соціальних працівників дитячих служб засобами арт-терапії, представлено результати повторної діагностики рівня професійного вигорання після реалізації програми та здійснено оцінку її ефективності, а також сформульовано практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання у діяльності фахівців соціальної сфери.

Ключові слова: професійне вигорання, соціальний працівник, дитячі служби, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень, арт-терапія, профілактика, соціальна робота.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	9
1.1. Поняття, структура та основні підходи до трактування професійного вигорання.....	9
1.2. Чинники та прояви професійного вигорання соціальних працівників дитячих служб.....	14
1.3. Підходи та технології профілактики професійного вигорання в соціальній роботі.....	18
Висновки до першого розділу.....	26
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	29
2.1. Організація та методологія емпіричного дослідження.....	29
2.2. Аналіз результатів дослідження рівня професійного вигорання.....	32
Висновки до другого розділу.....	41
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ОЦІНКА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ.....	43
3.1. Розроблення програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників засобами арт-терапії	43
3.2. Результати повторної діагностики емоційного стану та рівня професійного вигорання.....	49
3.3. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання соціальних працівників.....	56
Висновки до третього розділу.....	61
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТКИ.....	74

ВСТУП

Актуальність. Професійна діяльність соціальних працівників пов'язана з інтенсивною міжособистісною взаємодією, необхідністю постійного реагування на складні життєві ситуації клієнтів та прийняттям відповідальних рішень у соціально чутливих умовах. Робота соціальних працівників передбачає високий рівень емоційної залученості, співпереживання та відповідальності за результати допомоги, що значною мірою підвищує ризик емоційного виснаження і формування синдрому професійного вигорання. У сучасних соціальних умовах, які характеризуються зростанням соціальних проблем, економічною нестабільністю та наслідками воєнних подій, навантаження на соціальних працівників істотно зростає, що актуалізує проблему збереження їхнього професійного та психологічного ресурсу.

У науковому дискурсі професійне вигорання розглядається як комплексний соціально-психологічний феномен, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів і проявляється у стані емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження суб'єктивної оцінки професійних досягнень. Концептуальне осмислення даного явища було започатковане у працях К. Масlach та С. Джексон, які розглядають професійне вигорання як синдром емоційного виснаження, негативного ставлення до клієнтів та зниження професійної ефективності. Подальший розвиток цієї проблематики здійснено у дослідженнях W. B. Schaufeli та A. B. Bakker, які пов'язують виникнення вигорання з дисбалансом між професійними вимогами та ресурсами професійного середовища.

Значний внесок у дослідження проблеми професійного вигорання у сфері соціальної роботи зробили українські науковці. Зокрема, Н. В. Вознюк розглядає професійне вигорання як форму професійної дезадаптації, що виникає внаслідок тривалого емоційного перевантаження у процесі допоміжної діяльності. О. В. Бутиліна підкреслює системний характер цього феномену та пов'язує його розвиток із поєднанням високих професійних

вимог, обмежених ресурсів підтримки та підвищеної відповідальності за благополуччя клієнтів. Л. М. Карамушка наголошує на важливості збереження психологічного здоров'я фахівців допоміжних професій і розглядає профілактику професійного вигорання як важливий напрям розвитку системи психологічної підтримки персоналу.

Особливої актуальності проблема професійного вигорання набуває у сучасних умовах соціальних трансформацій, коли фахівці соціальної сфери змушені працювати в ситуації підвищеного соціального напруження, взаємодіючи з людьми, які переживають кризові життєві обставини. О. В. Діброва та Т. Л. Лях наголошують, що діяльність соціальних працівників у сучасних умовах поєднує високі професійні вимоги з обмеженими можливостями емоційного відновлення, що підвищує ризик розвитку синдрому вигорання. За таких умов особливої значущості набуває розроблення ефективних програм профілактики професійного вигорання, спрямованих на підтримання психологічної стійкості фахівців, розвиток їхніх професійних ресурсів та забезпечення стабільності професійного функціонування.

Таким чином, актуальність обраної теми зумовлюється необхідністю наукового осмислення механізмів формування професійного вигорання соціальних працівників та розроблення практичних заходів щодо його профілактики.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання соціальних працівників, а також розроблення та апробація програми його профілактики.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння професійного вигорання соціальних працівників.
2. Провести емпіричне дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників.

3. Розробити та апробувати програму профілактики професійного вигорання соціальних працівників і оцінити її ефективність.

Об'єкт – професійне вигорання соціальних працівників.

Предмет – програма профілактики професійного вигорання соціальних працівників.

Для розв'язання поставлених завдань використано **комплекс взаємопов'язаних методів дослідження**: теоретичні методи (аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел); емпіричні методи (психодіагностичне тестування з використанням Маслачового опитувальника вигорання Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey); методи кількісної та якісної обробки результатів дослідження.

Теоретична значущість дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про сутність, структуру та чинники професійного вигорання соціальних працівників, а також у систематизації сучасних підходів до його профілактики.

Практична значущість дослідження полягає у розробленні програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників, яка може бути використана у діяльності центрів соціальних служб та інших установ соціальної сфери з метою підтримання психологічного благополуччя працівників.

Структура роботи зумовлена метою та завданнями дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 60 сторінок друкованого тексту, 3 таблиці, 3 рисунка та додатки. Перелік використаних літературних джерел нараховує 58 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Поняття, структура та основні підходи до трактування професійного вигорання

У межах сучасних наукових досліджень професійне вигорання осмислюється як комплексний феномен, зумовлений взаємодією індивідуально-психологічних характеристик особистості, соціального контексту професійної діяльності та організаційних умов її реалізації. Багатовимірність даного явища ускладнює його однозначне трактування та зумовлює наявність різних теоретичних підходів до пояснення механізмів виникнення і розвитку професійного вигорання. Саме тому аналіз понятійного апарату, структурних компонентів та концептуальних моделей професійного вигорання становить важливу методологічну основу для подальшого наукового осмислення цієї проблематики у сфері соціальної роботи.

У працях Н. В. Вознюк простежується підхід до трактування вигорання як специфічної форми професійної дезадаптації, пов'язаної з тривалим перебуванням фахівця у ситуації хронічної емоційної напруги, що знижує ефективність соціальної взаємодії та призводить до поступового виснаження ресурсів особистості [9, с. 167–169]. Аналогічну позицію підтримує О. В. Бутиліна, яка наголошує на системному характері вигорання в соціальній роботі, де поєднуються високі емоційні вимоги, дефіцит відновлювальних механізмів і підвищена відповідальність за благополуччя клієнтів [7, с. 25–27]. У межах такого бачення професійне вигорання постає не як ізольований психологічний стан, а як процес поступової втрати смислів професійної діяльності та зниження суб'єктивної значущості професійної ролі.

Теоретичне осмислення феномену професійного вигорання значною мірою спирається на аналіз його структурних компонентів, що дозволяє виявити внутрішню логіку розвитку цього стану. О. Л. Васьковська та І. М.

Круковська розглядають професійне вигорання як багатокомпонентне утворення, у структурі якого домінують емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень [8, с. 18–20]. Подібну трикомпонентну модель підтримує А. Я. Боднар, аналізуючи вигорання крізь призму внутрішньоособистісного конфлікту між професійними цінностями та реальними можливостями їх реалізації [5, с. 9–11]. У межах даного підходу емоційне виснаження інтерпретується як первинна ланка процесу, що запускає деформацію ставлення до клієнтів і власної професійної ідентичності.

Поглиблений аналіз психологічної природи професійного вигорання подано у працях К. М. Гирняк, яка акцентує увагу на когнітивно-емоційних механізмах цього явища, зокрема на ролі фрустрованих очікувань та неузгодженості між особистісними потребами і вимогами професійного середовища [10, с. 184–186]. Авторка розглядає вигорання як результат тривалого порушення балансу між затратами та винагородами у професійній діяльності, що призводить до формування стійкого негативного емоційного фону. Подібну інтерпретацію підтримує Н. С. Горелова, аналізуючи історико-етимологічний розвиток поняття «емоційне вигорання» та підкреслюючи його зв'язок із феноменами професійної втоми й психоемоційного виснаження [14, с. 34–35]. У межах такого підходу вигорання постає як динамічний процес, що має чітко виражену стадійність.

Соціально-психологічний вимір професійного вигорання ґрунтовно розкрито у працях О. Л. Главацької, яка підкреслює вплив соціального контексту професійної діяльності на формування синдрому вигорання у соціальних працівників [12, с. 42–44]. Авторка звертає увагу на значущість організаційної культури, стилю управління та якості професійної підтримки у процесі збереження психоемоційної стабільності фахівців. Аналогічну позицію відстоює Н. Бамбурак, аналізуючи професійні ризики та деформації у діяльності працівників соціальної та медичної сфер і наголошуючи на кумулятивному ефекті стресогенних чинників [3, с. 6–9]. У контексті даного дослідження такі підходи дозволяють розглядати професійне вигорання як

соціально зумовлений феномен, тісно пов'язаний із умовами праці та характером міжособистісних взаємодій.

Особливе місце у сучасних дослідженнях посідає концепція професійного вигорання як порушення адаптаційних механізмів особистості. Л. М. Карамушка, аналізуючи психічне здоров'я в умовах воєнних викликів, підкреслює, що вигорання формується внаслідок тривалого перевантаження адаптаційних ресурсів, що унеможлиблює ефективне відновлення психоемоційного балансу [25, с. 14–18]. Подібний підхід простежується у працях С. Б. Кузікової та Т. І. Щербак, які пов'язують професійне вигорання з рівнем резильєнтності та стресостійкості фахівця [30, с. 40–43]. У межах такого бачення вигорання розглядається як індикатор зниження адаптивного потенціалу особистості, що потребує цілеспрямованих профілактичних і корекційних заходів.

Зарубіжні підходи до трактування професійного вигорання істотно розширюють теоретичні рамки аналізу цього феномену. У працях W. B. Schaufeli та A. B. Bakker професійне вигорання розглядається у взаємозв'язку з моделлю «вимоги – ресурси», де ключову роль відіграє дисбаланс між професійними навантаженнями та наявними ресурсами підтримки [57, с. 55–58]. Подальший розвиток цієї концепції здійснено W. B. Schaufeli та T. W. Taris, які наголошують на необхідності комплексного аналізу організаційних і індивідуальних чинників вигорання [58, с. 45–47]. У контексті соціальної роботи дана модель є методологічно значущою, оскільки дозволяє пояснити механізми формування вигорання в умовах високої емоційної залученості та обмежених ресурсів.

Професійне вигорання у соціальних працівників в умовах війни набуває додаткових змістових характеристик, що пов'язані з екстремальними умовами професійної діяльності. О. В. Діброва та Т. Л. Лях, аналізуючи досвід соціальних працівників деокупованих територій, підкреслюють посилення симптоматики вигорання через поєднання професійних завдань із власними травматичними переживаннями [19, с. 57–60]. Подібні висновки містяться у

роботах С. Миколук, де акцент зроблено на трансформації професійної ролі соціального працівника в умовах воєнної нестабільності [34, с. 39–41]. У межах даного дослідження такі підходи дозволяють розглядати професійне вигорання як динамічний феномен, чутливий до соціально-історичного контексту.

Значний внесок у розуміння професійного вигорання як об'єкта профілактики здійснено у працях І. В. Астремської, яка розглядає супервізію як інструмент зниження рівня емоційного виснаження та професійних деформацій [1, с. 112–118; 2, с. 45–49]. Авторка інтегрує структурний і процесуальний підходи до аналізу вигорання, підкреслюючи роль рефлексивних практик у збереженні професійного здоров'я. Аналогічну позицію займає О. С. Малишко, яка обґрунтовує ефективність супервізії як засобу профілактики професійного вигорання у соціальних працівників [33, с. 172–174]. У контексті даного дослідження це дозволяє розглядати вигорання не лише як проблему, а як об'єкт цілеспрямованого професійного втручання.

Поряд із психологічними та організаційними інтерпретаціями професійного вигорання у наукових дослідженнях активно розвивається підхід, що розглядає його як прояв професійної деформації особистості. А. Г. Мокряк аналізує професійне вигорання соціальних працівників крізь призму поступових змін мотиваційної, ціннісної та поведінкової сфер, які виникають під впливом тривалого виконання емоційно напружених професійних ролей [38, с. 219–222]. Подібну позицію підтримує О. В. Михайленко, який підкреслює, що професійне вигорання формує специфічний тип реагування на професійні труднощі, що супроводжується зниженням емпатійності та формалізацією взаємодії з клієнтами [35, с. 74–77]. У межах цього підходу вигорання постає як результат тривалої професійної соціалізації в умовах обмежених ресурсів підтримки.

Окрему групу досліджень становлять праці, у яких професійне вигорання розглядається через призму психогігієни та психопрофілактики. В. В. Старусева та Ю. В. Гладка акцентують увагу на необхідності формування

культури психологічного самозбереження як умови попередження емоційного виснаження в умовах сучасних соціальних викликів [50, с. 102–103]. Аналогічний підхід простежується у роботах А. І. Руденка, Ю. П. Данчук та А. В. Ромасюкової, які підкреслюють взаємозв'язок між професійним вигоранням і станом психічного здоров'я фахівців допоміжних професій [48, с. 59–61]. У рамках даного напрямку вигорання трактується як порушення психогігієнічного балансу між професійною активністю та відновленням.

Е. Dzung та R. M. Wachter пов'язують розвиток вигорання з феноменом морального дистресу, який виникає внаслідок неможливості реалізації професійних цінностей у конкретних організаційних умовах [55, с. 409–410]. Така інтерпретація дозволяє пояснити внутрішню напругу, що переживається фахівцями соціальної сфери у ситуаціях, де професійні стандарти вступають у суперечність з інституційними обмеженнями. У контексті соціальної роботи цей підхід набуває особливої актуальності, оскільки діяльність соціального працівника безпосередньо пов'язана з етичними дилемами та відповідальністю за долю клієнтів.

Аналіз сучасних українських досліджень засвідчує тенденцію до інтеграції різних теоретичних підходів у трактуванні професійного вигорання. І. А. Євдокимова розглядає вигорання як наслідок поєднання професійних ризиків, кадрових проблем та інституційної нестабільності соціальної роботи в Україні [21, с. 7–10; 22, с. 24–27]. Подібний міждисциплінарний підхід дозволяє вийти за межі суто психологічного аналізу та врахувати соціально-економічні умови функціонування професії. У межах даного дослідження це створює підґрунтя для комплексного розуміння професійного вигорання як соціально детермінованого феномену.

Узагальнюючи наукові підходи до трактування професійного вигорання, слід констатувати наявність багатовекторного розуміння цього феномену, що охоплює психологічні, соціальні, організаційні та етичні виміри професійної діяльності. Аналіз праць вітчизняних і зарубіжних авторів дозволяє розглядати професійне вигорання як динамічний процес поступового виснаження

адаптаційних, емоційних і ціннісно-смыслових ресурсів особистості фахівця. Структурна складність даного явища зумовлює необхідність інтеграції різних теоретичних моделей для його адекватного пояснення. У контексті соціальної роботи професійне вигорання постає як системна проблема, тісно пов'язана з умовами професійної діяльності, характером соціальної взаємодії та можливостями професійної підтримки. Такий підхід створює методологічні передумови для подальшого аналізу механізмів профілактики та подолання професійного вигорання соціальних працівників в сучасних соціальних умовах.

