

Міністерство освіти і науки України
Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського
Навчально-науковий гуманітарний інститут
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА ПЕДАГОГІКИ

На правах рукопису

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти бакалавр
ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ

Стеценко Анна Вікторівна
Студентка групи 053-41з
Освітня програма Психологія
(спеціальність, спеціалізація) 053 Психологія

Науковий керівник – Біла Ірина Миколаївна,
доктор психологічних наук, професор

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

Стеценко А.В. Профілактика професійного вигорання психологів – Кваліфікаційна робота на правах рукопису. Висувається на здобуття освітнього рівня бакалавр за спеціальністю 053 – Психологія. – Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, Міністерство освіти і науки України, Київ, 2024.

Робота психолога – це всепоглинаюча робота, яка часто викликає значний стрес. Психологи часто стикаються з ситуаціями, коли їхні можливості та можливості їхніх систем не відповідають потребам їхніх клієнтів. Це може призвести до розчарування та почуття безсилля, що може призвести до вигорання.

Психологи, які вкладають стільки часу та енергії у свою роботу, можуть забути про важливість особистого життя, відпочинку та самоствердження. Це може призвести до надмірної втоми та вигорання.

Вигорання може мати серйозні наслідки для фізичного, емоційного та соціального благополуччя людини. Вигорання може вплинути на якість роботи психологів.

Відповідно до поставленої мети, у кваліфікаційній роботі вивчено та обґрунтовано специфіку професійного вигорання психологів й проаналізовано вплив різних обставин на цей стан. Розглянуто варіанти потенційних шляхів боротьби та усунення емоційного вигорання серед психологів. Здійснено аналіз існуючих досліджень з даного питання та проведено комплексне дослідження профілактичних мір професійного вигорання психологів.

Ключові слова: психологія, професійне вигорання, профілактика вигорання, емоційне вигорання.

SUMMARY

Stetsenko A. Prevention of professional burnout of psychologists - Qualification work on the rights of the manuscript. Candidate for bachelor's degree in specialty 053 - Psychology - Vernadsky Taurida National University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, 2024.

The work of a psychologist is an all-consuming job that often causes significant stress. Psychologists often face situations where their capabilities and the capabilities of their systems do not meet the needs of their clients. This can lead to frustration and feelings of powerlessness, which can lead to burnout.

Psychologists who invest so much time and energy in their work may forget the importance of personal life, rest, and self-affirmation. This can lead to excessive fatigue and burnout.

Burnout can have serious consequences for a person's physical, emotional, and social well-being. Burnout can affect the quality of psychologists' work.

In accordance with the goal, the qualification work examines and substantiates the specifics of psychologists' professional burnout and analyzes the impact of various circumstances on this condition. The options for potential ways to combat and eliminate emotional burnout among psychologists are considered. The existing studies on this issue are analyzed and a comprehensive study of preventive measures of professional burnout of psychologists is carried out.

Keywords: psychology, professional burnout, burnout prevention, emotional burnout.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДҐРУНТЯ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	9
1.1. Емоційне вигорання як результат надмірної емоційної діяльності психолога.....	9
1.2. Особливості прояву професійного емоційного вигорання у психологів	
РОЗДІЛ 2. ПРОФІЛАКТИКА ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПСИХОЛОГІВ.....	27
2.1. Методи та засоби профілактичного аналізу професійного вигорання психологів.....	27
2.2. Особливості профілактичної роботи над професійним емоційним вигоранням.....	34
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ДЖЕРЕЛ ВИКОРИСТАНОЇ ІНФОРМАЦІЇ.....	46

ВСТУП

Попит на психологічну допомогу та консультування за останні десятиліття значно зросли. Це є результатом багатьох причин, люди звертаються до психологів не лише у випадках серйозних психічних захворювань, а й для підтримки емоційного стану та вирішення проблем у побуті та роботі. Психологи працюють з різноманітними групами людей, включаючи осіб з важкими психічними розладами, дітьми та підлітками, а також клієнтами з проблемами міжособистісних відносин. Робота психолога є емоційно виснажливою та часто може викликати великий стрес. Психологи часто стикаються з ситуаціями, коли їхні можливості та можливості системи не відповідають потребам клієнтів. Це може призвести до розчарування та відчуття безсилля, що сприяє вигоранню.

Психологи, які багато часу та енергії присвячують своїй роботі, можуть забувати про важливість особистого життя, відпочинку та самоствердження. Це може призвести до надмірної втоми та вигорання.

Професійне вигорання має серйозні наслідки для фізичного, емоційного та соціального благополуччя особистості. Професійне вигорання може впливати на якість роботи психолога. Вони можуть стати менш ефективними та менш спроможними вирішувати проблеми своїх клієнтів, що може призвести до негативних наслідків для їхнього психічного здоров'я. Професійне вигорання не лише впливає на самопочуття та емоційний стан особистості, але й може мати серйозні наслідки для їхнього фізичного та соціального здоров'я, а також для якості їхньої професійної діяльності.

Актуальність теми дослідження полягає у тому, що розробка ефективних стратегій профілактики професійного вигорання стає важливим завданням для забезпечення психологів можливістю продовжувати свою роботу ефективно та зберігати своє психічне здоров'я.

Вивченням проблеми професійного вигорання займалося чимало іноземних та вітчизняних дослідників, кожен з них здійснює свій власний аналіз такого явища як «професійне вигорання». Основними використаними джерелами інформації стали роботи багатьох авторів, зокрема велику увагу досліджуваній проблематиці надали: Саламатіна Є.; Мірошніченко О.; Кузьміна Т.; Булатевич Н., Карамушка Л., Бойко В., Маслач К. та інші.

Для психологів проблема професійного вигорання має особливе значення, враховуючи сучасну соціально-політичну ситуацію, питання емоційно-психологічного стану психологів є вкрай актуальним, адже для виконання професійної діяльності необхідно виконувати відповідні компетенції. Особливого значення набуває професійна стійкість та витривалість психолога, аби забезпечити якісну роботу з психосоматичними станами клієнтів.

Для профілактики вигорання серед психологів важливо впроваджувати різні стратегії. Серед них - використання роз'яснювальних, навчальних, творчих, дослідницьких та пошукових методів під час реалізації програм, а також метод моделювання та аналізу заданих ситуацій. Особистісні ресурси, такі як техніки самопомоги, професійна супервізія та колегіальні зв'язки, також є захисними факторами від вигорання. Крім того, дуже важливо максимізувати відповідність між вимогами роботи та особистими сильними сторонами, розвивати ресурси на роботі та вдома, а також встановлювати баланс між роботою та особистим життям. Підтримання належного балансу між роботою та особистим життям, добрий щоденний баланс на роботі та використання активних стратегій подолання є ефективними у запобіганні вигоранню. З іншого боку, уникаючі копінг-стратегії підвищують рівень стресу, сприяють вигоранню та погіршенню самопочуття. Впроваджуючи ці стратегії, психологи можуть знизити ризик вигорання і зберегти своє благополуччя.

Сучасний світ сприяє формуванню поняття професійного вигорання як цілого феномену в науковій царині. Його досліджують в рамках психології стресових станів, а саме психології професійної діяльності, та екзистенційної психології, тобто в контексті фізичного виснаження у результаті довготривалої роботи в умовах психологічно-емоційного напруження.

Враховуючи вищезазначені фактори, автор визначає як **об'єкт дослідження** – психологічно-емоційну сферу підготовки та роботи психолога.

Предмет дослідження – специфіка роботи та причини виникнення синдрому «професійного вигорання» серед психологів.

Мета роботи – проаналізувати та сформуванню процес виникнення та розвитку синдрому «професійного вигорання», з'ясувати особливості даного синдрому та визначити способи боротьби та захисту від синдрому для психологів, шляхом формування методичних рекомендацій.

Реалізація поставленої мети дипломної роботи передбачає постановку та вирішення наступних **завдань**:

1. Аналіз теоретичних та практичних даних, що наведені в дослідженнях різних фахівців у сфері психології на тему «професійне вигорання психолога»;
2. Розбір поняття, причин виникнення та проявів синдрому «професійного вигорання»;
3. Дослідження потенційних шляхів виявлення та усунення проявів синдрому «професійного вигорання»;
4. Опрацювати результати дослідження та, спираючись на отримані дані, запропонувати розроблений план методичних рекомендацій профілактики психологічно-емоційного вигорання працівників сфери психології.

Для втілення зазначених завдань, автор використовує такі **методи дослідження**:

- Теоретичні методи: аналіз наявних доступних джерел інформації; синтез результатів досліджень науковців різного фахового спрямування; аналіз та обґрунтування опрацьованого матеріалу наявних досліджень.
- Емпіричні методи: психологічний та порівняльний аналіз особливостей професійного вигорання психологів.
- Структурно-функціональні методи: розбір структури явища «професійного вигорання» та вплив його на психологічно-емоційний стан людини.

Практичне застосування даного дослідження може полягати у розробці професійних програм коригування психологічно-емоційного стану працівників сфери психології задля боротьби та профілактики професійного вигорання та бути використанні психологами-практиками у своїй діяльності.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 43 найменування. Основний зміст роботи викладений на сторінках. Загальний обсяг роботи 50 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДГРУНТЯ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Емоційне вигорання як результат надмірної емоційної діяльності психолога

У сфері психології широко обговорюються два терміни: «професійне вигорання» та, як би банально не було, але поняття «психолог». Розуміння визначень цих термінів має вирішальне значення для розуміння проблем і обов'язків у галузі психології. Почати варто з того, що взагалі закладається у поняття професійного вигорання. Професійне вигорання – це явище, яке вражає людей різних професій, у тому числі психологів. З іншого боку, психологи відіграють вирішальну роль в оцінці, діагностиці та лікуванні психічних захворювань.

Професійне вигорання - це стан емоційного, фізичного та психічного виснаження, спричинений надмірним і тривалим стресом на робочому місці. Він характеризується трьома основними компонентами: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження почуття особистого досягнення. Емоційне виснаження означає відчуття виснаження та перевантаження, що призводить до відчуття виснаження емоційних ресурсів. Деперсоналізація передбачає розвиток негативного або цинічного ставлення до клієнтів або робочих завдань, що призводить до ставлення до людей як до об'єктів, а не як до людей.

Заглиблюючись у проблеми, з якими стикаються психологи у своїй складній професії, дуже важливо розпізнавати та вчасно ліквідувати професійне вигорання.

Взагалі, синдром професійного вигорання часто виникає у людей, які працюють у сферах, пов'язаних з високим емоційним навантаженням, таких як медицина, соціальна робота, освіта та, власне, психологія.

Основні ознаки синдрому професійного вигорання включають:

- Емоційне виснаження: Постійний стрес та психологічне навантаження можуть призвести до відчуття емоційного виснаження. Людина може відчувати, що втрачає інтерес до своєї роботи, відчуває постійну втомленість та невиразність емоцій.
- Деперсоналізація: Це відчуття відокремлення від інших людей, зокрема від клієнтів або пацієнтів. Людина може розвивати цинічне або відсторонене ставлення до тих, з ким вона працює.
- Втрата особистої досягненості: Це відчуття безпорадності та невпевненості у власних здібностях та досягненнях. Людина може відчувати, що її робота не має сенсу або не приносить задоволення.

Одним із основних факторів, що сприяє професійному вигоранню серед психологів, є велике навантаження та робочі вимоги, з якими вони стикаються щодня. Психологи часто жонглюють декількома клієнтами зі складними потребами, що призводить до почуття переповненості та стресу. Емоційне виснаження, яке є наслідком роботи з травмами та важкими переживаннями клієнтів, також відіграє значну роль у вигоранні. Постійний вплив на біль і страждання інших може вплинути на психічне та емоційне благополуччя психолога, сприяючи почуттю втоми та виснаження.

Однією з основних причин синдрому професійного вигорання у психологів є постійний стрес, пов'язаний з роботою з клієнтами, які переживають емоційні та психологічні проблеми. Психологи, які працюють у цій сфері, повинні бути емпатичними та співчутливими, що може вимагати великих емоційних зусиль.

Крім того, психологи можуть стикатися з відчуттям відповідальності за долю своїх клієнтів, що також може викликати стрес.

Ще однією причиною синдрому професійного вигорання є недостатня підтримка та визнання з боку колег та керівництва. Психологи, які відчують відсутність підтримки та визнання за свою працю, можуть відчувати розчарування та безсилля, що також може сприяти вигоранню. Крім того, недостатня підтримка може призвести до відчуття ізоляції та віддалення від колег, що додатково підсилює вигорання.

Емоційне виснаження - це відчуття емоційної спустошеності, пригніченості та нездатності впоратися з вимогами роботи чи особистого життя. Люди, які відчують емоційне виснаження, часто відчують себе виснаженими, виснаженими енергією, нездатними відчувати себе залученими або мотивованими. З іншого боку, деперсоналізація - це відчуття відчуженості від себе та інших. Вона часто проявляється як почуття цинізму, відчуженості та втрати емпатії до інших. Це може призвести до відчуття ізоляції та відірваності від роботи, колег або близьких. Зниження особистої самореалізації - це відчуття неадекватності та невпевненості у власній здатності добре виконувати роботу або робити значущий внесок у справу. Люди, які відчують цей аспект вигорання, можуть відчувати, що вони нічого не змінюють у своїй роботі чи особистому житті, і можуть намагатися знайти сенс або мету в тому, що вони роблять.

Іншою причиною синдрому професійного вигорання є невідповідність між особистими цінностями та вимогами роботи. Якщо психологи відчують, що їхні особисті цінності та переконання не відповідають вимогам професії, це може спричинити відчуття розчарування та безсилля, що також призводить до вигорання.

Загалом, синдром професійного вигорання у психологів є серйозною проблемою, яка може мати негативні наслідки для їхнього фізичного та емоційного здоров'я, а також для якості їхньої професійної діяльності. Важливо вживати заходи для профілактики та лікування цього синдрому, щоб забезпечити психологам можливість продовжувати свою роботу ефективно та зберігати своє психічне здоров'я.

Взагалі, у контексті аналізу теми професійного вигорання, варто першочергово звернути увагу на розуміння, що таке вигорання у сфері психології. Наявні наукові та практичні матеріали вказують на те, що основним поняттям в даному випадку є «емоційне вигорання». Прийнято вважати, що термін «емоційне вигорання» був сформульований та запропонований світу психологом Гербертуом Фройденбергером, який у 1974 році ввів термін «емоційне вигорання» у лексикон профільних науковців. Він окреслив це поняття як комплекс відчуття емоційного виснаження, цинізму та ослаблення, або цілковиту втрату мотиваційного аспекту. Підтверджував Фройденберг свою ідею результатами спостережень за волонтерами, які працювали у безкоштовному медичному закладі в Нью-Йорку. Спостерігаючи за ними, він підкреслив ознаки стану емоційного вигорання, коли вмотивовані та повні амбіцій фахівці втрачали інтерес та мотивацію через підвищене професійне навантаження.

Пан Герберт пояснював, що даний психологічний стан здорової людини проявляється внаслідок посиленої і тісної комунікації з пацієнтами або клієнтами, що обумовлює виникнення емоційно насиченого простору у процесі здійснення професійної діяльності, тобто надання психологічної допомоги. І чимало спеціалістів зверталися до проблеми емоційного вигорання, але за багато років усі переконуються у факті того, що найбільш вразливими в такому випадку стають люди, які працюють за системою «людина-людина», тобто на постійній основі здійснюють відповідну комунікацію та обмін досвідом.

Також великий доробок з питання емоційного вигорання належить чудовій дослідниці, професорці Каліфорнійського університету в місті Беркл, а саме Крістіні Маслах. Вона присвятила багато років детальному вивченню та аналізу явища емоційного вигорання. Постійні інтерв'ю, аналіз комунікації з працівниками сфери обслуговування дали пані Крістіні можливість побачити своєрідну схожість, або навіть закономірність, яка пов'язувала багатьох учасників «експерименту». Люди починали скаржитися на стан виснаження, фізичного та морально, вони починали критикувати себе, вважаючи себе професійно некомпетентними, а як результат, жертвами стану емоційного вигорання цих людей ставали клієнти, адже саме на них спрямовувалася агресія та негативна емоція.