1.2. Чинники та прояви професійного вигорання соціальних працівників дитячих служб

Професійне вигорання соціальних працівників у наукових дослідженнях пояснюється сукупністю взаємопов'язаних чинників, що діють на різних рівнях професійної діяльності. У контексті діяльності соціальних працівників служб у справах дітей даний феномен набуває особливої специфіки, оскільки професійна взаємодія пов'язана з роботою з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, зазнали травматичного досвіду або потребують постійного соціального супроводу. Н. В. Вознюк розглядає професійне вигорання як наслідок тривалого перебування фахівця в умовах емоційно насиченої взаємодії з клієнтами, що перебувають у кризових ситуаціях [9, с. 168–171]. У роботі з дітьми така взаємодія посилюється необхідністю прояву підвищеної емпатії, відповідальності за безпеку та благополуччя дитини, а також складністю прийняття рішень щодо її подальшої життєвої ситуації. Н. Бамбурак акцентує увагу на кумулятивному характері професійних ризиків, які у сфері дитячого захисту накопичуються швидше через постійний контакт із травматичними історіями [3, с. 7–10]. За таких умов професійне навантаження поступово перевищує можливості психологічної компенсації. У результаті формується стан хронічної втоми, що

знижує здатність до ефективного виконання професійних функцій. Саме тривалість і повторюваність таких впливів визначає глибину розвитку професійного вигорання у фахівців дитячих служб.

Вагоме місце у формуванні професійного вигорання посідають організаційні чинники, пов'язані з особливостями функціонування служб у справах дітей. І. А. Євдокимова пов'язує розвиток вигорання з нестабільністю соціальної сфери, дефіцитом ресурсів та підвищеним навантаженням на фахівців [21, с. 8–11]. У діяльності дитячих служб ці фактори посилюються значною кількістю випадків, що потребують негайного реагування, а також складністю міжвідомчої взаємодії. Соціальні працівники часто виконують функції, що виходять за межі їх основних обов'язків, зокрема координують взаємодію між освітніми, медичними та правоохоронними структурами. О. Л. Главацька підкреслює значення організаційної культури та управлінських практик у формуванні емоційного стану фахівців [12, с. 42–44]. Обмеженість ресурсів, недостатній рівень підтримки та відсутність системного супроводу ускладнюють професійну діяльність. Зниження рівня професійного визнання посилює відчуття невизначеності та емоційного виснаження. За таких умов поступово формується відчуження від професійної ролі та знижується мотивація до діяльності.

Особистісні чинники професійного вигорання набувають особливого значення у діяльності фахівців дитячих служб. К. М. Гирняк пов'язує схильність до вигорання з підвищеною емоційною чутливістю та труднощами саморегуляції [10, с. 184–186]. У роботі з дітьми ці характеристики проявляються особливо інтенсивно, оскільки фахівці стикаються з емоційно складними ситуаціями, пов'язаними з насильством, занедбаністю або сімейними конфліктами. А. Я. Боднар інтерпретує професійне вигорання як внутрішній конфлікт між професійними цінностями та реальними можливостями їх реалізації [5, с. 9–11]. У сфері захисту прав дітей такий конфлікт посилюється обмеженими можливостями впливу на ситуацію клієнта. Тривале перебування у стані моральної напруги сприяє виснаженню

емоційних ресурсів. Зниження рівня психологічної гнучкості ускладнює адаптацію до складних професійних ситуацій. У результаті особистісні ресурси виявляються недостатніми для подолання накопиченого стресу.

Соціально-психологічні чинники професійного вигорання у дитячих службах тісно пов'язані з характером професійної взаємодії та складністю комунікативних процесів. А. С. Горбенко та І. Б. Савельчук підкреслюють, що дефіцит соціальної підтримки та напруженість міжособистісних відносин негативно впливають на професійне функціонування фахівців [13, с. 20–21]. У діяльності служб у справах дітей комунікація часто відбувається в умовах конфліктів між членами сім'ї або між батьками і представниками інституцій. Відсутність підтримувального середовища ускладнює переживання таких ситуацій. О. С. Малишко наголошує на ролі професійного супроводу як ресурсу зниження емоційного напруження [34, с. 172–174]. Регулярна рефлексія професійного досвіду сприяє зменшенню негативних емоційних накопичень. За відсутності таких механізмів формується стійке емоційне виснаження та зростає ризик розвитку професійного вигорання.

Прояви професійного вигорання у фахівців служб у справах дітей характеризуються поступовим наростанням і багатовимірністю. О. В. Михайленко визначає емоційне виснаження як провідний симптом, що проявляється у зниженні емоційної залученості до професійної діяльності [35, с. 74–77]. У сфері роботи з дітьми це проявляється у втраті емоційної чутливості до потреб дитини. Поступово формується тенденція до формалізації професійних контактів. О. В. Бутиліна звертає увагу на розвиток деперсоналізації та знецінення професійних досягнень [7, с. 26–29]. У діяльності дитячих служб це може проявлятися у зниженні рівня емпатії до дітей та їхніх сімей. Порушується відчуття професійної значущості власної діяльності. Зростає ризик професійної деформації. Сукупність таких проявів формує стійкий синдром професійного вигорання.

Специфіка проявів професійного вигорання у сучасних умовах, зокрема в умовах воєнного часу, значно ускладнюється. О. В. Діброва та Т. Л. Лях

наголошують на поєднанні професійного навантаження з особистісною травматизацією фахівців [19, с. 57–60]. У роботі з дітьми, які постраждали від воєнних дій або вимушеного переміщення, рівень емоційного навантаження істотно зростає. С. Миколук пов'язує це з підвищенням рівня тривожності та емоційної нестабільності [34, с. 39–41]. Порущується відчуття контролю над ситуацією. Ускладнюються процеси емоційного відновлення. За таких умов прояви вигорання набувають більш глибокого та тривалого характеру.

Окремий науковий інтерес становить взаємозв'язок професійного вигорання з рівнем психологічної стійкості фахівців дитячих служб. Л. М. Карамушка розглядає психологічну стійкість як здатність особистості зберігати внутрішню рівновагу в умовах тривалого стресового навантаження [24, с. 15–18]. У роботі з дітьми ця характеристика набуває особливої ваги через постійний контакт із травматичним досвідом. Високий рівень стійкості сприяє ефективній регуляції емоційних реакцій. Натомість зниження адаптаційних ресурсів посилює вразливість до вигорання. У результаті психологічна стійкість виступає важливим чинником профілактики професійного виснаження.

Важливим аспектом аналізу є також рівень професійної компетентності фахівців дитячих служб. З. І. Крупник пов'язує зниження ризику вигорання з розвитком професійних компетентностей [29, с. 194–197]. У сфері захисту прав дітей професійна компетентність забезпечує впевненість у прийнятті рішень. Зменшується відчуття безпорадності. О. В. Івженко наголошує на важливості підготовки фахівців до подолання професійного стресу ще на етапі навчання [22, с. 6–10]. Професійна компетентність виступає ресурсом психологічного самозбереження. Її недостатній рівень підвищує ризик розвитку емоційного виснаження.

Варіативність проявів професійного вигорання залежить від стажу професійної діяльності. І. Б. Лисенкова та Г. В. Гончарова пов'язують ранні прояви вигорання з періодом адаптації молодих фахівців [31, с. 2–4]. У дитячих службах цей період супроводжується складністю входження у

професію через емоційно насичений характер роботи. На більш пізніх етапах вигорання набуває хронічного характеру. Знижується мотивація до професійного розвитку. Г. А. Рідкодубська розглядає такі зміни як прояв професійної стагнації [45, с. 267–269]. Таким чином, стаж діяльності визначає специфіку проявів вигорання.

Гендерний аспект також впливає на особливості прояву професійного вигорання у сфері роботи з дітьми. Л. В. Яценко та Н. А. Перхайло зазначають, що жінки частіше демонструють емоційне виснаження, тоді як чоловіки схильні до деперсоналізації [54, с. 27–30]. У сфері соціальної роботи з дітьми, де переважають жінки, цей аспект набуває особливого значення. Гендерні відмінності визначають стратегії подолання стресу. Урахування цих особливостей дозволяє підвищити ефективність профілактичних заходів.

Узагальнення результатів аналізу наукових джерел дозволяє визначити, що професійне вигорання фахівців служб у справах дітей формується під впливом комплексу особистісних, організаційних і соціально-психологічних чинників, які посилюються специфікою роботи з дітьми у складних життєвих обставинах. Прояви даного феномену характеризуються системністю та поступовим розвитком, що супроводжується виснаженням емоційних і адаптаційних ресурсів. У результаті знижується ефективність професійної діяльності, формується емоційне відчуження та зростає ризик професійних деформацій, що актуалізує необхідність розроблення цілеспрямованих профілактичних заходів.

1.3. Підходи та технології профілактики професійного вигорання в соціальній роботі

Профілактика професійного вигорання в соціальній роботі у сучасних наукових дослідженнях розглядається як системний процес, спрямований на збереження психічного здоров'я фахівців і підтримання їх професійної ефективності. У працях І. В. Астремської профілактика вигорання

пов'язується з формуванням умов для усвідомленого професійного функціонування, що включає розвиток рефлексії, професійної підтримки та емоційної саморегуляції [1, с. 114–118; 2, с. 46–49]. Соціальна робота як допоміжна професія характеризується постійним контактом з людським стражданням, що підвищує ризик хронічного емоційного виснаження. За таких умов профілактичні заходи набувають стратегічного значення. Вони мають бути спрямовані не лише на подолання наслідків вигорання, а й на запобігання його формуванню. Саме превентивна орієнтація визначає ефективність профілактичних технологій. У межах даного підходу професійне самозбереження розглядається як необхідна складова професійної культури соціального працівника.

Одним із провідних теоретичних підходів до профілактики професійного вигорання є ресурсний підхід, що ґрунтується на ідеї збереження та відновлення особистісних і професійних ресурсів. W. B. Schaufeli та A. B. Bakker розглядають профілактику вигорання крізь призму балансу між професійними вимогами та ресурсами, доступними фахівцеві у професійному середовищі [57, с. 55–58]. Професійні ресурси охоплюють соціальну підтримку, автономію, можливості професійного розвитку та психологічну безпеку. За умов їх дефіциту ризик вигорання істотно зростає. Ресурсний підхід дозволяє змістити акцент з індивідуальної відповідальності фахівця на організаційні умови його діяльності. У соціальній роботі такий підхід є методологічно виправданим. Він сприяє розробленню комплексних програм підтримки персоналу. Профілактика вигорання в цьому контексті розглядається як інвестиція в людський капітал соціальної сфери.

Важливе місце серед підходів до профілактики професійного вигорання посідає психологічно-орієнтований підхід, що зосереджується на розвитку навичок емоційної саморегуляції та психологічної стійкості. Л. М. Карамушка підкреслює, що формування навичок управління емоційним станом сприяє зниженню інтенсивності стресових реакцій у професійній діяльності [24, с. 18–21]. У межах соціальної роботи цей підхід дозволяє підвищити здатність

фахівців ефективно взаємодіяти з клієнтами без надмірного емоційного залучення. Стійкість розглядається як здатність зберігати внутрішню рівновагу в умовах невизначеності та криз. Психологічно-орієнтовані технології профілактики сприяють збереженню професійної витривалості фахівців.

Організаційний підхід до профілактики професійного вигорання акцентує увагу на зміні умов професійної діяльності соціальних працівників. І. А. Євдокимова підкреслює, що профілактика вигорання має бути інтегрована у систему управління персоналом соціальних установ [21, с. 9–12]. Організаційні технології включають оптимізацію навантаження, чіткий розподіл професійних ролей і забезпечення доступу до професійної підтримки. О. Л. Главацька наголошує на ролі організаційної культури у формуванні безпечного професійного середовища [12, с. 43–45]. Підтримувальне середовище знижує рівень емоційної напруги. Воно сприяє формуванню почуття професійної значущості. У таких умовах профілактика вигорання набуває системного характеру. Організаційний підхід дозволяє розглядати вигорання як управлінську проблему.

Однією з найбільш ефективних технологій профілактики професійного вигорання у соціальній роботі вважається супервізія. І. В. Астремська розглядає супервізію як форму професійної підтримки, що забезпечує рефлексивний аналіз складних професійних ситуацій [1, с. 120–124]. Супервізійний процес сприяє зниженню рівня емоційного напруження. Він дозволяє соціальному працівникові усвідомити власні професійні межі. О. С. Малишко підкреслює профілактичний потенціал супервізії у запобіганні професійним деформаціям [33, с. 173–175]. Регулярна супервізія формує культуру професійного самозбереження. Вона сприяє розвитку професійної ідентичності. У межах соціальної роботи супервізія виконує не лише навчальну, а й терапевтичну функцію. Її застосування істотно знижує ризик хронічного вигорання.

Важливе місце у системі профілактики професійного вигорання посідають психопрофілактичні та психогігієнічні технології. В. В. Старусева та Ю. В. Гладка наголошують на значенні формування навичок психологічної гігієни як умови збереження психічного здоров'я фахівців [49, с. 102–103]. Психогігієнічні заходи спрямовані на регуляцію режиму праці та відпочинку. Вони знижують ризик хронічного перевантаження. А. І. Руденок, Ю. П. Данчук та А. В. Ромасюкова підкреслюють необхідність системного підходу до психопрофілактики у професіях допомоги [47, с. 59–61]. Такі технології мають інтегруватися у щоденну професійну практику. Вони підвищують рівень усвідомлення власного психоемоційного стану. У результаті зменшується ймовірність розвитку професійного вигорання.

Вагомий профілактичний потенціал у соціальній роботі мають арттерапевтичні та тренінгові технології, спрямовані на відновлення емоційного ресурсу фахівців. О. В. Івженко підкреслює, що застосування арттерапевтичних методів сприяє безпечному опрацюванню професійно зумовлених емоційних переживань і зниженню рівня внутрішньої напруги [22, с. 6–10]. Такі технології дозволяють актуалізувати внутрішні ресурси особистості. Вони сприяють розвитку емоційної усвідомленості та здатності до саморефлексії. У межах соціальної роботи арттерапія використовується як інструмент емоційного розвантаження. Вона не потребує високого рівня спеціалізованої психотерапевтичної підготовки. Це робить її доступною для широкого кола фахівців. Регулярне застосування арттерапевтичних технік знижує ризик хронічного емоційного виснаження.

Тренінгові програми профілактики професійного вигорання спрямовані на розвиток навичок ефективного подолання професійного стресу. І. Б. Лисенкова та Г. В. Гончарова розглядають тренінги як форму цілеспрямованого формування навичок саморегуляції та конструктивної комунікації [31, с. 3–5]. Тренінговий формат створює умови для групової підтримки. Він сприяє обміну професійним досвідом. У процесі тренінгів соціальні працівники набувають навичок розпізнавання ранніх ознак

вигорання, що підвищує ефективність превентивних заходів. Групова динаміка посилює мотивацію до професійного самозбереження. Тренінгові технології сприяють формуванню відповідального ставлення до власного психічного здоров'я. У результаті знижується інтенсивність професійного стресу.