Дослідження Маслах не зупинялися і вже у 1976 році світ побачив статтю під назвою «Вигорання» у Human Behavior, де професійно обґрунтувала явище емоційного вигорання, при чому, їй вдалося звернути увагу на серйозну проблему не лише діячів відповідних сфер діяльності, але і простих людей, широкого загалу, так би мовити.

Врешті, стаття стала відвертим проривом або, навіть, поштовхом для багатьох у проведенні досліджень та написанні відповідних наукових праць. Виклад матеріалу від Маслах був доступним та відверто зрозумілим, що стало ще одним секретом успіху її статті. Читачі, дослідники та інші були під приємним враженням від того, як дослідниці вдалося доступними фразами пояснити людям, що не всі стани емоційного пригнічення тягнуть за собою самотність, але насправді, це протилежно не так.

Нині «емоційне вигорання» визнано офіційним медичним терміном, і це – повноцінний мед.термін, який у Міжнародному класифікаторі хвороб має відповідний код, а саме – 273.0 – «Стан вигорання життєвого виснаження». Цікавий факт полягає в тому, що більша частина симптомів, які описують

синдром вигорання, вони є однаковими з симптомами депресивних станів, проте, відмінності все ж є і їх можна розрізнити.

Синдром вигорання є причиною надмірного навантаження на роботі, особливо, якщо мова йде про емоційне навантаження, що притаманне людям, які працюють на постійній основі з людьми і переживають їх психологічно-емоційні проблеми.

Також теоретично-практичні дослідження свідчать про те, що ознаки емоційного вигорання є дуже різноманітними, як і причини виникнення цього синдрому. Так фахівці розрізняють внутрішні та зовнішні фактори, які ведуть до стану емоційного вигорання. Мова йде про те, що зовнішні фактори, такі як конфліктний колектив, завищені вимоги, відсутність чіткого таймінгу та суперечливі моменти. Окрім того, є внутрішні фактори, які відіграють важливу роль у становленні професійних навичок і тим паче в роботі психолога. До таких факторів відносять невпевненість у собі, почуття незламності, постійне бажання визнання та перфекціонізм.

Це лише частина наведених прикладів, але інколи першоджерело для такого стану стають особисті проблеми, переживання, стреси, Емоційне вигорання дуже часто є результатом стресу, тому важливо відповідально ставитися до проблеми свого ментального здоров'я.

Досліджуючи цей стан, Герберт Фройденбергер сформулював стадії емоційного вигорання, а Дж. Грінберг запропонував говорити про емоційне вигорання як про п'ятиступеневий прогресуючий процес.

Так було визначено такі фази зазначеного психологічно-емоційного стану:

- Фаза «медовий місяць» -це відносно нетривалий період, зазвичай, не довше 1-3 місяців, що виникає на початку роботи у новому колективі, або на новій посаді. Цей період не супроводжується виснаженнями,

навпаки, це період насиченості, мотивації та ентузіазму. Це період, коли відбувається ніби змагання з самим собою та намагання доводити свою відповідність до певних вимог або умов. Максимум, що може відчувати людина в цей період, це невеликий стрес, який вона контролює та може безпроблемно впоратися з ним.

- Фаза «нестача палива» - це період, що може тривати вже довше за попередній та характеризується проявами втоми, виникнення стресу, інколи з'являються проблеми зі сном і т.д. У цей період людина помічає, що робота починає виснажувати і задля продовження якісної роботи стає необхідним більше відпочивати, тобто додатково створювати умови для відпочинку. Людина менше часу виділяє на особисті справи, хобі та інше, щоб більше часу приділити відпочинку. У такому стані стає важче концентрувати увагу на чомусь конкретному, це потребує додаткових зусиль.
- Фаза «хронічний стрес» - це стан, що є закономірним продовженням попередньої фази та характеризується втратою професійної (трудової) ефективності. Це виникає за рахунок підвищеного навантаження на організм та нервову систему протягом тривалого часу, що стає причиною вже хронічного стресу. На цьому етапі організм людини може подавати сигнали про порушення процесів шляхом підвищеної захворюваності. У такому стані людина не відчуває достатньої енергії, продуктивність стрімко знижується, вкрай до нестачі енергії для повсякденних справ. Стан хронічного стресу має серйозний негативний вплив на організм людини, її здоров'я як фізичне так і ментальне. Людині стає важче контролювати свою емоційність, підвищена дратівливість та депресивність, подеколи навіть агресія стають проявлятися як симптоми даної фази. Переживаючи ці стани, на думку багатьох психологів, людина часто заперечує наявність проблеми,

намагаючись ніби відсторонитися від соціуму та будь-яких форм комунікації з ним. Трапляються випадки, коли такий стан може спричинити бажання «заглушити» все алкоголем і т.д., це виступає певним самопорятунком для людини, хоча насправді тільки погіршує стан.

- Фаза «вигорання» - ускладнення попередньої фази, що проявляється у тотальному виснаженні, коли стан людини досягає критичного рівня. На даній фазі безсилля та роздратованість, що сформувалися на попередній фазі досягають критичного рівня і переростають у відчай та стан байдужості до всього, стану апатії. У такому випадку виснажений організм сигналізує про серйозні порушення через постійний головний біль, стан втоми, проблеми зі сном, а точніше неможливість заснути та відпочити за повноцінний цикл сну. Також характерними стають невпевненість у собі, емоційна відчуженість, і як результат, тотальне небажання виконувати свої професійні задачі, тобто робота втрачає сенс.
- Фаза «хронічне емоційне вигорання» - це вже серйозна проблема, яку складно вирішити без професійної допомоги спеціалістів. Адже, дана фаза є проявом ускладнень попередніх фаз. Всі вищезазначені симптоми набувають хронічного характеру та мають великий вплив на майже всі сфери життя людини. В такому випадку страждає не лише професійна діяльність бо стрес, невпевненість у собі, емоційна нестабільність значно погіршують якість життя людини, а тому і її працездатність. Такий стан дуже часто трансформується в подальшому в серйозну депресію. Вийти з цього стану стає вкрай важко і питання продовження професійної діяльності тоді стає під сумнів.

Таким чином, ознайомившись з основними фазами розвитку синдрому емоційного вигорання, ми можемо визначити, що категорія працівників сфери психології є такою, що найбільше піддається ризику «емоційного вигорання» і пов'язано це в першу чергу з особливістю роботи психолога, яка заключається у постійній комунікації «людина-людина».

1.2. Особливості прояву професійного емоційного вигорання у психологів

Багато дослідників проблеми професійного емоційного вигорання у психолога окреслюють багато чинників стресу в їх професійній діяльності. Професія психолога є потенційно у зоні ризику, адже мова йде про постійну роботу з клієнтами/пацієнтами з певними розладами психологічного спектру.

Така напружена та виснажлива робота – шлях до тривожності, адже щодня нові клієнти, яких потрібно вислухати, почути, зрозуміти та розказати. Професійне емоційне вигорання у психологів може мати кілька особливостей у порівнянні з іншими професіями. Психологи часто працюють з людьми, які переживають емоційні та психологічні труднощі. Це може вимагати від них високого рівня емпатії та співчуття, що може призводити до збільшення ризику емоційного вигорання. Психологи проводять багато часу у взаємодії з клієнтами або пацієнтами, що може призводити до виснаження від постійного емоційного навантаження. Психологи можуть відчувати велику відповідальність за долю своїх клієнтів і переносити їхні емоційні проблеми. Це може призводити до власного емоційного стресу та вигорання. Психологи зазвичай ставлять високі вимоги до свого власного емоційного стану та самопізнання. Але цей процес може бути важким, особливо коли вони стикаються зі своїми власними емоційними труднощами.

У світлі цих особливостей важливою стає розробка і впровадження системи засобів профілактики та лікування професійного емоційного вигорання серед

психологів. Це може включати підтримку від колег та керівництва, регулярний відпочинок, самопізнання та самоопіку, а також використання методів, що протистоять стресу та емоційному розряду.

Робота психолога, по факту, вимагає від них постійної емоційної підтримки та співчуття, що може призводити до виснаження. Психологи зазвичай виявляють високий рівень емпатії та співчуття до своїх клієнтів, що може призводити до перенесення їхніх емоційних проблем. Тобто проблеми клієнта стають проблемою самого психолога, вони наче разом переживають страждання.

Психологи можуть відчувати великі внутрішні тиски щодо своєї професійної компетентності та успіху. Страх зробити помилку або невдачу може призвести до вигорання. В деяких випадках психологи можуть відчувати, що їхня праця не отримує достатньої підтримки та визнання з боку колег або керівництва. Це в свою чергу може призвести до відчуття втоми та безсилля.

Психологи, які не мають достатнього рівня самопізнання та саморефлексії, можуть випадково накопичувати стрес та емоційне навантаження без належного розуміння та обробки, вони стають безсилими перед самими собою, їм важко працювати з людьми та їх проблемами.

Всі наведені фактори можуть взаємодіяти та підсилювати один одного, створюючи середовище, де емоційне вигорання стає більш імовірним для психологів. Для запобігання цьому стану важливо вживати стратегії самоопіки, збереження психічного здоров'я та знаходження балансу між роботою, навчанням, хобі та особистим життям.

Емоційне вигорання може мати серйозний вплив на психолога як професіонала і як особу. Емоційне вигорання може призвести до зниження емоційного благополуччя психолога, викликаючи відчуття роздратованості, тривоги, депресії та втрати інтересу до професійної діяльності. Психолог може

втрачати віру в себе і свої здібності, що може підірвати його самооцінку. Емоційне вигорання може вплинути на здатність психолога виконувати свої професійні обов'язки. Втома та втрата мотивації можуть призвести до зниження продуктивності, якості роботи та відсутність інновацій. Психологи, які стикаються з емоційним вигоранням, можуть відчувати відстань від своїх клієнтів. Це може призвести до менш ефективної та згідної взаємодії з ними, що може погіршити результати терапії.

Якщо емоційне вигорання не ліквідується або не керується, воно може поглиблюватися з часом. Це може призвести до серйозних проблем і впливати на здатність психолога продовжувати свою кар'єру.

Отже, емоційне вигорання може мати значний вплив на різні аспекти життя і роботи психолога. Щоб запобігти цьому, важливо вживати заходи самоопіки, регулярно відновлювати емоційні ресурси та шукати підтримку від колег та професійних спільнот.

Взагалі, виникає чимало питань до того, які саме можливі стресори, або основні варіанти причин виникнення стресу та підвищеної тривожності у психологів. Цьому питанню присвячують свої дослідження як українські так і іноземні матеріали.

Як ми вже визначили, професія психолога насичена стресовими формами впливу на людську свідомість. Лослідниця Борисова М. говорить, що можна розібрати дане поняття на такі процеси: фрустрованість, підвищена тривожність, дратівливість, виснаженість. Окрім того, ґрунтовним стресотворчими є професійні психологічні та фізичні перевантаження, тобто виснаження фізичного та морального стану людини., як вважає Перегончук Н. В..

Все це так чи інакше накладає відбиток як на ефективності професійної діяльності в цілому, психологічному стані психолога, так і на стосунках

психолога з оточуючими у різних сферах життя. Отже, з огляду на визначені фактори, можна стверджувати, що психолог як професія є дуже уразливим до стресів та професійного вигорання, вона – одна з тих, де синдром «професійного вигорання» є дуже поширеним явищем, з яким потрібно працювати та усувати. Тому дуже важливим стає вивчення особливостей його виникнення, розвитку та перебігу саме у психологічній діяльності.

На думку автора важливу роль грає атмосфера, що панує у робочому колективі, адже це має прямий вплив на емоційний стан працівників, в нашому випадку на психологів. Особливе значення має і ставлення адміністрації, або керівництва закладу, де працює психолог, адже підтримка працівників в такому випадку є вже частиною терапії.

Ставлення керівництва до своїх підлеглих та колег дає мотивацію працівникам на їх професійний ріст, якщо їм правильно показувати приклад, мотивувати та підтримувати ідеї і прагнення, а також вміти раціонально розставляти пріоритети, розподіляючи обов'язки та очікуючи певного результату. Виконання мінімальних основних умов праці дає певну впевненість у створенні та підтримці відповідного робочого клімату та слугуватиме одним з аспектів збереження і профілактики професійного вигорання психолога.

Аналіз явища емоційного вигорання доводить, що процес вигорання є результатом внутрішнього накопичення негативних емоцій, або ж станів, коли людина не може «вивільнити» власне «Я». Такий застій емоційний розвивається у подальшу підвищену тривожність та напруженість у процесі комунікації. Далі емоційна втома дається взнаки і переростає у фізичну, коли людині стає важче концентруватися на звичних щоденних речах і вони втрачають той сенс, який мали попередньо. На цьому етапі людина ніби примушує себе займатися певним видом діяльності, аби забезпечити робочий процес.

Втома може лише посилюватися, якщо вчасно не реагувати на цей стан, а це викликає такі ускладнення як стан депресії, апатії, неконтрольовані спалахи злості, напругу на регулярній основі, а також дискомфортне відчуття. Людина перестає бути витривалою, піддаючись стану подавленості. У такому випадку зосередитися стає дуже важко і концентрація стає слабшою, а отже, страждає пам'ять, реакція.

Професійне вигорання може впливати на психологів незалежно від їхнього стажу, включаючи й молодих фахівців, які теж можуть зазнавати цього явища. Такий психолог, який швидко піддається вигоранню, може відчутти, що клієнти не виявляють до нього інтересу. Це може виявитися у формі нудного спілкування, відсутності впевненості в собі та своїх здібностях, що негативно відбивається на ставленні клієнтів до нього. Якщо психолог ігнорує потреби клієнтів і просто намагається контролювати їх, це може викликати реакцію у вигляді дратування або бунту. Така поведінка клієнтів може сильно пошкодити професійну самооцінку психолога.

Інша ситуація, коли психолог зіштовхується з проблемою, яку він не розуміє, або не вміє пропрацювати, це вимагає додаткових зусиль та досліджень. В умовах постійного дефіциту часу він може відчувати стрес та невпевненість. Це може призводити до підвищення внутрішньої напруги та негативного сприйняття світу. У такій ситуації вчитель може відчувати втрату радості від життя та невдоволення.

Виявлено, що процес вигорання відбувається через накопичення негативних емоцій, які не отримують достатнього вивільнення, і поступово розвиваються. Спочатку «вигораючий» починає відчувати напруженість у спілкуванні. Пізніше ця емоційна втома переростає в фізичну: людина може навіть не мати сил для виконання найпростіших справ і змушувати себе

зосередитися на роботі. Така втома може викликати депресію, апатію, спалахи гніву, постійну напругу та дискомфорт.

Ускладнюється зосередження на роботі. Людина вже не завжди може утримати роздратування, що виникає через спілкування з оточуючими, і бажає усамітнення, обмежити контакт. У випадках, коли це не вдається, може активуватися захисна реакція організму, яка проявляється у байдужості до оточуючих, а іноді спричиняє цинічне ставлення і навіть агресивну поведінку по відношенню до клієнтів.

У реальному житті, при постійному дефіциті часу, він не завжди може приділити на це достатньо часу, що призводить до нервового напруження та недостатньо якісної підготовки з його точки зору. Іноді вчитель ставить перед собою ще більші вимоги, що призводить до зростання внутрішньої напруги та стресу. У результаті таких стресів може розвинути негативне сприйняття світу, стаючи життєвою позицією. Підсумовуючи вище наведене та опираючись на дослідження вітчизняного вченого В. Орла, можемо виділити дві групи чинників, що спричиняють виникнення емоційного вигорання.