Значну роль у профілактиці професійного вигорання відіграє система професійного навчання та підвищення кваліфікації соціальних працівників. З. І. Крупник наголошує, що розвиток професійних компетентностей підвищує впевненість фахівців у власних професійних діях і знижує рівень тривожності [29, с. 194–197]. Професійна підготовка створює умови для усвідомленого виконання професійних ролей. Вона зменшує ризик професійної дезорієнтації. Підвищення кваліфікації сприяє актуалізації мотивації до професійного розвитку. У межах соціальної роботи це має особливе значення через динамічність соціальних викликів. Систематичне навчання сприяє збереженню інтересу до професійної діяльності. Воно запобігає формуванню професійної стагнації. Таким чином, освітні технології виступають важливим ресурсом профілактики вигорання.

Командні та групові форми професійної підтримки розглядаються як ефективний інструмент профілактики професійного вигорання у соціальній роботі. А. С. Горбенко та І. Б. Савельчук пов'язують зниження рівня вигорання з наявністю згуртованого професійного колективу та підтримувального мікроклімату [13, с. 21–22]. Колективна взаємодія знижує відчуття професійної ізоляції. Вона сприяє розподілу емоційного навантаження. Регулярні командні зустрічі дозволяють обговорювати складні професійні випадки. Це зменшує ризик накопичення негативних переживань. У соціальній роботі командна підтримка виступає компенсаторним механізмом. Вона підвищує стійкість до професійного стресу. У результаті зберігається професійна ефективність фахівців.

Особливої актуальності набувають технології профілактики професійного вигорання в умовах воєнного стану. О. В. Діброва та Т. Л. Лях

підкреслюють необхідність адаптації профілактичних програм до умов підвищеної соціальної напруги та масової травматизації населення [19, с. 58–61]. Соціальні працівники функціонують у ситуації подвійного навантаження. Вони поєднують професійну діяльність із власним переживанням кризових подій. С. П. Миколук звертає увагу на потребу посилення психологічної підтримки фахівців у таких умовах [34, с. 40–42]. Профілактичні заходи мають бути гнучкими. Вони повинні враховувати індивідуальні можливості відновлення. Особливого значення набувають кризові інтервенції та короткострокові форми підтримки. Інтеграція різних підходів і технологій профілактики професійного вигорання забезпечує комплексність впливу на професійне самозбереження соціальних працівників. Поєднання організаційних, психологічних і освітніх заходів підвищує ефективність профілактичних програм. Л. М. Карамушка підкреслює, що комплексні програми сприяють формуванню культури піклування про психічне здоров'я у професійному середовищі [24, с. 19–22]. Така культура знижує стигматизацію психологічних труднощів. Вона сприяє своєчасному зверненню по допомогу. У соціальній роботі комплексний підхід дозволяє адаптувати профілактичні заходи до різних категорій фахівців. Він враховує стаж, специфіку діяльності та умови роботи. У результаті знижується ризик хронічного професійного вигорання.

Арттерапія розглядається як один із ефективних підходів до профілактики професійного вигорання соціальних працівників, оскільки забезпечує можливість безпечного вираження емоційного досвіду та відновлення внутрішніх ресурсів особистості. У наукових дослідженнях арттерапія визначається як система методів, що базується на використанні творчої діяльності як засобу самовираження, емоційної регуляції та особистісного розвитку. К. Малчіді підкреслює, що залучення до творчого процесу сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження та активізації внутрішніх механізмів самовідновлення [Малчіді К., с. 34]. У професійній діяльності соціальних працівників, яка характеризується високим рівнем

емоційної включеності, використання арттерапевтичних технологій дозволяє зменшити інтенсивність негативних переживань та підвищити рівень емоційної стабільності.

Практичне застосування арттерапії у профілактиці професійного вигорання передбачає використання різних форм творчої діяльності, зокрема малювання, колажування, роботу з образами та символами, що сприяє усвідомленню внутрішніх переживань і трансформації негативного емоційного досвіду. За спостереженнями Н. Роджерс, творчий процес дозволяє фахівцю дистанціюватися від професійних труднощів та поглянути на них із нової перспективи, що сприяє формуванню конструктивних стратегій подолання стресу [Роджерс Н., с. 57]. У процесі виконання арттерапевтичних вправ відбувається зниження рівня емоційного напруження, нормалізація психоемоційного стану та підвищення здатності до саморегуляції.

Особливого значення арттерапія набуває у роботі з проявами емоційного виснаження, оскільки дозволяє відновити емоційний баланс і знизити відчуття перевантаження. Використання технік візуалізації, створення образів власного емоційного стану та його подальша трансформація сприяють усвідомленню внутрішніх ресурсів і пошуку шляхів їх активізації. За даними Л. Карамушки, включення творчих методів у систему професійної підтримки фахівців сприяє підвищенню рівня психологічної стійкості та зниженню ризику розвитку професійного вигорання [Карамушка Л. М., с. 112]. Така діяльність дозволяє фахівцям відновити відчуття контролю над власним емоційним станом та знизити рівень внутрішнього напруження.

Арттерапевтичні технології також ефективно впливають на зниження проявів деперсоналізації, оскільки сприяють відновленню емоційної чутливості та емпатійного ставлення до інших людей. У процесі творчої діяльності активізуються механізми рефлексії, що дозволяє фахівцям усвідомити власні реакції на професійні ситуації та переосмислити стиль взаємодії з клієнтами. За результатами досліджень О. Вознюк, використання арттерапії у професійній діяльності соціальних працівників сприяє зниженню

рівня емоційної відстороненості та формуванню більш конструктивних моделей міжособистісної взаємодії [Вознюк Н. В., с. 89]. Відновлення емоційної залученості у професійну діяльність позитивно впливає на якість соціальної роботи та задоволеність професійною діяльністю.

Застосування арттерапії у профілактиці редукції особистих досягнень дозволяє підвищити самооцінку фахівців та сформуванню позитивне ставлення до власної професійної діяльності. Виконання творчих завдань сприяє переживанню успіху, що є важливим фактором підтримання професійної мотивації та впевненості у власних можливостях. За твердженням А. Баккер, відновлення ресурсного стану працівника є ключовою умовою попередження зниження професійної ефективності [Bakker A. B., p. 245]. Арттерапія, як ресурсно-орієнтована технологія, дозволяє активізувати внутрішні потенціали особистості та сприяє формуванню позитивного професійного самосприйняття.

Інтеграція арттерапевтичних технологій у практику соціальної роботи створює умови для комплексної профілактики професійного вигорання, оскільки впливає на всі його структурні компоненти. Використання творчих методів сприяє гармонізації емоційного стану, розвитку рефлексивних здібностей та підвищенню рівня професійної стійкості фахівців. У результаті застосування арттерапії формується більш усвідомлене ставлення до власної професійної діяльності, зростає рівень задоволеності роботою та зменшується ризик розвитку негативних наслідків професійного стресу.

Узагальнюючи наукові підходи та технології профілактики професійного вигорання в соціальній роботі, доцільно розглядати даний процес як багаторівневу систему професійного самозбереження. Ефективна профілактика ґрунтується на поєднанні індивідуальних і організаційних ресурсів. Вона передбачає активну участь як фахівців, так і соціальних інституцій. Системність профілактичних заходів знижує інтенсивність професійного стресу. Поступово відновлюються емоційні та адаптаційні ресурси особистості. Формується відповідальне ставлення до власного

психічного здоров'я. У сучасних умовах соціальних викликів профілактика професійного вигорання набуває стратегічного значення. Саме вона забезпечує сталий розвиток соціальної роботи та збереження професійного потенціалу фахівців.

Висновки до першого розділу

У першому розділі роботи здійснено теоретичне осмислення проблеми професійного вигорання соціальних працівників як складного соціально-психологічного феномену. Визначено, що професійне вигорання розглядається у сучасному науковому дискурсі як багатовимірний процес поступового виснаження емоційних, когнітивних і ціннісно-сміслових ресурсів особистості, зумовлений специфікою професійної діяльності у сфері допомоги людині. Проаналізовано основні підходи до трактування професійного вигорання, зокрема психологічний, соціально-психологічний, організаційний і ресурсний, що дозволило розкрити його зміст як динамічного та системного явища.

У межах аналізу наукових джерел уточнено структуру професійного вигорання, яка охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження суб'єктивної значущості професійних досягнень. Обґрунтовано, що зазначені компоненти формуються послідовно та перебувають у тісному взаємозв'язку, зумовлюючи розвиток стійких професійних деформацій. Встановлено, що професійне вигорання не обмежується індивідуально-психологічним рівнем, а відображає ширший контекст професійного функціонування соціальних працівників.

Проаналізовано чинники професійного вигорання соціальних працівників, серед яких виокремлено особистісні, соціально-психологічні та організаційні детермінанти. Доведено, що тривале емоційне навантаження, дефіцит професійної підтримки, нестабільність організаційних умов і обмеженість ресурсів істотно підвищують ризик розвитку вигорання.

Визначено, що в умовах воєнного стану чинники професійного вигорання набувають додаткової інтенсивності, поєднуючи професійний стрес із особистісною травматизацією фахівців.

Охарактеризовано основні прояви професійного вигорання у соціальній роботі, які виявляються на емоційному, поведінковому та мотиваційному рівнях. Встановлено, що емоційне виснаження, формалізація професійних контактів, зниження професійної мотивації та відчуття ефективності негативно впливають на якість соціальних послуг і психічне здоров'я фахівців. Показано, що прояви професійного вигорання мають тенденцію до хронізації за відсутності своєчасних профілактичних заходів.

Обґрунтовано доцільність застосування комплексних підходів до профілактики професійного вигорання в соціальній роботі, які поєднують психологічні, організаційні та освітні технології. Проаналізовано профілактичний потенціал супервізії, тренінгових програм, арттерапевтичних методів, психогігієнічних заходів і системи професійного навчання як ефективних засобів збереження професійного здоров'я. Визначено, що інтеграція різних технологій профілактики сприяє формуванню культури професійного самозбереження та підвищує стійкість фахівців до професійного стресу.

Отримані теоретичні узагальнення створюють науково-методологічне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження професійного вигорання соціальних працівників та розроблення практичних рекомендацій щодо його профілактики і подолання в сучасних соціальних умовах.

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Організація та методологія емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження професійного вигорання соціальних працівників спрямоване на наукове осмислення рівня вираженості синдрому вигорання та оцінювання результативності профілактичних заходів, спрямованих на його зниження. Актуальність такого дослідження зумовлюється зростанням психоемоційного навантаження на працівників соціальної сфери, ускладненням змісту їх професійної діяльності та посиленням соціальних викликів, що впливають на психологічне благополуччя фахівців. Професійна діяльність соціальних працівників передбачає постійний контакт із кризовими життєвими ситуаціями клієнтів, що формує хронічне емоційне напруження та підвищує ризик емоційного виснаження. Наукове дослідження даного явища потребує системного підходу, який враховує індивідуально-психологічні та організаційні чинники професійного функціонування. Організація емпіричної роботи ґрунтувалася на принципах наукової об'єктивності, етичності дослідницького процесу та добровільної участі респондентів. Забезпечення конфіденційності отриманої інформації сприяло формуванню довіри з боку учасників дослідження. Дотримання етичних норм створило сприятливі умови для отримання достовірних емпіричних даних.

Метою емпіричного дослідження стало визначення рівня професійного вигорання соціальних працівників, виявлення специфіки його прояву та оцінювання ефективності профілактичних заходів, спрямованих на зниження емоційного виснаження і підвищення професійної стійкості. Реалізація поставленої мети передбачала комплексне дослідження психологічних проявів вигорання, що відображають стан професійного самопочуття фахівців. Науковий інтерес зосереджувався на виявленні динаміки змін показників

вигорання під впливом профілактичного втручання. Аналіз результатів дозволяє оцінити ефективність застосованих технологій професійного самозбереження. Дослідження орієнтувалося на отримання емпіричних даних, що можуть бути використані для вдосконалення системи психологічної підтримки соціальних працівників. Такий підхід забезпечує практичну значущість отриманих результатів. Водночас він сприяє поглибленню наукового розуміння механізмів формування професійного вигорання.

Базою дослідження став Київський обласний центр соціальних служб (КОЦСС) — комунальна установа, що надає соціальні послуги населенню та розташована у смт Бородянка Київської області. Специфіка роботи установи передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію фахівців із клієнтами, що супроводжується високим рівнем емоційної залученості. Професійна діяльність у таких умовах характеризується значним психологічним навантаженням та необхідністю оперативного реагування на кризові ситуації. Працівники центру щоденно взаємодіють із сім'ями у складних життєвих обставинах, особами похилого віку, внутрішньо переміщеними особами та іншими категоріями населення, які потребують соціальної підтримки. Така багатовекторність професійних завдань створює передумови для розвитку емоційного виснаження. Обрана база дослідження забезпечує репрезентативність емпіричних даних. Вона дозволяє виявити закономірності професійного вигорання в умовах реальної соціальної практики.

У дослідженні взяли участь 30 соціальних працівників, серед яких соціальні працівники, фахівці із соціальної роботи та психологи установи. Вік респондентів становив від 23 до 56 років, що забезпечує представленість різних етапів професійного становлення. Стаж професійної діяльності варіювався від одного до двадцяти п'яти років, що дозволило врахувати вплив професійного досвіду на рівень вигорання. Усі учасники були ознайомлені з метою дослідження та надали добровільну згоду на участь. Формування вибірки здійснювалося з урахуванням принципу професійної однорідності. Для перевірки ефективності профілактичних заходів респондентів було

розподілено на контрольну та експериментальну групи. Контрольна група складалася з 15 осіб і продовжувала виконувати професійні обов'язки у звичному режимі. Експериментальна група також налічувала 15 осіб і брала участь у програмі профілактики професійного вигорання.

Організація емпіричного дослідження передбачала послідовну реалізацію кількох взаємопов'язаних етапів, що забезпечують наукову обґрунтованість отриманих результатів. Підготовчий етап включав аналіз наукових джерел, уточнення дослідницької проблематики та добір психодіагностичного інструментарію. Констатувальний етап передбачав первинну діагностику рівня професійного вигорання у всіх учасників дослідження. Формувальний етап полягав у впровадженні профілактичних заходів в експериментальній групі, спрямованих на розвиток емоційної саморегуляції та психологічної стійкості. Контрольний етап забезпечував повторну діагностику для визначення динаміки показників вигорання. Послідовність етапів дозволяє оцінити ефективність профілактичного впливу. Така логіка дослідження відповідає вимогам експериментальної методології. Вона забезпечує можливість порівняльного аналізу отриманих результатів.

Для діагностики професійного вигорання було використано Масlachевий опитувальник вигорання для фахівців допоміжних професій Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey. Даний інструмент визнаний одним із найбільш валідних у міжнародній практиці дослідження синдрому вигорання. Методика дозволяє комплексно оцінити ключові компоненти професійного вигорання та визначити рівень їх вираженості. Вона адаптована до досліджень у сфері соціальної роботи та професій допомоги. Текст опитувальника подано у Додатку А. Використання стандартизованого інструменту забезпечує достовірність емпіричних даних, що створює передумови для об'єктивної інтерпретації результатів. Застосування методики відповідає меті дослідження.