- індивідуальні фактори, які включають соціально-демографічні характеристики працівника (вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, рівень освіти та кваліфікації) і його особистісні риси (витривалість, опірність, самоконтроль, самооцінка, рівень тривожності тощо);
- організаційні аспекти, до яких відносяться умови праці (перевантаження, дефіцит часу, тривалість робочого дня тощо), характер роботи (обсяг, складність завдань, рівень контакту з людьми, наявність зворотного зв'язку тощо);
- соціально-психологічні фактори, які включають взаємини в колективі та ставлення до предмета праці.

Недостатня організація діяльності може бути дестабілізуючим фактором. Це включає нечітке планування робіт, відсутність необхідного обладнання, розпливчасту інформацію, а також "бюрократичний шум" - надмірну кількість дрібних деталей, суперечностей, та завищені норми контингенту, з яким проводиться професійна діяльність, наприклад, учнів у класі.

Підвищена відповідальність за виконання різноманітних функцій також може призводити до перенапруження. Вчителі часто беруть на себе енергетичне навантаження від керівників та батьків учнів. Вони несуть етичну та юридичну відповідальність за добробут своїх учнів, батьків, та колег. Ця відповідальність може призводити до значного нервового перенапруження. Наприклад, для шкільного вчителя важко поновити психічні ресурси після проведення уроків, оскільки він витрачає на це значну кількість енергії.

Неприємна психологічна атмосфера професійної діяльності може бути викликана конфліктами як у системі «керівник – підлеглий», так і серед колег. У таких умовах, людина з сильними нервами може вирішити застосувати стратегію емоційного вигорання: уникати взаємодії з іншими та не приймати справи близько до серця.

Психологічна робота із складними клієнтами, які мають особливості характеру, нервової системи або затримки в психічному розвитку, також може стати психологічно важким випробуванням.

В. Бойко вказує на внутрішні чинники емоційного вигорання, які включають:

- схильність до емоційної ригідності;
- інтенсивне сприйняття та переживання обставин діяльності;
- слабка мотивація емоційної віддачі у діяльності;
- моральні дефекти та дезорієнтація особистості.

Отже, фактори, які сприяють виникненню професійного стресу та емоційного вигорання у психологів, включають:

- високий рівень відповідальності за учнів;
- дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та морально-матеріальною винагородою;
- напруженість і конфлікти в професійному оточенні;
- недостатні умови для самовираження;
- одноманітність діяльності;
- відсутність позитивного оцінювання;
- відсутність перспектив у роботі;
- непомітність результатів роботи;
- невирішені особисті проблеми.

Ознаки тривалого стресу та синдрому вигорання можуть включати:

- виснаження;
- втоми;
- безсоння;
- негативні установки щодо роботи;
- незадоволення роботою;
- нехтування виконанням обов'язків;
- порушення апетиту;
- посилення агресивності;
- негативну самооцінку;
- пасивність;
- збільшення вживання психостимуляторів (кави, тютюну, алкоголю);
- втрата концентрації;
- невиконання строків роботи;
- пошук виправдань замість рішень;

- конфлікти на робочому місці;
- часті головні болі;
- розлади шлунку;
- робота вдома;
- невпевненість;
- почуття розчарування;
- постійне неспокоє;
- підвищена роздратованість.

В результаті такого стресу людина може сформувати негативне уявлення про світ, що стає її основною життєвою позицією. Вона розуміє, що в її житті відсутня радість. Отже, зазначені вище фактори, які впливають на виникнення емоційного вигорання, можна поділити на дві групи, згідно з дослідженням В. Орла:

- Індивідуальні фактори, які включають соціально-демографічні характеристики працівника, такі як вік, стать, сімейний стан, стаж роботи, рівень освіти та кваліфікації, а також особистісні особливості, такі як витривалість, сила опору, контроль, самооцінка, нейротизм тощо;
- Організаційні фактори, які включають умови праці, такі як перевантаження роботою, дефіцит часу, тривалість робочого дня, а також зміст роботи, такий як кількість людей, гострота їхніх проблем, глибина контакту з людиною, зворотний зв'язок.

Отже, професійне вигорання серйозно впливає на психологів, підіймаючи питання про їхню емоційну стійкість та психічне здоров'я. Це відомо, що емоційному вигоранню піддаються не лише досвідчені фахівці, але й молоді вчителі.

Висновки до розділу

Під час аналізу наукових досліджень щодо проблеми емоційного вигорання педагогічних працівників було розглянуто сутність та особливості цього явища, а також фактори, які впливають на нього, як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології. Згідно з отриманими результатами:

Встановлено, що професійна діяльність педагога є однією з найбільш напружених у психологічному аспекті і відноситься до категорії стресогенних професій, що вимагають великих резервів самоконтролю та саморегуляції. Через постійний контакт з іншими людьми, вони частіше стикаються з емоційним вигоранням та його наслідками, відчуваючи значні нервово-психічні навантаження.

Розкрито сутність поняття "емоційне вигорання", що характеризується виснаженням на моральному, розумовому та фізичному рівнях, порушенням продуктивності в роботі та особистому житті, а також втомою, безсонням і підвищеною схильністю до соматичних захворювань.

Виявлено взаємозв'язок між емоційним та професійним вигоранням, які обидва характеризуються тривалим стресом і психічними перевантаженнями, що можуть призвести до дезінтеграції різних психічних сфер, особливо емоційної.

Серед факторів, які сприяють емоційному вигоранню вчителів, виділено: відповідальність за учнів, напруженість та конфлікти в професійному середовищі, одноманітність роботи, відсутність перспектив, дисбаланс між затратами інтелектуально-енергетичних ресурсів та морально-матеріальною винагородою, а також відсутність позитивної оцінки.

РОЗДІЛ 2

ПРОФІЛАКТИКА ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПСИХОЛОГІВ

2.1. Методи та засоби профілактичного аналізу професійного вигорання психологів

Проблема професійного вигорання є однією з найбільш актуальних тем у психологічній науці та практиці. Працівники більшості сучасних організацій, чия діяльність пов'язана з емоційно напруженими контактами, до певної міри схильні до вигорання. Вигорання виникає як захисна реакція на стресові впливи, негативно впливає на психофізичне здоров'я та ефективність фахівців, які працюють у соціальній сфері, і проявляється у відчутті виснаження, віддаленості від суб'єктів діяльності та зниженні мотивації виконувати професійні обов'язки.

З одного боку, соціально-психологічний аспект вивчення вигорання набуває важливого значення. Соціальний психолог К. Масляч та її колеги, досліджуючи взаємодію людей у різних контекстах, ідентифікували фактори вигорання, такі як велика кількість клієнтів, отримання негативного зворотного зв'язку від клієнтів та недостатність особистісних ресурсів для подолання стресу.

З іншого боку, першу увагу до проблеми психічного вигорання звернули американські фахівці у зв'язку зі зростанням соціальних служб у другій половині ХХ століття. Працівники в галузі психологічної та соціальної допомоги, через тривалий контакт з клієнтами та їх проблемами, зазнають більшого ризику емоційного вигорання порівняно з іншими фахівцями. На сучасному етапі розвитку зарубіжної науки феномен вигорання досліджується в рамках психології стресових станів, психології професійної діяльності та екзистенційної психології.

Емоційне вигорання представляє собою професійну деформацію особистості, що формується під впливом різних факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх. До зовнішніх факторів відносяться хронічна напруга психоемоційної діяльності, недостатня організація робочих процесів, висока відповідальність за виконання обов'язків, негативна атмосфера у професійному середовищі та складний контакт з клієнтами, які характеризуються психологічною важкістю. До внутрішніх факторів належать схильність до емоційної жорсткості, глибоке переживання обставин професійної діяльності та нестача мотивації у виконанні професійних завдань.

У численних дослідженнях підкреслено важливість наявності зворотного зв'язку як ключового елемента у профілактиці вигорання. Відсутність зворотного зв'язку пов'язана з усіма аспектами вигорання, що призводить до збільшення емоційного виснаження та деперсоналізації та знижує професійну ефективність. Крім того, одним із важливих факторів, пов'язаних із вигоранням, є ступінь самостійності та незалежності співробітника у своїй діяльності та можливість самостійно приймати важливі рішення.

Профілактика професійного вигорання фахівця - це складний процес, який включає участь не лише медичного та психологічного персоналу, але й керівників відділів. Важливо підкреслити, що успішне подолання цієї проблеми неможливе без активного і свідомого залучення самого фахівця до процесу профілактики. Особливу увагу слід звернути на те, що фахівець повинен відчувати себе суб'єктом власної діяльності. Іншими словами, він має бути не просто пасивним споживачем, а активним учасником системи профілактики професійного вигорання.

Для кожного, хто коли-небудь відчував вигорання, його неймовірно важко подолати, саме тому так важливо вжити заходів для запобігання вигоранню, а не намагатися оговтатися від нього після того, як воно вже сталося. Фактори,

пов'язані з високим рівнем симптоматики вигорання, як правило, стосуються нерівномірного балансу між роботою та особистим життям і нездатності впоратися з цим (El-Ghoroury та ін., 2012). Для професіоналів це включає в себе отримання обмеженої кількості індивідуальних консультацій та надмірну прихильність до клієнтів, тоді як аспіранти часто вказують на фінансову скруту та загальну тривогу через академічні обов'язки як на основні стресові фактори (Ackerley та ін., 2013, El-Ghoroury та ін., 2012). Багато ресурсів, які надають поради щодо запобігання вигоранню, зосереджуються на плануванні (наприклад, дотримання невеликих кроків для досягнення цілей, створення часу для релаксації), важливості винагород, наявності активної системи підтримки та підтримці оптимізму (Aten, 2020). Одним із методів, який включає деякі з цих аспектів і виявився корисним для полегшення симптоматики, що свідчить про вигорання, є усвідомленість.

Усвідомленість допомагає подолати тривогу, яка часто є паливом для вигорання, оскільки дозволяє людям усвідомлювати свої думки та почуття, не вдаючись до шкідливої самокритики ("Усвідомленість", 2020). Одне з досліджень, яке аналізувало, чи впливає усвідомленість на рівень стресу, показало, що аспіранти, які були включені в експериментальну групу і пройшли програму з усвідомленості, показали нижчий рівень стресу і менше ознак вигорання, ніж ті, хто був у контрольній групі (de Vibe et al., 2013). Загалом, наявність інструментів для належного подолання стресів є життєво важливим для уникнення вигорання, і усвідомленість - це лише один із методів, який довів свою корисність.

Вигорання на роботі - це психологічний стрес, який може виникнути у людей, що працюють у напруженому емоційному середовищі. Це може негативно впливати на здоров'я, особисте життя та робочу ефективність працівника. Зазвичай, люди, які вигорають емоційно, не можуть успішно

впоратися з труднощами життя, вони вдаються до пасивних методів подолання стресу та не мають достатньо психологічних ресурсів для підтримки свого психічного стану.

Щоб попередити або подолати вигорання, можна скористатися як самодопомогою, так і професійною допомогою від фахівців зі стрес-менеджменту. Самодопомога передбачає усвідомлення симптомів стресу, використання різноманітних методів саморегуляції та дбання про поповнення своїх психологічно-енергетичних ресурсів. У випадку, якщо самодопомога не працює, слід звернутися за допомогою до фахівців зі стрес-менеджменту.

Основна мета уникнення синдрому "емоційного вигорання" - це запобігти або зменшити вплив стресорів на людину у сфері професійної діяльності. Перший крок полягає в аналізі професійної ситуації, що включає оцінку стрес-факторів, що впливають на людину, а також аналіз реакції людини на них.

Це створює поле смислів у рамках яких застосовуються спеціальні методи, що функціонують як бар'єри перед стресом. Серед таких методів можна виділити наступні:

- Вміння розпізнавати стресу: важливо навчитися розпізнавати сигнали стресу для вчасної реакції та уникнення стресових ситуацій.
- Глибокий когнітивний аналіз ситуації: необхідно визначити основні фактори стресу в професійній сфері та спробувати їх усунути.
- Введення нотаток стресових станів: важливо вести записи про стресові ситуації, фіксувати реакцію на них, процес сприйняття та застосування методів подолання стресу.
- Раціональний аналіз змін: необхідно аналізувати як глобальні, так і особистісні зміни у житті і роботі, які впливають на стрес.

- Визначення основних стрес-факторів, які викликають емоційне вигорання та розроблення концепції подолання стресу.
- Прийняття рішення щодо продовження роботи на даному місці.
- Вміння знизити вчасно навантаження і таймменеджмент. .
- Складання списку дій/процесів, які приносять задоволення.
- Власне визначення та розуміння успіху в житті.

Під час сприйняття професійної ситуації як стресової можна використовувати різні методи, що допомагають впоратися зі стресом та запобігти його негативним наслідкам. Ці методи включають:

- Стратегію вибіркового сприймання.
- Сприйняття життя як свята.
- Використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною.
- Використання позитивного мислення та позитивних афірмацій для зменшення стресу та підвищення самооцінки.
- Забезпечення здорового способу життя, такого як збалансоване харчування, достатня фізична активність та відпочинок, що сприяє зменшенню стресу та підтримує загальне здоров'я.
- Регулярне планування часу, що допомагає краще організувати роботу та дозвілля, а також зменшує кількість несподіваних ситуацій, що можуть викликати стрес.
- Користування соціальною підтримкою від сім'ї, друзів та колег, що може бути корисним для подолання стресу та відчуття підтримки в складних ситуаціях.

Турбота про власне фізичне і психологічне благополуччя є дуже важливим аспектом професійної діяльності будь-якого фахівця. Синдром вигорання є серйозним психологічним станом, що може виникнути у зв'язку з тривалим

стресом та перевантаженням на роботі. Щоб запобігти цьому стану, фахівці можуть застосовувати різноманітні методи саморегуляції, такі як елементи музикотерапії, арт-терапії, ароматерапії та інші сучасні методи підтримки психічного здоров'я.

Використання методів саморегуляції є важливим аспектом підтримки психічного та фізичного здоров'я. Ці методи включають:

- Дихальні вправи.
- Уміння контролювати тонус скелетних м'язів.
- Довільне переключення та концентрація уваги на певних об'єктах, явищах або процесах.
- Візуалізація.
- Аутогенне тренування та самонавіювання.
- Самозміцнення.
- Медитація.

Усі ці прийоми органічно вписуються в концепцію самопідтримки та здорового способу життя. Вони є першим і системоутворюючим етапом профілактики професійного вигорання, сприяючи збереженню емоційного та фізичного благополуччя.

Цілеспрямовану профілактику професійного вигорання можна реалізувати на чотирьох рівнях:

1. Психологічний рівень: заходи, спрямовані на зменшення психологічного тиску на фахівців, підвищення самооцінки та самопізнання, розвиток позитивних аспектів характеру, навичок психологічної саморегуляції та інші.
2. Соціальний рівень: заходи, спрямовані на підвищення престижу професії, підвищення рівня оплати праці, забезпечення

соціально-економічної стабільності та соціальної захищеності, регулювання робочого часу, визначення конкретних завдань роботи та інші.

3. Міжособистісний рівень: заходи, спрямовані на поліпшення психологічного клімату в колективі, налагодження конструктивної взаємодії між учасниками процесу, надання соціальної підтримки та інші.

4. Особистісний рівень: заходи, спрямовані на розвиток позитивного особистісного ставлення, підвищення рівня самовдосконалення та самореалізації, розвиток особистісних резервів.

Профілактичні заходи, спрямовані на запобігання синдрому вигорання, можна розділити на наступні групи:

- Професійні (здійснюються спеціалістами, такими як психологи, фахівці зі стресменеджменту, тайм-менеджменту).
- Непрофесійні (здійснюються самим вчителем та його найближчим оточенням).
- Адміністративні (здійснюються керівництвом, хоча нині спостерігається тенденція до звернення керівників за допомогою у профілактиці та корекції професійного вигорання до фахівців).