Методика передбачає оцінювання трьох шкал, що відображають структурні компоненти синдрому вигорання. Емоційне виснаження

характеризує зниження емоційного тону, втому та відчуття перевантаження професійною діяльністю. Деперсоналізація проявляється у формалізації взаємодії з клієнтами та зростанні емоційного дистанціювання. Редукція особистих досягнень відображає зниження самооцінки професійної ефективності та сумніви у власній компетентності. Кожна шкала дозволяє оцінити окремий аспект професійного функціонування. Комплексний аналіз показників забезпечує цілісне розуміння синдрому вигорання. Така структура відповідає концепції емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Оцінювання за трьома шкалами дозволяє визначити індивідуальний профіль вигорання.

Респондентам пропонувалося оцінити частоту переживань, пов'язаних із професійною діяльністю, використовуючи шестибальну шкалу частоти. Обробка результатів здійснювалася шляхом підрахунку сумарних показників за кожною шкалою. Отримані значення інтерпретувалися відповідно до встановлених рівнів вираженості синдрому вигорання. Інтерпретація результатів проводилася згідно з моделлю К. Масlach і С. Джексона, яка розглядає професійне вигорання як поєднання емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Такий підхід дозволяє здійснити комплексний аналіз психоемоційного стану фахівців. Він забезпечує можливість порівняльного аналізу показників контрольної та експериментальної груп. Застосована процедура обробки даних відповідає стандартам психодіагностичних досліджень. Отримані результати дозволяють оцінити ефективність профілактичного втручання.

Використання стандартизованої методики, чіткої організації етапів дослідження та контрольованого експериментального впливу забезпечує наукову обґрунтованість отриманих емпіричних даних. Отримані результати створюють підґрунтя для подальшого аналізу динаміки показників професійного вигорання. Вони дозволяють оцінити ефективність профілактичних заходів у професійній діяльності соціальних працівників. Емпіричні дані сприяють поглибленню наукового розуміння механізмів

професійного виснаження. Отримана інформація може бути використана для вдосконалення системи психологічної підтримки персоналу. Практична значущість дослідження полягає у можливості впровадження профілактичних програм у діяльність соціальних установ. Наукова цінність результатів полягає у розширенні емпіричної бази досліджень професійного вигорання. Проведене дослідження створює підґрунтя для подальших наукових пошуків у сфері професійного самозбереження фахівців соціальної роботи

2.2. Аналіз результатів дослідження рівня професійного вигорання

Оцінювання рівня професійного вигорання соціальних працівників здійснювалося з використанням Маслачового опитувальника вигорання для працівників допоміжних професій (Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey, MBI-HSS), що дозволяє комплексно дослідити ключові компоненти синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Застосування даної методики забезпечує можливість кількісного визначення ступеня вираженості кожного з компонентів та інтегральної оцінки професійного вигорання.

Обробка отриманих результатів проводилася шляхом підрахунку сумарних показників за кожною шкалою з подальшою інтерпретацією відповідно до встановлених рівнів вигорання. Порівняльний аналіз показників контрольної та експериментальної груп дозволив визначити особливості прояву синдрому вигорання серед соціальних працівників на констатувальному етапі дослідження.

Узагальнені результати діагностики рівня професійного вигорання подано на рис. 2.1, що відображає розподіл респондентів за рівнями вираженості досліджуваних показників.

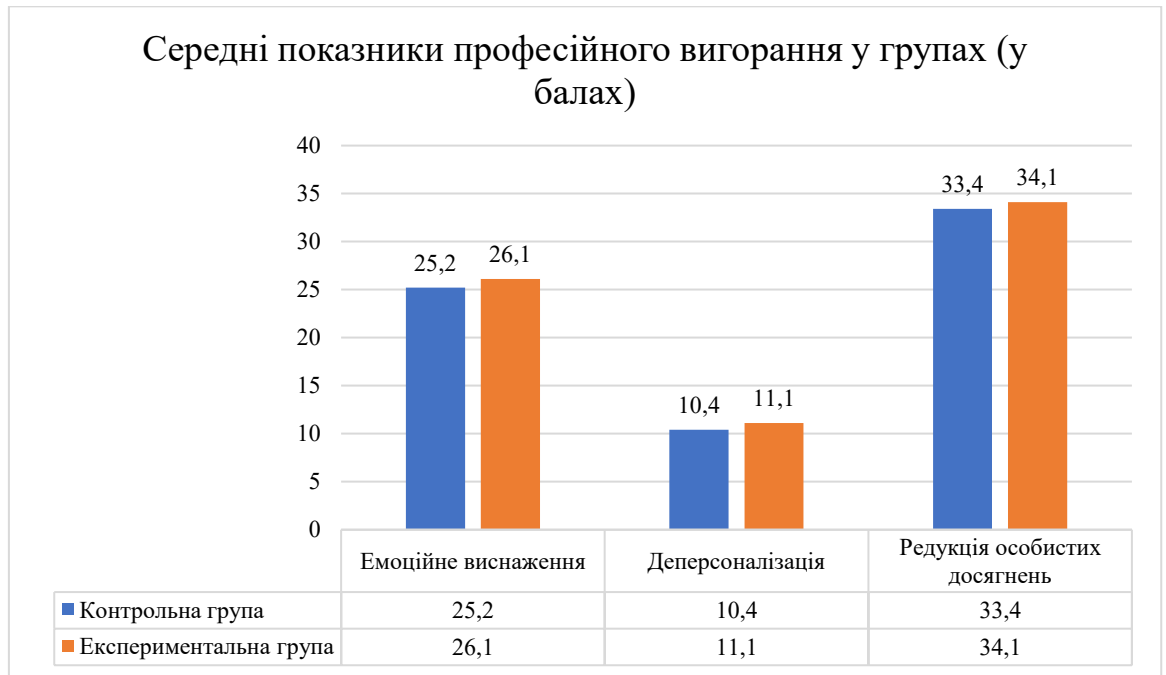


Рис. 2.1. Середні показники професійного вигорання у групах (у балах)

Аналіз середніх показників професійного вигорання, отриманих за методикою Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey, дозволяє визначити домінантні тенденції психоемоційного стану соціальних працівників та оцінити інтенсивність проявів синдрому вигорання. Узагальнені значення демонструють наявність вираженого емоційного навантаження, що формується внаслідок специфіки професійної діяльності у сфері соціальної допомоги. Середній показник емоційного виснаження у контрольній групі становить 25,2 бала, тоді як в експериментальній групі — 26,1 бала, що відповідає верхній межі середнього рівня та наближається до високого. Подібні значення відображають стан хронічної втоми, емоційної перевтоми та зниження психічної енергії, які формуються під впливом тривалого стресового навантаження. Професійна діяльність соціальних працівників передбачає постійне залучення до вирішення кризових ситуацій клієнтів, що потребує значних емоційних ресурсів. Порівняльна близькість показників у групах підтверджує їх однорідність на початковому етапі дослідження. Водночас дещо вищий показник в експериментальній групі свідчить про більш інтенсивне переживання емоційного виснаження. Така

тенденція узгоджується з сучасними уявленнями про емоційне виснаження як базовий компонент синдрому вигорання.

Середні значення за шкалою деперсоналізації становлять 10,4 бала у контрольній групі та 11,1 бала в експериментальній групі, що відповідає середньому рівню вираженості цього компонента. Отримані результати відображають тенденцію до формування емоційного дистанціювання у професійній взаємодії, що виступає психологічним механізмом захисту від надмірного емоційного напруження. Зниження рівня емпатійного включення у взаємодію з клієнтами може супроводжуватися формалізацією спілкування та зменшенням емоційної залученості. Подібна реакція часто виникає у відповідь на тривале психоемоційне перевантаження та високі вимоги професійної ролі. Незначна різниця між групами відображає подібність умов професійного функціонування. Показники залишаються в межах середнього рівня, що є характерним для фахівців допоміжних професій. Формування деперсоналізації розглядається як компенсаторна реакція психіки, спрямована на збереження психологічної рівноваги. Виявлені значення свідчать про необхідність профілактичних заходів, спрямованих на підтримку емпатійності та гуманістичної спрямованості професійної взаємодії.

Середні показники редукції особистих досягнень становлять 33,4 бала у контрольній групі та 34,1 бала в експериментальній групі, що відповідає середньому рівню з тенденцією до високого рівня вигорання. Такі значення відображають зниження суб'єктивної оцінки професійної ефективності та виникнення сумнівів у власній компетентності. Формування відчуття недостатньої результативності діяльності пов'язане з високими професійними вимогами та обмеженістю ресурсів для їх реалізації. Поступове зниження професійної самооцінки може супроводжуватися зменшенням мотивації до професійного розвитку та зростанням почуття безсилля. Водночас показники не досягають критичних значень, що свідчить про збереження потенціалу професійної самореалізації. Подібність результатів у групах підтверджує їх початкову однорідність. Виявлена тенденція відображає необхідність

підтримки професійної самоцінності фахівців. Зміцнення позитивної професійної ідентичності виступає важливою умовою профілактики вигорання.

Комплексний аналіз середніх показників демонструє наявність значного психоемоційного навантаження серед соціальних працівників, що проявляється у високих значеннях емоційного виснаження та помірно виражених показниках деперсоналізації і редукції особистих досягнень. Виявлена конфігурація показників відповідає класичній моделі синдрому професійного вигорання, де емоційне виснаження виступає базовим компонентом розвитку подальших деструктивних змін. Переважання середніх значень з тенденцією до високих свідчить про ризик подальшого поглиблення синдрому вигорання за відсутності профілактичних заходів. Подібність результатів контрольної та експериментальної груп забезпечує коректність подальшого оцінювання ефективності формувального впливу. Отримані дані відображають вплив професійних стресорів на психологічне благополуччя фахівців допоміжних професій. Виявлені особливості професійного самопочуття підкреслюють необхідність системної психологічної підтримки персоналу. Результати емпіричного дослідження створюють підґрунтя для подальшого аналізу ефективності профілактичної програми.

Узагальнення результатів діагностики рівня професійного вигорання соціальних працівників дозволяє оцінити вираженість основних компонентів синдрому вигорання та визначити особливості його прояву в контрольній та експериментальній групах на констатувальному етапі дослідження. Розподіл респондентів за рівнями емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень відображає специфіку професійного самопочуття працівників соціальної сфери в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. Деталізовані результати діагностики подано в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

**Рівні професійного вигорання у контрольній та експериментальній
групах**

Шкала	Рівень	Контрольна група	%	Експериментальна група	%
Емоційне виснаження	низький	2	13,3	1	6,7
	середній	7	46,7	8	53,3
	високий	6	40,0	6	40,0
Деперсоналізація	низький	2	13,3	2	13,3
	середній	8	53,3	7	46,7
	високий	5	33,3	6	40,0
Редукція особистих досягнень	низький	1	6,7	2	13,3
	середній	8	53,3	7	46,7
	високий	6	40,0	6	40,0

Аналіз показників емоційного виснаження демонструє домінування середнього та високого рівнів у обох досліджуваних групах, що відображає значну інтенсивність емоційного навантаження у професійній діяльності. У контрольній групі середній рівень зафіксовано у 46,7 % респондентів, тоді як високий рівень становить 40,0 %, що свідчить про наявність хронічної втоми та зниження психоемоційного ресурсу. В експериментальній групі середній рівень становить 53,3 %, а високий — 40,0 %, що підтверджує подібний характер емоційного перевантаження. Низький рівень емоційного виснаження спостерігається лише у незначної частини учасників, що свідчить про поширеність стану емоційної перевтоми серед працівників соціальної сфери. Тривале перебування у стані емоційного напруження може призводити до зниження енергетичного потенціалу та виснаження адаптаційних ресурсів. Професійна діяльність соціальних працівників передбачає постійне співпереживання проблем клієнтів, що посилює ризик емоційного виснаження. Виявлені тенденції узгоджуються з науковими уявленнями про емоційне виснаження як базовий компонент синдрому вигорання. Подібна конфігурація показників свідчить про необхідність профілактики психоемоційного перенапруження.

Показники деперсоналізації також характеризуються переважанням середнього рівня у досліджуваних групах, що відображає формування психологічних захисних механізмів у відповідь на тривале емоційне навантаження. У контрольній групі середній рівень становить 53,3 %, тоді як високий рівень виявлено у 33,3 % респондентів. В експериментальній групі середній рівень становить 46,7 %, а високий — 40,0 %, що вказує на тенденцію до емоційного дистанціювання та формалізації професійної взаємодії. Низький рівень деперсоналізації зафіксовано лише у 13,3 % респондентів обох груп. Емоційне дистанціювання виступає компенсаторною реакцією психіки, спрямованою на збереження психологічної рівноваги в умовах перевантаження. Подібні прояви можуть супроводжуватися зниженням емпатійності та формалізацією комунікативної взаємодії. Тривале функціонування у стані деперсоналізації здатне впливати на якість соціальних послуг. Виявлені результати свідчать про необхідність підтримки гуманістичної спрямованості професійної діяльності.

Аналіз редукції особистих досягнень засвідчує переважання середнього рівня із значною часткою високих показників, що відображає зниження професійної самооцінки та сумніви у власній ефективності. У контрольній групі середній рівень становить 53,3 %, тоді як високий рівень зафіксовано у 40,0 % респондентів. В експериментальній групі середній рівень становить 46,7 %, а високий — 40,0 %, що свідчить про подібний рівень професійної невпевненості. Низький рівень редукції особистих досягнень спостерігається лише у незначній частини учасників. Формування відчуття недостатньої результативності діяльності може супроводжуватися зниженням професійної мотивації та віри у власні можливості. Високі вимоги професійної ролі та обмеженість ресурсів сприяють виникненню почуття безсилля. Поступове зниження професійної самооцінки здатне впливати на якість виконання професійних функцій. Отримані результати підкреслюють необхідність підтримки позитивної професійної ідентичності фахівців.

Порівняльний аналіз результатів контрольної та експериментальної груп демонструє їх загальну однорідність за всіма досліджуваними показниками, що забезпечує методологічну коректність подальшого експериментального впливу. Домінування середніх і високих рівнів вигорання відображає значний психоемоційний тиск, характерний для професій допоміжного типу. Виявлена конфігурація показників відповідає класичній структурі синдрому професійного вигорання, у якій емоційне виснаження виступає базовим компонентом розвитку деструктивних змін. Переважання середніх значень із тенденцією до високих свідчить про ризик подальшого поглиблення вигорання за відсутності профілактичних заходів. Отримані результати відображають вплив професійних стресорів на психологічне благополуччя соціальних працівників. Виявлені тенденції підкреслюють необхідність системної психологічної підтримки персоналу. Емпіричні дані створюють підґрунтя для подальшого оцінювання ефективності формувального етапу дослідження.

Для наочного відображення узагальнених результатів діагностики професійного вигорання було здійснено графічне представлення розподілу респондентів за рівнями вираженості синдрому вигорання. Візуалізація отриманих даних дозволяє більш чітко простежити співвідношення низького, середнього та високого рівнів професійного вигорання серед соціальних працівників та оцінити загальну інтенсивність психоемоційного навантаження. Графічне подання результатів сприяє цілісному сприйняттю тенденцій, виявлених у процесі емпіричного дослідження, та підвищує наочність інтерпретації отриманих даних. Узагальнений розподіл респондентів за рівнями професійного вигорання подано на рис. 2.2.