Комплексне вивчення питання професійного вигорання можна допомогти зменшити ризик формування компонентів синдрому професійного вигорання у психологів і покращити рівень професійної компетентності психологів за рахунок набуття навички емоційної витривалості та стійкості, що в сучасному світі є актуальним питанням у роботі психолога. Задля реалізації концепції профілактики професійного вигорання необхідно дотримуватися певного регламенту дій.

2.2. Особливості профілактичної роботи над професійним емоційним вигоранням

Задля можливості складання ефективного плану та концепції профілактики виникнення синдрому професійного вигорання психологів, варто включити в даному контексті такий підхід як «психопрофілактика». Психопрофілактика є дуже актуальним аспектом збереження фізичного та психічного здоров'я людини.

Відповідно до офіційних документів ВООЗ, профілактика існує трьох основних видів, а саме: первинна, вторинна і третинна. Первинна психологічна профілактика має на меті уникнути або ж мінімізувати шкідливий вплив на психічний стан людини. У процесі здійснення професійних задач це відображається у можливості та вмінні попередити кризи професійного та особистого характеру, не допустити негативну професійну трансформацію, і, найголовніше, зменшити ризик професійного вигорання. Психологічна профілактика має систему і в цій системі окреме місце варто відносити дослідженням, а саме, задля розуміння та подальших ефективних дій, потрібно розуміти наскільки витривалою є психіка людини, в даному випадку по відношенню до впливу негативних факторів. На основі таких досліджень, враховуючі результати можна розробляти комплексні програми по збільшенню витривалості людської психіки, а це у свою чергу допоможе у запобіганні розвитку психогенних захворювань. Професійна психологічна профілактика націлена на забезпечення психічного здоров'я, психологічного та здорового способу життя у працівників, які займаються важкою професійною діяльністю.

Важливими елементами реалізації психологічної профілактики є раціональний підхід до освіченості у питанні стресу та шляхів (методів) подолання стресу, адже як зазначалося у роботі раніше, стрес – головна причина виникнення синдрому професійного вигорання. В рамках реалізації цього елемента, вкрай важливо не нехтувати питанням навчання, розвитку навичок та популяризації

інформації про стресові стани та методи боротьби з ними. Тим паче, ми живемо у часи тотальних стресових ситуацій, де кожна мить сповнена переживаннями, емоціями, стресом і дуже важко знаходити стан рівноваги у тотально нестабільному світі.

Нині питання обізнаності в основних поняттях психології стоїть гостро. Актуальним є вивчення методів подолання стресу, можливість та шляхи звільнення від негативних досвідів та звичок, зміни у моделі комунікації, шляхом реалізації колективної психологічної терапії, опанування основних елементів саморегуляції, що забезпечить покращити сон та навчитися релаксувати.

Всі ці елементи психологічної профілактики покликані на запобігання та покращення психічного (ментального) здоров'я людей. У разі успішної реалізації всіх порад, можливість покращити рівень життя, поліпшення стану як емоційно-духовного так і фізичного.

Не варто забувати і про вторинну психологічну профілактику, адже вона є рушієм запобігання вже наявних результатів, або навіть наслідків психічних порушень чи захворювань. Окрім того, вторинна психологічна допомога діє як і попередження психологічних криз. До вторинної психологічної допомоги відносять такі варіанти заходів: психотерапія, консультування з фахівцем, фармакологічна терапія, а також різні додаткові програми.

Психологічна профілактика професійного вигорання працівників сфери психології дає задля реалізації певних завдань, і одне з таких – запобігання наслідків вигорання в процесі професійної діяльності. Весь цей процес здійснюється за рахунок психологічних прийомів або методів. Вони координують та допомагають орієнтуватися у ситуаціях більш професійно. Таким чином, це працює на усунення трансформації станів, не допустити критичну втрату інтересу та зацікавленості до обраної роботи і тренувати

витримку емоційну, запобігти виснаження емоційних та фізичних ресурсів. І звісно, це все працює на усунення розвитку синдрому професійного перегорання та психічного перевантаження. Власне тому психологічна профілактика є вкрай важливою та діє задля збереження психічного стану та продуктивності.

Діяльність психолога є напруженою та виснажливою, звісно вимагаючи відповідальності, ефективності та спроможності раціонально оцінювати та вирішувати проблеми і переживання людей. Але попри все, діяльність психологів є вкрай важливою та цінною.

Отже, аби уникнути розвитку синдрому професійного вигорання, потрібно на регулярній основі старатися приділяти достатньо уваги собі та своєму ментальному здоров'ю. Практикуватися, вчитися та пізнавати себе, аби вчасно виявляти ознаки втоми, аби на початкових етапах усунути їх.

Важливо піклуватися про себе, своє самопочуття і не нехтувати сигналами, які нам дає організм, адже наш організм – це цілісна система, яка має свою структуру та норми, порушення яких може нашкодити цілій системі, тому вчасна реакція – вкрай важливий аспект.

Варто навчитися бути задоволеним собою, вміти відстоювати власні кордони та займатися тим, що дійсно цікавить та приносить задоволення. Окрім того, сфера діяльності має бути для вас комфортною.

Не потрібно зациклюватися на роботі, не варто виділяти професійну діяльність як основний і ледь не єдиний пріоритет в житті. Робота має бути лише частиною вашого життя. Потрібно берегти себе.

Розуміння психологічних чинників, які впливають на командну динаміку та індивідуальне благополуччя, є життєво важливим для запобігання вигоранню та формування стійких команд. Заглиблюючись у сферу психології, ми можемо отримати цінні знання та впровадити стратегії, які сприяють створенню

позитивного робочого середовища, підвищують згуртованість команди та сприяють загальному психологічному благополуччю. У цій статті ми розглянемо ключові психологічні факти та їхнє практичне значення для запобігання вигоранню в командах.

Не можна допускати когось до визначення вашої долі, адже ви єдиний крійтор свого життя. І будь які впливи несуть за собою ряд наслідків.

Піклуйтеся про себе та близьких, аби забезпечити собі правильну, гармонійну та комфортну середу професійної діяльності, задля реалізації амбітних цілей у кар'єрі, здобуття успіху та нових високих вершин.

Використовуючи психологічні знання, команди можуть проактивно запобігати вигоранню, розвивати життєстійкість і формувати позитивне робоче середовище. Емоційний інтелект, психологічна безпека, автономія, зворотний зв'язок, уважність та інтеграція між роботою та особистим життям - це лише кілька психологічних факторів, які можуть суттєво впливати на командну динаміку та індивідуальне благополуччя. Інтегруючи ці знання в командні практики та політики, ми можемо розкрити весь потенціал команд, створивши середовище, де кожен процвітає психологічно та досягає неабиякого успіху.

Сила емоційного інтелекту: Емоційний інтелект відіграє вирішальну роль у динаміці та добробуті команди. Заохочуйте членів команди розвивати емоційний інтелект, розуміючи власні емоції та керуючи ними, а також співпереживаючи іншим. Розвиваючи емоційний інтелект у команді, люди можуть вирішувати конфлікти, ефективно спілкуватися та будувати міцні стосунки, зменшуючи ризик вигорання, спричиненого непорозуміннями або напруженою взаємодією.

Важливість психологічної безпеки: Психологічна безпека є основою високоефективних команд. Коли члени команди почуваються в психологічній

безпеці, вони з більшою ймовірністю йдуть на ризик, діляться ідеями та висловлюють свої занепокоєння, не боячись осуду чи негативних наслідків. Створюйте середовище, де цінується внесок кожного і заохочуються різноманітні точки зору. Забезпечивши психологічну безпеку, команди можуть зменшити стрес і сприяти відкритому спілкуванню, підвищуючи життєстійкість і запобігаючи вигоранню.

Вплив автономії та розширення прав і можливостей: Автономія та розширення повноважень мають значний вплив на мотивацію та добробут. Дайте членам команди відчуття автономії, надавши їм контроль над їхніми робочими процесами та прийняттям рішень. Розширюйте можливості людей, доручаючи їм значущі обов'язки та визнаючи їхній досвід. Заохочуючи автономію та розширення прав і можливостей, команди сприяють підвищенню почуття відповідальності, мотивації та задоволеності роботою, знижуючи ризик вигорання.