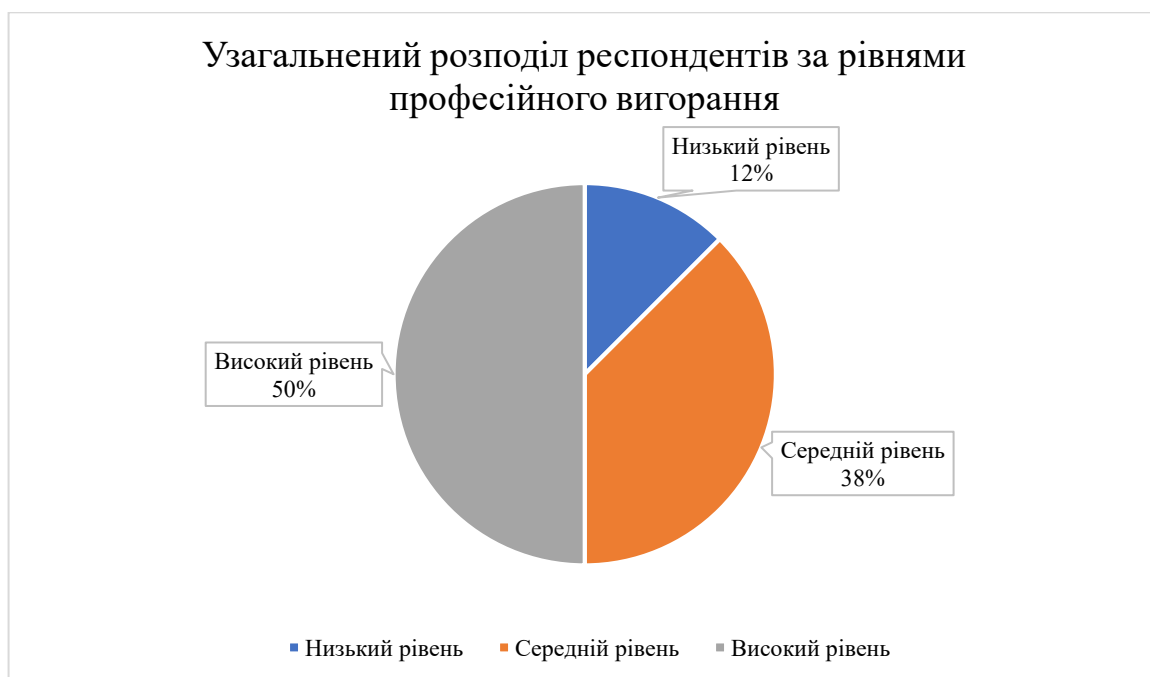


Рис. 2.2. Узагальнений розподіл респондентів за рівнями професійного вигорання

Аналіз узагальненого розподілу респондентів за рівнями професійного вигорання дозволяє визначити інтенсивність прояву синдрому вигорання серед соціальних працівників та окреслити характерні тенденції їх професійного самопочуття. Отримані дані свідчать про домінування середнього рівня вигорання, який виявлено у 15 осіб, що становить половину вибірки. Такий показник відображає наявність стійкого психоемоційного напруження та поступового виснаження адаптаційних ресурсів у процесі професійної діяльності. Середній рівень вигорання характеризується відчуттям втоми, зниженням емоційної залученості та частковим зменшенням професійної мотивації. Тривале перебування у такому стані може сприяти подальшому поглибленню деструктивних змін за відсутності профілактичної підтримки. Отримані показники узгоджуються з уявленнями про хронічний характер професійного стресу у сфері соціальної роботи. Поширеність середнього рівня вигорання свідчить про необхідність системної підтримки психологічного благополуччя працівників.

Високий рівень професійного вигорання зафіксовано у 12 осіб, що становить 40 % досліджуваних. Такий показник відображає значне

виснаження психоемоційних ресурсів, зниження професійної ефективності та формування негативного ставлення до професійної діяльності. У працівників із високим рівнем вигорання можуть спостерігатися емоційна відчуженість, цинізм у взаємодії та відчуття професійної неспроможності. Високі показники свідчать про ризик розвитку професійних деформацій та порушення психологічного благополуччя. Збереження такого стану протягом тривалого часу здатне негативно впливати на якість надання соціальних послуг. Виявлена частка високого рівня вигорання підкреслює потребу у впровадженні профілактичних і корекційних заходів. Поширеність цього рівня відображає складність професійних умов діяльності соціальних працівників.

Низький рівень професійного вигорання виявлено лише у 3 осіб, що становить 10 % вибірки. Невелика кількість респондентів із низьким рівнем свідчить про обмежену представленість оптимального психоемоційного стану серед соціальних працівників. Особи з низьким рівнем вигорання характеризуються збереженням емоційної стабільності, професійної мотивації та позитивного ставлення до діяльності. Такий стан пов'язаний із достатнім рівнем психологічної стійкості та ефективними механізмами подолання стресу. Низький рівень вигорання сприяє підтриманню високої якості професійної взаємодії та збереженню гуманістичної спрямованості діяльності. Незначна частка таких показників свідчить про високе психоемоційне навантаження, характерне для професій допоміжного типу. Отримані результати підкреслюють важливість розвитку психологічної стійкості у соціальних працівників.

Загальний розподіл рівнів професійного вигорання демонструє переважання середнього та високого рівнів, що відображає значний психоемоційний тиск у професійній діяльності соціальних працівників. Виявлена конфігурація показників узгоджується з сучасними науковими уявленнями про підвищену вразливість представників допоміжних професій до синдрому вигорання. Переважання середніх значень із високою часткою виражених проявів свідчить про ризик подальшого поглиблення професійного

виснаження. Отримані дані підкреслюють необхідність впровадження системної профілактики професійного вигорання у діяльність соціальних установ. Виявлені тенденції відображають вплив хронічного стресу на психологічне благополуччя фахівців. Результати дослідження створюють емпіричне підґрунтя для оцінювання ефективності подальших профілактичних заходів.

Висновки до другого розділу

У другому розділі обґрунтовано методику та організацію емпіричного дослідження професійного вигорання соціальних працівників. Визначено мету, логіку та етапи дослідження, що забезпечили системність і наукову обґрунтованість отриманих результатів. Емпірична робота була реалізована на базі центру соціальних служб із дотриманням принципів добровільності участі, конфіденційності та етичності дослідницької процедури. Сформовано вибірку з 30 соціальних працівників, яких поділено на контрольну та експериментальну групи, що створило умови для подальшої перевірки ефективності профілактичного впливу. Застосування стандартизованого психодіагностичного інструментарію забезпечило достовірність та валідність емпіричних даних.

Для діагностики професійного вигорання використано Маслачевий опитувальник вигорання для фахівців допоміжних професій (MBI-HSS), що дозволив комплексно оцінити емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень як структурні компоненти синдрому вигорання. Методика забезпечила кількісне вимірювання рівня вираженості кожного компонента та інтегральну оцінку професійного вигорання. Обробка результатів здійснювалася відповідно до стандартизованих процедур інтерпретації показників. Отримані дані створили емпіричну основу для аналізу професійного самопочуття соціальних працівників.

Аналіз результатів дослідження засвідчив домінування середнього та високого рівнів професійного вигорання серед учасників дослідження. Встановлено, що найбільш вираженим компонентом синдрому виступає емоційне виснаження, що проявляється у хронічній втомі та зниженні психоемоційного ресурсу. Показники деперсоналізації свідчать про формування емоційного дистанціювання та зниження емпатійної залученості у професійній взаємодії. Виявлені прояви редукції особистих досягнень відображають зниження професійної самооцінки та сумніви у власній ефективності. Отримані результати підтверджують вплив інтенсивного психоемоційного навантаження на психологічне благополуччя фахівців допоміжних професій.

Порівняльний аналіз показників контрольної та експериментальної груп засвідчив їх загальну однорідність на констатувальному етапі дослідження, що забезпечує коректність подальшого оцінювання ефективності профілактичного впливу. Виявлена конфігурація показників відповідає класичній структурі синдрому професійного вигорання та відображає ризик подальшого поглиблення професійного виснаження за відсутності профілактичних заходів. Отримані емпіричні дані підтверджують необхідність системної психологічної підтримки соціальних працівників. Результати дослідження створюють науково-практичне підґрунтя для розроблення та впровадження програм профілактики професійного вигорання.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ОЦІНКА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

3.1. Розроблення програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників засобами арт-терапії

Підвищене психоемоційне навантаження у професійній діяльності соціальних працівників, зокрема фахівців служб у справах дітей, актуалізує необхідність впровадження цілеспрямованих профілактичних заходів, спрямованих на зниження рівня професійного вигорання та підтримку емоційної стійкості. Специфіка роботи з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, передбачає постійну емоційну залученість, прийняття відповідальних рішень та взаємодію з травматичним досвідом, що суттєво підвищує ризик виснаження внутрішніх ресурсів фахівця. У таких умовах особливого значення набуває використання інноваційних підходів до профілактики професійного вигорання, серед яких вагоме місце посідають технології арттерапії. Застосування творчих методів дозволяє забезпечити безпечне вираження емоцій, знизити рівень напруження та активізувати внутрішні ресурси особистості.

З метою попередження проявів професійного вигорання було розроблено програму профілактики для соціальних працівників із використанням засобів арттерапії, спрямовану на розвиток навичок емоційної саморегуляції, підвищення рівня усвідомлення власного психоемоційного стану та відновлення ресурсного потенціалу особистості. Реалізація програми передбачала проведення серії практично орієнтованих занять протягом двох місяців, у межах яких учасники залучалися до виконання творчих завдань, що сприяли зниженню рівня внутрішнього напруження та формуванню конструктивних способів подолання професійного стресу. Зміст занять було спрямовано на розвиток здатності до рефлексії, усвідомлення емоційних переживань, відновлення внутрішньої рівноваги, а також удосконалення

міжособистісної взаємодії у професійному середовищі. Важливою складовою програми стало формування навичок підтримання балансу між професійною діяльністю та відпочинком, що сприяє збереженню психологічного благополуччя фахівців. Зміст, мету, основні напрями роботи та організацію занять програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників засобами арттерапії подано у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Програма профілактики професійного вигорання соціальних працівників (тривалість – 2 місяці)

№	Назва заняття	Мета заняття	Зміст роботи	Методи та вправи	Тривалість
1	Вступне заняття. Ознайомлення з проблемою професійного вигорання	Сформувати розуміння вигорання та включити учасників у творчу роботу	Ознайомлення учасників, обговорення професійних труднощів. Первинна діагностика емоційного стану через образне самовираження. Візуалізація очікувань від програми	арттерапевтична вправа «Мій стан зараз» (малюнок), «Карта очікувань», групова дискусія	1 тиждень
2	Усвідомлення професійного стресу	Виявити джерела стресу через символічне вираження	Учасники відображають власні джерела напруження у вигляді образів, символів, кольорів. Аналіз отриманих зображень та їх обговорення	арттерапевтична вправа «Мій стрес» (малюнок/символ), колаж «Що мене виснажує», обговорення	2 тиждень
3	Усвідомлення емоційного стану	Розвинути навички розпізнавання емоцій	Робота з емоціями через кольори, форми, асоціації. Учасники відображають власний емоційний стан	арттерапевтична вправа «Емоції в кольорі», «Мій внутрішній стан» (вільне малювання), рефлексія	3 тиждень

			та його динаміку		
4	Зниження емоційного напруження	Сформувати навички відновлення через творчість	Використання творчих технік як способу зниження напруження. Робота з ритмом, рухом, кольором як засобами стабілізації стану	арттерапевтична вправа «Інтуїтивне малювання», «Ритмічні лінії», поєднання з дихальними вправами	4 тиждень
5	Формування внутрішніх ресурсів	Активізувати внутрішні ресурси через образне мислення	Учасники створюють образи власних ресурсів, підтримки та сили. Формується позитивне уявлення про себе як фахівця	арттерапевтична вправа «Дерево ресурсів», «Мій ресурсний образ», робота в парах	5 тиждень
6	Комунікація у професійній діяльності	Покращити взаємодію через усвідомлення себе і інших	Аналіз комунікативних труднощів через візуальні образи. Відображення взаємодії з клієнтами у символічній формі	арттерапевтична вправа «Я і клієнт» (малюнок взаємодії), рольові ситуації, обговорення	6 тиждень
7	Баланс роботи та відпочинку	Сформувати уявлення про гармонійний баланс	Візуалізація власного життя, визначення дисбалансу та шляхів його корекції через творче осмислення	арттерапевтична вправа «Баланс мого життя» (коло життя), колаж «Мій ідеальний день»	7 тиждень
8	Підсумкове заняття	Закріпити результати та сформувати стратегію самопідтримки	Узагальнення досвіду участі у програмі через створення цілісного образу власного ресурсу та змін	арттерапевтична вправа «Мій шлях змін», «Мій ресурс після програми», рефлексія	8 тиждень

Реалізація програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників засобами арттерапії здійснювалася у форматі групових занять із чітко визначеною послідовністю та логікою розгортання змісту. Кожне заняття мало практичну спрямованість і передбачало залучення учасників до активної творчої діяльності, що забезпечувало не лише когнітивне осмислення проблеми, а й безпосереднє переживання власного емоційного стану. Робота організовувалася у малих групах, що сприяло формуванню довірливого середовища та відкритості у вираженні власного досвіду. На початковому етапі спостерігалася певна стриманість учасників, зумовлена відсутністю досвіду використання творчих методів у професійній діяльності, однак поступово рівень включеності зростав, що відображалося у більш вільному самовираженні та активній участі в обговореннях.

Під час проведення вправи «Мій стан зараз» учасникам пропонувалося за допомогою кольорів, ліній та форм відобразити власний емоційний стан на момент початку роботи. Частина учасників на початку демонструвала труднощі у виконанні завдання, що проявлялося у прагненні отримати чіткі інструкції або зразки виконання. Поступове зняття цих бар'єрів відбувалося через пояснення відсутності «правильного» результату та акцентування на індивідуальному характері творчого вираження. Аналіз створених зображень дозволив виявити переважання напружених кольорових поєднань, фрагментарність композиції та наявність різких ліній, що опосередковано свідчило про внутрішню перевантаженість та емоційне виснаження. Подальше обговорення сприяло усвідомленню учасниками власного стану та формуванню готовності до змін.

У межах вправи «Мій стрес» учасники відображали основні джерела професійного напруження у вигляді символічних образів. У процесі виконання завдання спостерігалось перенесення реальних професійних ситуацій у візуальну площину, що полегшувало їх осмислення. Часто використовувалися образи перевантаження, хаотичності, замкненого простору, що відображало суб'єктивне переживання тиску та обмеженості ресурсів. Обговорення

результатів дозволило не лише ідентифікувати ключові стресогенні фактори, а й побачити їх спільність серед учасників, що знижувало рівень індивідуальної напруги та формувало відчуття підтримки. У деяких випадках виникали труднощі у вербалізації змісту зображень, однак саме візуальна форма допомагала передати те, що складно сформулювати словами.

Виконання вправ «Емоції в кольорі» та «Мій внутрішній стан» було спрямоване на розвиток здатності до розпізнавання та диференціації емоційних переживань. Учасники працювали з кольоровими асоціаціями, що дозволяло відобразити широкий спектр внутрішніх станів без необхідності їх прямого опису. У процесі роботи спостерігалось поступове ускладнення образів, поява більш гармонійних композицій, що свідчило про зниження рівня внутрішнього напруження. Важливою особливістю стало те, що учасники почали більш точно визначати власні емоції, відокремлюючи втому, роздратування, тривогу та інші стани. Обговорення результатів сприяло формуванню рефлексивних навичок та підвищенню рівня усвідомлення власного емоційного досвіду.

Застосування вправ «Інтуїтивне малювання» та «Ритмічні лінії» було спрямоване на зниження рівня емоційного напруження через процес творчої діяльності. Учасники виконували завдання без попереднього планування, орієнтуючись на власні відчуття та внутрішні імпульси. Такий формат роботи дозволяв знизити контроль з боку раціонального мислення та активізувати природні механізми саморегуляції. У процесі виконання вправ спостерігалось зниження моторної напруги, уповільнення рухів, поява більш плавних ліній, що відображало стабілізацію емоційного стану. Частина учасників відзначала відчуття полегшення та зменшення внутрішнього напруження вже під час виконання завдань.

Вправа «Дерево ресурсів» була спрямована на актуалізацію внутрішніх ресурсів особистості та формування позитивного образу професійної діяльності. Учасники створювали символічне зображення власних ресурсів у вигляді дерева, де кожен елемент мав індивідуальне значення. Коренева

система відображала джерела підтримки, стовбур — внутрішню стійкість, а крона — професійні досягнення та перспективи розвитку. У процесі виконання вправи спостерігалось зміщення уваги з проблемних аспектів діяльності на ресурсні, що сприяло підвищенню рівня впевненості у власних можливостях. Обговорення результатів дозволило учасникам усвідомити наявність значного внутрішнього потенціалу, який раніше залишався поза увагою.

У межах вправи «Я і клієнт» учасники відображали особливості професійної взаємодії у вигляді візуальних образів. Аналіз отриманих зображень дозволив виявити наявність дистанціювання, напруженості або, навпаки, надмірної включеності у взаємодію. У процесі обговорення відбувалося переосмислення власних комунікативних стратегій, що сприяло формуванню більш збалансованого підходу до взаємодії з клієнтами. Використання візуальної форми дозволило побачити приховані аспекти професійної поведінки, які не завжди усвідомлюються у звичайній діяльності.

Виконання вправи «Баланс мого життя» передбачало створення візуальної моделі розподілу часу та ресурсів між різними сферами життя. Учасники відзначали дисбаланс між професійною діяльністю та особистим життям, що підтверджувало наявність перевантаження. Візуалізація цього дисбалансу сприяла усвідомленню необхідності змін та формуванню більш раціонального підходу до організації часу. Додатково використовувався колаж «Мій ідеальний день», що дозволяло сформувати образ бажаного стану та визначити конкретні кроки для його досягнення.

Підсумкові вправи «Мій шлях змін» та «Мій ресурс після програми» дозволили узагальнити отриманий досвід та зафіксувати індивідуальні зміни учасників. У процесі виконання завдань спостерігалось формування більш цілісних і гармонійних образів, що відображало позитивну динаміку емоційного стану. Учасники відзначали зниження рівня напруження, підвищення усвідомленості та покращення здатності до саморегуляції. Важливим результатом стало формування індивідуальних стратегій

підтримання ресурсного стану, які учасники планували застосовувати у подальшій професійній діяльності.

3.2. Результати повторної діагностики емоційного стану та рівня професійного вигорання

Повторне оцінювання рівня професійного вигорання соціальних працівників проводилося після завершення реалізації програми профілактики з використанням Маслачового опитувальника вигорання для працівників допоміжних професій (Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey, MBI-HSS). Застосування даної методики дозволило здійснити комплексну оцінку основних компонентів синдрому професійного вигорання, серед яких емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень. Використання стандартизованого інструментарію забезпечило можливість кількісного визначення змін у рівні вираженості кожного з досліджуваних показників після впровадження профілактичної програми.

Обробка результатів повторної діагностики здійснювалася шляхом підрахунку сумарних показників за кожною шкалою методики з подальшою їх інтерпретацією відповідно до встановлених рівнів професійного вигорання. Порівняльний аналіз показників контрольної та експериментальної груп дав можливість визначити динаміку змін у структурі синдрому вигорання та оцінити ефективність реалізованої програми профілактики.

Узагальнені результати повторної діагностики рівня професійного вигорання подано на рис. 3.1, де відображено середні показники за основними шкалами опитувальника у контрольній та експериментальній групах після завершення профілактичної програми.

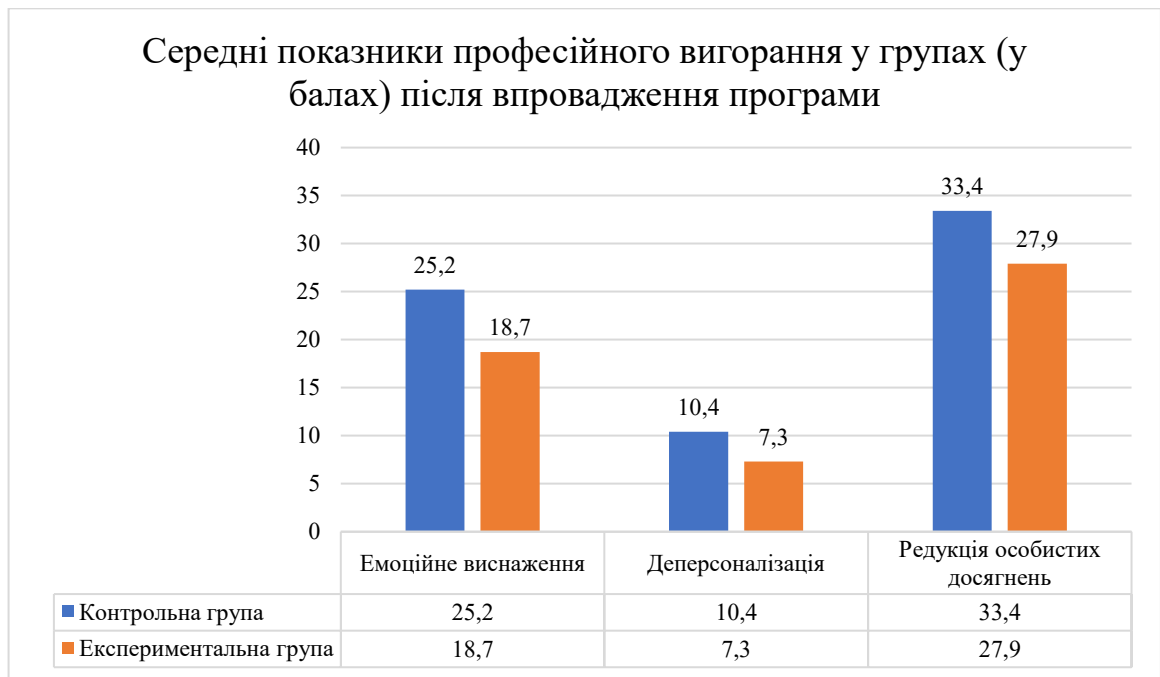


Рис. 3.1. Середні показники професійного вигорання у групах (у балах) після впровадження програми

Повторна діагностика рівня професійного вигорання після реалізації програми профілактики дала змогу простежити динаміку змін основних компонентів синдрому вигорання серед соціальних працівників. Отримані результати дозволяють оцінити ефективність проведеної роботи та визначити характер змін у психоемоційному стані учасників експериментальної групи. Порівняльний аналіз середніх показників у контрольній та експериментальній групах засвідчив різну динаміку змін за всіма трьома шкалами опитувальника. У контрольній групі значних змін у показниках професійного вигорання не виявлено, що підтверджує стабільність вихідних результатів у разі відсутності спеціально організованого профілактичного впливу. Водночас у експериментальній групі зафіксовано помітне зниження середніх показників за всіма шкалами методики. Подібна динаміка змін відображає позитивний вплив програми профілактики професійного вигорання на емоційний стан соціальних працівників. Отримані результати узгоджуються з науковими уявленнями про можливість корекції проявів професійного вигорання шляхом розвитку внутрішніх ресурсів та удосконалення навичок саморегуляції. Аналіз

результатів повторної діагностики дозволяє детально розглянути зміни у кожному з компонентів синдрому вигорання.

Порівняльний аналіз показників емоційного виснаження демонструє суттєві відмінності між групами після завершення профілактичної програми. У контрольній групі середній показник емоційного виснаження залишився практично незмінним і становив 25,2 бала, що відповідає середньому рівню прояву цього компонента. Подібна стабільність показників свідчить про збереження стану емоційного напруження, характерного для соціальних працівників в умовах інтенсивної професійної діяльності. У експериментальній групі середній показник емоційного виснаження після реалізації програми знизився до 18,7 бала. Зменшення показника майже на сім балів свідчить про зниження рівня хронічної втоми та поступове відновлення емоційних ресурсів учасників. Учасники зазначали, що виконання вправ на усвідомлення власного стану та відновлення внутрішньої рівноваги допомогло зменшити відчуття перевантаження після робочого дня. Подібна динаміка підтверджує положення К. Масlach та С. Джексона щодо центральної ролі емоційного виснаження у структурі синдрому вигорання. Зниження показника емоційного виснаження у експериментальній групі свідчить про ефективність використаних профілактичних заходів.

Аналіз змін за шкалою деперсоналізації також демонструє позитивну динаміку у експериментальній групі. У контрольній групі середній показник деперсоналізації після завершення дослідження залишився на рівні 10,4 бала, що відповідає середньому рівню прояву цього компонента. Подібний результат відображає збереження тенденції до емоційного дистанціювання у професійній взаємодії з клієнтами. У експериментальній групі середній показник деперсоналізації знизився до 7,3 бала. Подібне зниження свідчить про послаблення тенденції до формалізації взаємодії та зменшення проявів професійної відчуженості. Учасники зазначали, що виконання вправ, спрямованих на розвиток конструктивної комунікації та уважного слухання, сприяло покращенню взаємодії з клієнтами. Зниження показників

деперсоналізації узгоджується з положеннями В. Б. Шауфелі та А. Б. Баккера щодо ролі ресурсів особистості у підтриманні професійної залученості. Дослідники підкреслюють, що розвиток особистісних ресурсів сприяє зменшенню проявів професійного дистанціювання [59, с. 302]. Отримані результати підтверджують, що формування навичок конструктивної взаємодії сприяє зниженню проявів деперсоналізації у професійній діяльності.

Значні зміни спостерігаються також за шкалою редукції особистих досягнень. У контрольній групі середній показник редукції особистих досягнень залишився на рівні 33,4 бала, що відповідає середньому рівню прояву цього компонента. Збереження подібних показників свідчить про стабільність відчуття професійної ефективності у межах контрольної групи. У експериментальній групі середній показник редукції особистих досягнень знизився до 27,9 бала. Подібна динаміка свідчить про підвищення впевненості учасників у власних професійних можливостях. Учасники відзначали, що виконання вправ, спрямованих на усвідомлення власних ресурсів та професійних досягнень, сприяло формуванню більш позитивного ставлення до власної діяльності. У дослідженнях С. Е. Джексон підкреслюється, що усвідомлення власної професійної значущості сприяє підвищенню рівня професійної задоволеності [58, с. 61]. Подібні результати підтверджують значення підтримки позитивної професійної ідентичності для профілактики професійного вигорання. Зниження показника редукції особистих досягнень у експериментальній групі відображає позитивні зміни у сприйнятті власної професійної ефективності.

Порівняльний аналіз динаміки змін у контрольній та експериментальній групах дозволяє зробити висновок про результативність проведеної програми профілактики професійного вигорання. У контрольній групі показники за всіма шкалами залишилися майже незмінними, що підтверджує стабільність вихідного рівня професійного навантаження. В експериментальній групі зафіксовано зниження показників за всіма компонентами синдрому вигорання. Найбільш виражені зміни спостерігаються у показниках емоційного

виснаження, що знизився з 26,1 до 18,7 бала. Показник деперсоналізації зменшився з 11,1 до 7,3 бала, що свідчить про покращення характеру професійної взаємодії. Показник редукції особистих досягнень знизився з 34,1 до 27,9 бала, що відображає підвищення впевненості у власній професійній компетентності. Отримані результати підтверджують ефективність впроваджених профілактичних заходів. Позитивна динаміка змін свідчить про доцільність використання подібних програм у практиці діяльності соціальних установ.

Узагальнення результатів повторної діагностики рівня професійного вигорання соціальних працівників після реалізації програми профілактики дозволяє оцінити динаміку змін основних компонентів синдрому вигорання та визначити ефективність проведених заходів у контрольній та експериментальній групах. Аналіз розподілу респондентів за рівнями емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень відображає особливості змін у професійному самопочутті працівників соціальної сфери після впровадження профілактичної програми. Отримані результати дають змогу простежити трансформацію показників професійного вигорання та встановити відмінності між групами залежно від участі у програмі профілактики. Деталізовані результати повторної діагностики подано в табл. 3.2.

Таблиця 3.2.

Рівні професійного вигорання у контрольній та експериментальній групах після реалізації програми

Шкала	Рівень	Контрольна група	%	Експериментальна група	%
Емоційне виснаження	низький	2	13,3	6	40,0
	середній	7	46,7	7	46,7
	високий	6	40,0	2	13,3
Деперсоналізація	низький	2	13,3	5	33,3
	середній	8	53,3	7	46,7
	високий	5	33,3	3	20,0

Редукція особистих досягнень	низький	1	6,7	5	33,3
	середній	8	53,3	7	46,7
	високий	6	40,0	3	20,0

Повторна діагностика рівня професійного вигорання соціальних працівників була проведена після завершення реалізації програми профілактики з метою визначення динаміки змін у структурі досліджуваного явища. Аналіз отриманих результатів дозволив оцінити ефективність впроваджених профілактичних заходів та визначити особливості змін у психоемоційному стані респондентів. Узагальнення показників здійснювалося шляхом порівняння результатів контрольної та експериментальної груп після завершення формувального етапу дослідження. Отримані дані свідчать про різноспрямовану динаміку змін у групах, що зумовлено відмінностями в умовах участі респондентів у профілактичній програмі. У контрольній групі, учасники якої не були залучені до реалізації програми, значних змін у структурі професійного вигорання не зафіксовано. Водночас в експериментальній групі спостерігається помітне зниження показників вираженості синдрому вигорання за всіма шкалами опитувальника. Подібна динаміка результатів підтверджує результативність системної роботи, спрямованої на підтримку професійних ресурсів соціальних працівників. Деталізований розподіл респондентів за рівнями професійного вигорання після реалізації програми подано у таблиці 3.2.

Аналіз показників емоційного виснаження демонструє суттєві відмінності між контрольної та експериментальної групами. У контрольній групі розподіл рівнів емоційного виснаження залишився майже незмінним: низький рівень виявлено у 2 осіб, що становить 13,3 %, середній рівень — у 7 респондентів, що становить 46,7 %, тоді як високий рівень зберігся у 6 учасників, що відповідає 40,0 %. Подібна стабільність показників свідчить про відсутність помітних змін у психоемоційному стані працівників за умов відсутності спеціальних профілактичних заходів. Інша динаміка спостерігається у експериментальній групі, де низький рівень емоційного

виснаження після реалізації програми зафіксовано у 6 осіб, що становить 40,0 %. Кількість респондентів із середнім рівнем становить 7 осіб, що відповідає 46,7 %. Високий рівень емоційного виснаження зменшився до 2 осіб, що становить 13,3 %. Подібні результати свідчать про зниження емоційного напруження та поступове відновлення внутрішніх ресурсів соціальних працівників. Подібні зміни узгоджуються з науковими положеннями К. Масlach і С. Джексона, які розглядають емоційне виснаження як центральний компонент структури професійного вигорання [58, с. 60].

Порівняльний аналіз показників деперсоналізації дозволяє простежити аналогічну тенденцію до покращення результатів у експериментальній групі. У контрольній групі після завершення дослідження низький рівень деперсоналізації зберігся у 2 респондентів, що становить 13,3 %. Середній рівень прояву даного компонента зафіксовано у 8 осіб, що відповідає 53,3 %. Високий рівень деперсоналізації спостерігається у 5 учасників, що становить 33,3 %. Отримані результати відображають збереження тенденції до емоційного дистанціювання у взаємодії з клієнтами та колегами. В експериментальній групі низький рівень деперсоналізації після участі у програмі спостерігається у 5 осіб, що становить 33,3 %. Середній рівень зафіксовано у 7 респондентів, що відповідає 46,7 %, тоді як високий рівень зменшився до 3 осіб, що становить 20,0 %. Подібна динаміка змін свідчить про зниження проявів емоційного дистанціювання та покращення характеру професійної взаємодії. Аналогічну позицію висловлюють В. Б. Шауфелі та А. Б. Баккер, які підкреслюють роль особистісних ресурсів у підтриманні професійної залученості та зниженні проявів відчуження у професійній діяльності [59, с. 303].

Зміни за шкалою редукції особистих досягнень також демонструють позитивну динаміку у експериментальній групі. У контрольній групі низький рівень даного показника спостерігається у 1 особи, що становить 6,7 %, середній рівень — у 8 респондентів, що відповідає 53,3 %, тоді як високий рівень зберігся у 6 осіб, що становить 40,0 %. Подібний розподіл результатів

відображає стабільність сприйняття власної професійної ефективності у межах контрольної групи. В експериментальній групі низький рівень редукції особистих досягнень зафіксовано у 5 респондентів, що становить 33,3 %. Середній рівень прояву цього компонента спостерігається у 7 осіб, що відповідає 46,7 %. Високий рівень редукції особистих досягнень після завершення програми зафіксовано лише у 3 учасників, що становить 20,0 %. Подібні результати свідчать про підвищення впевненості фахівців у власній професійній компетентності. С. Е. Джексон підкреслює, що усвідомлення власних професійних ресурсів сприяє підвищенню професійної ефективності та зменшенню проявів вигорання [58, с. 61].

Загальна динаміка результатів свідчить про зниження рівня професійного вигорання серед учасників експериментальної групи після реалізації програми профілактики. Порівняння показників контрольної та експериментальної груп демонструє, що найбільш помітні зміни відбулися у структурі емоційного виснаження та редукції особистих досягнень. Зростання частки респондентів із низьким рівнем вигорання та зменшення кількості осіб із високим рівнем прояву досліджуваного синдрому свідчить про позитивний вплив реалізованих заходів. Учасники експериментальної групи демонструють більш стабільний емоційний стан, зниження рівня напруження та підвищення впевненості у власній професійній діяльності. Подібні результати підтверджують положення сучасних досліджень щодо ефективності профілактичних програм, спрямованих на розвиток особистісних ресурсів та підтримку професійної стійкості соціальних працівників.

3.3. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання соціальних працівників

Практична спрямованість профілактики професійного вигорання у діяльності соціальних працівників передбачає формування системи заходів,

спрямованих на підтримання емоційної стійкості, професійної мотивації та ефективності взаємодії з клієнтами. Професійна діяльність у сфері соціальної роботи характеризується постійним контактом із кризовими життєвими ситуаціями людей, що зумовлює підвищений рівень емоційного навантаження. У таких умовах збереження внутрішніх ресурсів фахівців виступає необхідною умовою забезпечення якості соціальних послуг. Дослідження, проведене у межах даної роботи, підтвердило наявність середніх і високих показників професійного вигорання серед значної частини працівників соціальної сфери. Подібні результати узгоджуються з висновками Н. В. Вознюк, яка підкреслює, що професійна діяльність соціальних працівників пов'язана з високим рівнем емоційного напруження, що може призводити до формування синдрому вигорання [9, с. 170]. Усвідомлення масштабів даної проблеми обумовлює необхідність розроблення практичних рекомендацій, спрямованих на підтримку психологічного благополуччя фахівців. Запропоновані рекомендації ґрунтуються на результатах емпіричного дослідження та узагальненні наукових підходів до профілактики професійного вигорання.

Ефективна профілактика професійного вигорання передбачає створення сприятливих організаційних умов професійної діяльності. Підтримка позитивного соціально-психологічного клімату у колективі сприяє формуванню атмосфери взаємної довіри та професійної підтримки. Фахівці соціальної сфери потребують можливості обговорювати складні випадки професійної практики та отримувати підтримку колег. О. Л. Главацька підкреслює, що регулярне професійне обговорення складних ситуацій сприяє зниженню рівня емоційного напруження та запобігає накопиченню негативних переживань [12, с. 42]. Наявність колективної підтримки допомагає працівникам зберігати впевненість у власній компетентності. Організаційна культура, що передбачає відкритість до обговорення труднощів професійної діяльності, сприяє зменшенню проявів професійного виснаження. Формування подібного середовища є важливим напрямом профілактичної

роботи у соціальних установах. Реалізація таких умов забезпечує підтримання стабільного емоційного стану фахівців.

Підвищення рівня професійної компетентності також виступає важливим чинником профілактики професійного вигорання. Постійне оновлення професійних знань дозволяє фахівцям відчувати впевненість у власних можливостях та ефективніше реагувати на складні ситуації. І. В. Астремська зазначає, що систематичне підвищення професійної кваліфікації сприяє зниженню ризику професійної деформації та підтримує високий рівень професійної мотивації [1, с. 185]. Навчальні заходи дозволяють розширити арсенал професійних методів роботи та сформувані нові стратегії взаємодії з клієнтами. Фахівці соціальної сфери, які мають можливість брати участь у тренінгах та семінарах, демонструють вищий рівень професійної задоволеності. Отримання нових знань сприяє формуванню відчуття професійного розвитку. Професійне зростання допомагає підтримувати інтерес до діяльності та запобігає розвитку професійного виснаження. Організація системи безперервного професійного навчання повинна стати важливим елементом роботи соціальних установ.

Особливе значення у профілактиці професійного вигорання має розвиток навичок емоційної саморегуляції. Здатність усвідомлювати власні емоційні стани та своєчасно реагувати на ознаки перевтоми допомагає підтримувати внутрішню рівновагу у професійній діяльності. Дослідження О. В. Бутиліної показують, що розвиток навичок саморегуляції сприяє підвищенню стійкості фахівців до професійного стресу [7, с. 29]. Працівники соціальної сфери повинні володіти методами відновлення емоційних ресурсів після складних робочих ситуацій. Регулярне використання вправ на розслаблення та концентрацію уваги сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження. Практика коротких відновлювальних пауз упродовж робочого дня дозволяє підтримувати стабільний рівень працездатності. Формування подібних навичок потребує систематичної роботи з персоналом. Розвиток саморегуляції дозволяє фахівцям більш ефективно керувати власним

емоційним станом. Подібні заходи сприяють зниженню проявів професійного вигорання.

Суттєвим напрямом профілактики виступає розвиток навичок конструктивної комунікації. Ефективна взаємодія з клієнтами та колегами дозволяє зменшити кількість конфліктних ситуацій і знизити рівень професійного напруження. Н. М. Бамбурак підкреслює, що формування комунікативної компетентності сприяє підвищенню ефективності соціальної роботи та зменшенню емоційного виснаження [3, с. 10]. Працівники соціальної сфери повинні володіти навичками активного слухання та конструктивного реагування на складні емоційні прояви клієнтів. Розвиток емпатійної взаємодії дозволяє зберігати гуманістичну спрямованість професійної діяльності. Водночас фахівці повинні зберігати здатність до емоційного дистанціювання у складних ситуаціях. Баланс між емпатійністю та професійною дистанцією сприяє збереженню емоційної стабільності. Формування подібних навичок має здійснюватися у процесі професійного навчання та практичної підготовки.

Значний потенціал у профілактиці професійного вигорання має використання супервізії. Супервізійна підтримка дозволяє фахівцям аналізувати складні випадки професійної практики та отримувати рекомендації щодо їх вирішення. І. В. Астремська зазначає, що супервізія сприяє підвищенню професійної компетентності та зменшує ризик емоційного виснаження [2, с. 64]. Обговорення складних ситуацій із більш досвідченими фахівцями дозволяє уникнути накопичення негативних переживань. Супервізія також сприяє формуванню професійної рефлексії та усвідомленню власних професійних ресурсів. Регулярне проведення супервізійних зустрічей дозволяє підтримувати стабільний рівень професійної мотивації. Подібна форма професійної підтримки широко використовується у практиці соціальної роботи. Запровадження супервізії у діяльність соціальних установ сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності.

Окрему увагу у профілактиці професійного вигорання необхідно приділяти підтриманню балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Хронічне перевантаження та відсутність часу для відпочинку сприяють накопиченню емоційної втоми. Л. М. Карамушка наголошує на важливості підтримання психологічного здоров'я в умовах підвищеного соціального навантаження [25, с. 19]. Рациональне планування робочого часу дозволяє зменшити рівень перевтоми та підвищити ефективність діяльності. Фахівці соціальної сфери повинні приділяти увагу відновленню фізичних та емоційних ресурсів після робочого дня. Підтримання здорового способу життя сприяє підвищенню загальної стійкості організму до стресових впливів. Регулярний відпочинок та активна діяльність поза роботою дозволяють відновити внутрішні ресурси. Баланс між професійною діяльністю та особистим життям виступає важливою умовою підтримання психологічного благополуччя.

Застосування комплексного підходу до профілактики професійного вигорання дозволяє забезпечити стабільність професійного функціонування соціальних працівників. Розвиток професійних ресурсів, підтримка колективної взаємодії та формування навичок саморегуляції створюють умови для зниження рівня емоційного виснаження. Запропоновані рекомендації можуть бути використані у діяльності центрів соціальних служб та інших установ соціальної сфери. Використання подібних заходів сприяє підтриманню професійної мотивації та підвищенню ефективності соціальної роботи. Реалізація системної профілактичної роботи дозволяє створити сприятливі умови для збереження професійного потенціалу фахівців. Практична реалізація рекомендацій сприятиме підвищенню якості надання соціальних послуг. Врахування особливостей професійної діяльності соціальних працівників дозволяє адаптувати профілактичні заходи до конкретних умов роботи. Комплексна підтримка соціальних працівників виступає важливою умовою розвитку сучасної системи соціальної допомоги.

Узагальнення результатів проведеного дослідження та аналіз наукових підходів до проблеми професійного вигорання дозволили сформулювати практичні рекомендації, спрямовані на підтримання професійної стійкості соціальних працівників та запобігання розвитку синдрому вигорання. Запропоновані рекомендації орієнтовані на удосконалення організаційних умов професійної діяльності, розвиток особистісних ресурсів працівників та формування сприятливого професійного середовища.

Отже, доцільно виокремити основні напрями профілактики професійного вигорання соціальних працівників:

1. Організаційний напрям, що передбачає створення сприятливих умов професійної діяльності, підтримку позитивного соціально-професійного клімату в колективі, впровадження супервізійної підтримки та раціональне планування професійного навантаження.
2. Професійно-розвивальний напрям, спрямований на підвищення рівня професійної компетентності працівників шляхом участі у навчальних програмах, професійних семінарах, обміні досвідом та розвитку навичок ефективної комунікації у роботі з клієнтами.
3. Особистісно-ресурсний напрям, що включає формування навичок саморегуляції, підтримання балансу між професійною діяльністю та особистим життям, використання методів відновлення емоційних ресурсів і розвитку професійної рефлексії.

Реалізація зазначених рекомендацій у діяльності установ соціальної сфери сприятиме підвищенню психологічної стійкості працівників, зниженню ризику професійного вигорання та забезпеченню стабільності професійного функціонування фахівців соціальної роботи.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі роботи представлено результати розроблення та реалізації програми профілактики професійного вигорання соціальних

працівників, а також здійснено оцінку її ефективності на основі повторної діагностики емоційного стану респондентів. Узагальнення теоретичних положень і результатів емпіричного дослідження дозволило обґрунтувати необхідність впровадження цілеспрямованої системи профілактичних заходів, спрямованих на підтримання професійної стійкості працівників соціальної сфери. Аналіз наукових підходів до проблеми професійного вигорання засвідчив, що ефективна профілактика повинна поєднувати організаційні, професійно-розвивальні та особистісно-ресурсні компоненти підтримки фахівців. З урахуванням специфіки діяльності працівників соціальних служб було розроблено програму профілактики професійного вигорання, реалізація якої здійснювалася протягом двох місяців у межах діяльності експериментальної групи. Програма передбачала комплекс заходів, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, удосконалення професійної взаємодії, підвищення усвідомлення власних професійних ресурсів та підтримку емоційної стійкості фахівців.

Реалізація програми супроводжувалася системною роботою з учасниками експериментальної групи, що включала виконання практичних вправ, обговорення професійних ситуацій, розвиток навичок ефективної комунікації та формування конструктивних стратегій подолання професійного напруження. Практична спрямованість програми дозволила створити умови для усвідомлення учасниками власних професійних труднощів та пошуку ефективних способів їх подолання. У процесі реалізації заходів фахівці отримали можливість проаналізувати особливості своєї професійної діяльності, визначити фактори, що сприяють виникненню емоційного виснаження, а також опанувати способи підтримання внутрішніх ресурсів. Організація групової взаємодії сприяла формуванню атмосфери професійної підтримки та взаєморозуміння між учасниками. У результаті реалізації програми відбулося підвищення усвідомленості щодо значення емоційного самозбереження у професійній діяльності. Отриманий досвід став підґрунтям для подальшого розвитку професійної рефлексії учасників.

Оцінювання ефективності розробленої програми здійснювалося шляхом проведення повторної діагностики рівня професійного вигорання за методикою Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey. Порівняння результатів первинного та повторного вимірювання дозволило визначити динаміку змін у структурі синдрому професійного вигорання. Аналіз отриманих показників засвідчив, що у контрольній групі істотних змін у рівні професійного вигорання не зафіксовано, що свідчить про відносну стабільність психоемоційного стану респондентів за умов відсутності спеціальних профілактичних заходів. Натомість у експериментальній групі спостерігається позитивна динаміка змін за всіма шкалами опитувальника. Зокрема, зафіксовано зменшення частки респондентів із високим рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Одночасно відбулося збільшення кількості учасників із низьким рівнем прояву досліджуваних компонентів синдрому вигорання. Подібна динаміка результатів свідчить про ефективність реалізованих профілактичних заходів.

Проведений аналіз дозволив визначити, що впровадження комплексної програми профілактики сприяє покращенню емоційного стану соціальних працівників, зниженню рівня професійного напруження та підвищенню впевненості у власній професійній діяльності. Позитивні зміни у структурі професійного вигорання свідчать про підвищення рівня професійної стійкості учасників експериментальної групи. Результати дослідження підтверджують доцільність використання системних профілактичних заходів у діяльності установ соціальної сфери. Впровадження подібних програм сприяє підтриманню психологічного благополуччя працівників та підвищенню якості надання соціальних послуг. Узагальнення отриманих результатів стало підґрунтям для розроблення практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання соціальних працівників.

Розроблені практичні рекомендації спрямовані на формування системного підходу до підтримання професійної стійкості працівників соціальних служб. Реалізація рекомендацій передбачає створення

сприятливого професійного середовища, розвиток професійної компетентності фахівців, підтримку колективної взаємодії та формування навичок саморегуляції. Упровадження таких заходів дозволяє зменшити ризик розвитку професійного вигорання та забезпечити стабільність професійного функціонування працівників соціальної сфери. Отримані результати дослідження підтверджують доцільність інтеграції профілактичних програм у практику діяльності центрів соціальних служб. Використання запропонованих рекомендацій сприятиме збереженню професійного потенціалу фахівців та підвищенню ефективності соціальної роботи. Узагальнення результатів третього розділу дозволяє констатувати, що розроблена програма профілактики професійного вигорання є результативним інструментом підтримання емоційної стійкості соціальних працівників та може бути рекомендована для використання у практиці діяльності соціальних установ.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання першого завдання здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння феномену професійного вигорання соціальних працівників. Узагальнення наукових джерел дало змогу встановити, що професійне вигорання розглядається у сучасній науці як комплексний соціально-психологічний синдром, що формується під впливом тривалого професійного стресу та характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням відчуття професійної ефективності. Аналіз наукових праць К. Маслач, С. Джексона, W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, а також досліджень українських учених засвідчив, що формування синдрому вигорання значною мірою зумовлене специфікою діяльності фахівців допоміжних професій, які постійно взаємодіють із людьми у складних життєвих обставинах. Установлено, що діяльність соціальних працівників характеризується високим рівнем емоційної залученості, значним психоемоційним навантаженням, відповідальністю за результати професійної допомоги та необхідністю оперативного реагування на кризові ситуації. Узагальнення наукових підходів дозволило визначити основні чинники розвитку професійного вигорання, серед яких виокремлено організаційні, професійні та особистісні фактори. Проведений теоретичний аналіз також засвідчив, що профілактика професійного вигорання передбачає комплексний вплив на професійне середовище, розвиток ресурсів особистості фахівця та формування навичок ефективного управління професійним навантаженням.

Реалізація другого завдання передбачала проведення емпіричного дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників. Дослідження здійснювалося на базі центру соціальних служб із використанням Маслачового опитувальника вигорання Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey, що дозволяє оцінити основні компоненти синдрому професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. У дослідженні взяли участь 30 соціальних працівників, які були поділені на контрольну та експериментальну групи.

Аналіз результатів констатувального етапу дослідження засвідчив, що значна частина респондентів демонструє середній та високий рівень прояву досліджуваних компонентів синдрому вигорання. Отримані результати свідчать про наявність емоційного напруження у професійній діяльності соціальних працівників, що проявляється у зниженні емоційного тону, формалізації міжособистісної взаємодії та зниженні суб'єктивної оцінки професійної ефективності. Проведений аналіз дозволив визначити особливості прояву синдрому вигорання серед соціальних працівників та підтвердив необхідність розроблення спеціальних профілактичних заходів, спрямованих на підтримання їх професійної стійкості.

У межах виконання третього завдання було розроблено та реалізовано програму профілактики професійного вигорання соціальних працівників. Програма передбачала комплекс практичних заходів, спрямованих на формування навичок саморегуляції, розвиток професійних ресурсів, підвищення усвідомлення власних емоційних станів та оптимізацію професійної взаємодії у колективі. Реалізація програми здійснювалася протягом двох місяців у межах експериментальної групи та включала виконання практичних вправ, обговорення професійних ситуацій, аналіз труднощів професійної діяльності та формування конструктивних способів подолання професійного напруження. Оцінювання ефективності програми проводилося шляхом повторної діагностики рівня професійного вигорання. Порівняльний аналіз результатів первинного та повторного вимірювання засвідчив позитивну динаміку показників у експериментальній групі, що проявилось у зниженні рівня емоційного виснаження та деперсоналізації, а також у підвищенні відчуття професійної ефективності. У контрольній групі суттєвих змін показників не зафіксовано. Отримані результати підтверджують ефективність розробленої програми профілактики професійного вигорання та доцільність її використання у практиці діяльності установ соціальної сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астремська І. В. Прикладні методики та основи супервізії в соціальній роботі: навчальний посібник. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2017. 396 с.
2. Астремська І. В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с.
3. Бамбурак Н. Методи профілактики виникнення професійних ризиків та деформацій у професійній діяльності працівників медичної та соціальної сфери. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2018. № 2 (10). С. 5-15.
4. Бегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*. 2020. № 5. С. 128–133
5. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньо-особистісний конфлікт. *Конфліктологічна експертиза: теорія та методика : XVIII міжнародна науково-практична конференція*. Київ, 2019. С. 8-12.
6. Бондар В. Ю., Кудерміна О. І. Емоційна рівновага особистості під час воєнних дій. *Забезпечення психологічної допомоги в секторі Сил оборони України: зб. тез Всеукр міжсвід. психол. форуму* (м. Київ, 30 червня 2022 р.). Київ: «Вид-во Людмила». 2022. С. 299-301
7. Бутиліна О.В. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *SOCIOПРОСТІР : міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022. № 12. С. 24–32.
8. Васьковська О. Л., Круковська І. М. Визначення поняття «професійне вигорання» та причини його виникнення. *Актуальні питання підготовки та наукової діяльності магістрів галузі знань «Охорона здоров'я»*. 2020. С. 17-21

9. Вознюк Н. В. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2015. No 1-4. С. 167-176
10. Гирняк К. М. Причини емоційного вигорання особистості: теоретичний аспект управління. *Науковий вісник ЛНУВМБТ*. Том 17. №1(61). Частина 4. 2015. С. 183-188
11. Главатська О. Особливості професійного вигорання соціальних працівників, *Social Work and Education*, 2017, Vol. 4, No. 2., pp. 46-62
12. Главацька О.Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. Вип. 2 (45). С. 41–45
13. Горбенко А. С., Савельчук І. Б. Чинники впливу синдрому професійного вигорання на успішність діяльності соціальних працівників. *Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф.* (Запоріжжя, 2 листоп. 2022 р.) / редкол.: В.Л.Погребна, В. В. Кузьмін, Н. В. Островська, Т. О. Бородулькіна та ін. Запоріжжя : НУ «Запоріж. політехніка», 2022. С. 20-22
14. Горелова Н. С. Поняття синдрому «емоційного вигорання»: історико-етимологічний аспект. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2020. С. 34-35
15. Грибук А. В. Психологічні аспекти виникнення і розвитку емоційного стресу. *Актуальні проблеми психології стрес-менеджменту : матер. Міжнар. наук.-практ. конф.* (26-27 квіт. 2019 р.). Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2019. С. 24-29.
16. Грицанюк В. В., Іванів А. А. Супервізія як метод професійного зростання соціальних працівників. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2024. Вип. 98. С. 33–36

17. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній літературі. *Актуальні проблеми психології*. 2012. № 35. С. 30-33.
18. Губенко І. Я., Карнацька О. С., Шевченко О. Т. Основи загальної і медичної психології, психічного здоров'я та міжособового спілкування. Київ: Медицина, 2022. 296 с.
19. Діброва О. В., Лях Т. Л. Preventing professional burnout among social work specialists in deoccupied territorial communities: results of a focus group study. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2025. № 2. С. 55–62.
20. Євдокимова І. А. Соціальна робота в Україні: тенденції розвитку й проблеми в довоєнний період та в умовах війни з Росією. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022, № 12. С. 6-13.
21. Євдокимова І. А. Професійні та кадрові ризики в соціальній роботі. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2019. Т. 22, № 2. С. 23–31
22. Івженко І. Б. Практикум з профілактики професійного вигорання працівників соціальної сфери методами арт-терапії / Упоряд. Шабатіна Г. М. Київ : Київський міський центр соціальних служб, 2023. 28 с.
23. Ільєнко М. М., Пузіков Д. О. Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи : фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: тези доповідей*. Київ: Університет «Україна», 2008. С. 306-309
24. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати : Метод. рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2022. 52 с.
25. Коляда, Н. В., Король, С. М., Теслик, Н. М. Превентивна профілактика вигорання у професійному самозбереженні здоров'я соціальних працівників та психологів. *Проблеми соціальної роботи: філософія, соціологія, психологія*. 2019, №1. С. 7-12

- 26.Комар Т.О., Вахрушева Г.Г. Синдром вигорання психологів системи освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічна науки*. 2018. Вип. 2. Том 2. С. 51-55.
- 27.Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
- 28.Крупник З. І. Соціальна та психологічна компетентності як умова професійного становлення працівника соціальної сфери. *Інноваційна педагогіка:науковий журнал Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій*. Випуск 46. Видавничий дім «Гельветика» 2022. С.194-198.
- 29.Крупник З. Стрес та професійне вигорання серед фахівців соціальної сфери: причини і способи профілактики. Трансформаційні процеси соціально-гуманітарної освіти сучасної України в умовах війни: виклики, проблеми та перспективи. 2024. С.31-35.
- 30.Кузікова С. Б., Щербак Т. І. Теоретико-емпіричний аналіз проблеми резильєнтності та стресостійкості в педагогічній діяльності. *Психологічний журнал*. Умань : ВПЦ «Візаві», 2022. № 8. С. 39–46
- 31.Лисенкова І. П., Гончарова Г. В. Діагностика, профілактика корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2018. Вип.3.
- 32.Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. № 10. С. 105–112
- 33.Малишко О. С. Профілактика професійного вигорання соціальних працівників засобами супервізії. *Сучасні реалії та перспективи соціального виховання особистості в різних соціальних інституціях : матеріали Всеукр.наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю від дня засн. Ун-ту (Харків, 7 листоп.2024 р.)*. Харків, 2024. С. 171–176

- 34.Миколук С. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах війни. *Ввічливість. Humanitas*. 2022. №6. С. 38–43.
- 35.Михайленко О. В. Професійне вигорання у діяльності фахівців соціально-виховної роботи. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. 2023. Вип. 23 (179). С. 72–80
- 36.Мірошниченко О.А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах : навчально-методичний посібник. Житомир : Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
- 37.Мозгова Г. П., Ханецька Т. І., Якимчук О. І. Психосоматика:психічне, тілесне, соціальне. Хрестоматія: навч. посібник. Київ: НПУіменіМ. П. Драгоманова, 2021. 383 с.
- 38.Мокряк А. Г. Профілактика професійної деформації соціальних працівників територіальних центрів для людей похилого віку: соціально-педагогічний аспект. *Вісник ХДАК*. 2009. Вип. 28. С. 218-225.
- 39.Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи : навчальний посібник. / За заг. ред.: Л. Гридковець Том 3. Київ : ОБСЄ, 2018. 236 с.
- 40.Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
- 41.Перхайло Н. Попередження професійного вигорання майбутніх працівників соціальної сфери. *Педагогіка та психологія : збірник наукових праць*. Харків, 2016. Вип. 55. С. 204–210
- 42.Поджіо Т. О. Аналіз психодіагностичного інструментарію для дослідження професійного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія «Психологія»*. 2021. № 32 (71). С. 88–92.

- 43.Поліщук В.А. Формування соціальної відповідальності у майбутніх фахівців соціальної роботи: системний підхід. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2022. Вип. 2 (9). С. 281-288.
- 44.Психосоціальна підтримка публічних службовців в умовах воєнного стану :практикум для тренерів / Н. Алюшина, Ю. Жигуліна-Фаль, Н. Наулік та ін. ; за заг. ред. проф. О. Редліха, С. Хаджирадєвої. Миколаїв : Ємельянова Т.В., 2022. 166 с.
- 45.Рідкодубська Г. А. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*.2020. № 1 (34). С.266-271.
- 46.Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Науковий вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2011. № 3 (11). С. 103–107.
- 47.Руденок А. І., Данчук Ю. П., Ромасюкова А. В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження пси-хічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Том 35 (74). № 5. С. 58–62
- 48.Рурик Г. Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я : методичні рекомендації. Миколаїв : Слово, 2020. 41 с.
- 49.Старусева В.В., Гладка Ю.В. Актуальність психогігієни та психопрофілактики в наш час. *Modalități conceptuale de dezvoltare a științei moderne*. Volumul 2. 20 noiembrie 2020. București, România. P. 102-103.
- 50.Суровцева І, Леонов О. Передумови професійного вигорання фахівців із соціальної роботи та шляхи його подолання. *Вісник Приазовського державного технічного університету : зб. наук. праць*. Вип. 10. Дніпро: ДВНЗ «Приазов. держ. техн. ун-т», 2023. С. 95-101.

51. Теренда Н. О., Павлів Т. Б., Теренда О. А. Професійне вигорання – одна з невирішених проблем системи охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*. 2021. № 2 (88). С. 29-33
52. Юрків Я. І. Синдром «професійного вигорання» соціальних педагогів при роботі з сім'ями розумово відсталих дітей. *Соціальна педагогіка : теорія та практика*. (2), 2010. С. 76-82.
53. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. Випуск 16 (61). 2021. С. 110-119
54. Яценко Л.В. Гендерні особливості професійного вигорання фахівців із соціальної роботи / Л.В. Яценко, Н.А. Перхайло. *Габітус*. 2021. Вип. 25. С. 27–31
55. Dzung E. & Wachter, R.M. Ethics in Conflict: Moral Distress as a Root Cause of Burnout. *J GEN INTERN MED* 35, 2020. P. 409–411.
56. Jackson S. E., Richardson J. Interaction of stress, support, and adaptation: Psychosocial factors in organizations. *Handbook of Organizational Behavior*. Springer, 2018. P. 55-72.
57. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25, No. 3.
58. Schaufeli, W. B., Taris, T. W. A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* Ed. by G. F. Bauer, O. Hämmig. Dordrecht: Springer, 2014. P. 43–68

ДОДАТКИ

Додаток А

Маслачевий опитувальник вигорання (Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey, MBI-HSS)

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

«ніколи» - 0 балів;
 «дуже рідко» - 1 бал;
 «іноді» - 3 бали;
 «часто» - 4 бали;
 «дуже часто» - 5 балів;
 «кожен день» - 6 балів.

Рівні вигорання:

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

РЕЗУЛЬТАТИ

	Соціальні працівники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	
1.					

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Редукція особистих досягнень – це поява у людини негативного ставлення до самого себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці.

Наочні приклади редукції особистих досягнень:

1. Почуття безпорадності й безвиході,
2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Масlach і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Діагностика емоційного вигорання

П.І.Б. _____

Посада _____ Стаж роботи на посаді _____

Дата заповнення _____

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						

10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						