Значення зворотного зв'язку та визнання: Зворотній зв'язок і визнання є потужними психологічними інструментами, які сприяють зростанню та добробуту. Регулярно надавайте конструктивний зворотний зв'язок членам команди, зосереджуючись на їхніх сильних сторонах і сферах для вдосконалення. Визнавайте і святкуйте досягнення, як великі, так і малі, щоб зміцнити позитивне робоче середовище. Завдяки зворотному зв'язку та визнанню команди підвищують самосвідомість, продуктивність і загальну задоволеність, запобігаючи вигоранню.

Переваги усвідомленості та технік зниження стресу: Практики усвідомленості та техніки зменшення стресу можуть мати значний вплив на індивідуальне самопочуття та продуктивність команди. Заохочуйте членів команди займатися вправами з усвідомленості, такими як медитація або глибоке дихання, щоб зменшити стрес і підвищити концентрацію уваги. Надавайте

можливості для релаксації та зняття стресу в робочому середовищі, наприклад, спеціальні місця для перерв або оздоровчі програми. Впроваджуючи техніки усвідомленості та зниження стресу, команди можуть полегшити симптоми вигорання та сприяти підвищенню життєстійкості.

Роль інтеграції між роботою та особистим життям: Інтеграція між роботою та особистим життям, на відміну від суворого балансу між роботою та особистим життям, визнає взаємодію між особистою та професійною сферами. Заохочуйте членів команди інтегрувати своє робоче та особисте життя таким чином, щоб це сприяло їхньому добробуту. Гнучкий графік роботи або можливості віддаленої роботи можуть дозволити людям виконувати особисті зобов'язання, не жертвуючи при цьому робочими обов'язками. Сприяючи інтеграції робочого та особистого життя, команди створюють середовище, яке сприяє психологічному благополуччю, запобігаючи вигоранню, спричиненому дисбалансом між роботою та особистим життям.

Немає потреби перейматися, що проблеми, пов'язані з вигоранням, розвіються самі собою; відводьте достатньо часу для відпочинку, сну та роздумів; чесно висловлюйте свої бажання і потреби, будьте відкриті у спілкуванні з родиною, друзями та колегами.

Існує також третинна психологічна профілактика, вона спрямована на застереження від повторних стресових загострень та трансформації стресу у хронічну форму. Окрім того, її мета у відновленні працездатності людей, які перенесли певні нервово-психологічні захворювання. Така профілактика полягає у проведенні різноманітних заходів у форматі тренінгів, програм реабілітацій та заходів, що спрямовані на соціальну і професійну адаптацію.

У контексті професійного вигорання, саме третинна психологічна допомога є ключовою, адже вона запобігає негативним наслідкам професійного

вигорання. За допомогою психологічних прийомів, а саме шляхом запобігання втрати інтересу до професійної діяльності, виснаженню людських ресурсів. Все це задля унеможливлення розвитку синдрому професійного перегорання.

Хоча стрес і втома не є чимось незвичайним, якщо ці симптоми стають досить серйозними, вони неминуче починають підривати здатність людини реалізувати свій потенціал. Поширеним терміном, який використовується для позначення відчуття, що виникає внаслідок постійного перевантаження без належного подолання стресу, є вигорання ("Вигорання", 2020). Коли людина відчуває вигорання, вона втрачає інтерес до речей, які раніше приносили їй задоволення. Вигорання може статися з будь-ким, але воно часто спостерігається в коледжах та університетах, особливо серед аспірантів, а також серед професіоналів, які працюють у стресових умовах, що змінюються в швидкому темпі. З огляду на непередбачуваність і вимогливість роботи з людьми, психологія - це дисципліна, яка добре вивчає вигорання як серед амбітних студентів, так і серед досвідчених психологів. Одне дослідження, яке вивчало поширеність вигорання серед ліцензованих психологів, виявило, що третина вибірки мала високий рівень вигорання (Ackerley, Burnell, Holder, & Kurdek, 1988). Крім того, в іншому дослідженні було виявлено, що понад 70 відсотків опитаних аспірантів-психологів зазнали значних стресів, які заважали їхньому повсякденному функціонуванню (El-Ghotouty, Galper, Sawaqdeh, & Bufka, 2012).

Розглядаючи стратегію боротьби та запобігання професійному вигоранню психологів, варто звернути увагу на те, що пріоритетність нині має важливу роль, таким чином у пріоритеті має бути самообслуговування. Що це означає? Мова йде про відповідальний та регулярний догляд за собою, який може проявлятися у здоровому харчуванні, заняттях спортом, розвитку різних хобі і т.ін. Все це буде спонукати до боротьби зі стресом та замиканням.

Дослідники доводили, що фізична активність зменшує рівень стресу в організмі, тому власне і перегорання стає значно менш відчутним. Організації можуть мати важливе значення у розв'язанні проблеми професійного вигорання серед психологів, застосовуючи підтримуючі стратегії на робочому місці. Програми оздоровлення на робочому місці, спрямовані на зміцнення психічного здоров'я та загального благополуччя, можуть надати психологам ресурси та інструменти для управління стресом та запобігання вигоранню. Надання ресурсів у сфері психічного здоров'я та консультаційні послуги також може створити сприятливе середовище, де психологи будуть відчувати себе комфортно, звертаючись за допомогою у разі необхідності. Крім того, проведення тренінгів з управління стресом та самообслуговування може надати психологам навички та знання, щоб усвідомити важливість свого благополуччя під час виконання своїх професійних обов'язків. Звертаючи особливу увагу на психічне здоров'я своїх працівників та створюючи культуру підтримки, організації можуть допомогти у запобіганні та вирішенні проблеми професійного вигорання серед психологів.

На додаток до цих психологічних стратегій, роботодавцям важливо впроваджувати політику і практики, які можуть допомогти запобігти вигоранню. Гнучкі умови роботи, такі як дистанційна робота та гнучкий графік, можуть допомогти працівникам керувати балансом між роботою та особистим життям і знизити рівень стресу. Стратегії управління робочим навантаженням, такі як ротація та розподіл робочого навантаження, можуть допомогти працівникам впоратися зі своїм робочим навантаженням. Нарешті, програми підтримки працівників, такі як консультування, можуть надати людям підтримку, необхідну для управління рівнем стресу.

Отже, вигорання є поширеним явищем, з яким стикаються багато людей у сучасному швидкоплинному та вимогливому робочому середовищі. На щастя, існують психологічні стратегії, які можуть допомогти запобігти вигоранню та

управляти ним. Ставлячи перед собою реалістичні цілі та очікування, практикуючи самопомогу, розвиваючи систему підтримки, керуючи своїм робочим навантаженням, практикуючи усвідомленість та навчаючись керувати стресом, ви можете зменшити ризик вигорання та зберегти емоційне, фізичне та психічне благополуччя. Якщо ви відчуваєте вигорання, важливо звернутися за допомогою до фахівця з психічного здоров'я, який може надати рекомендації та підтримку. Завдяки правильним психологічним стратегіям і підтримці ви зможете подолати вигорання і процвітати в особистому та професійному житті.

Висновки до розділу

Було обґрунтовано, що професійне вигорання має підґрунтя та цілу систему, це актуальна проблема серед сучасних психологів. Основними передвісниками стану професійного вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація, зменшення особистих досягнень та особисте незадоволення професійними успіхами. Ці складові не впливають на "вигорання" по одному, вони формують цілий комплекс, підтримуючи взаємодію між собою.

Психологічна профілактика - це важливий комплекс заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я та запобігання різним нервово-психічним захворюванням. Три основних види психологічної профілактики детально розписані у розділі дають можливість частково зрозуміти систему роботи нашої психіки у стані стресу і як психологи можуть запобігти станам вигорання. Для ефективної психологічної профілактики автором було розписано основні теоретичні та практичні рекомендації.

ВИСНОВКИ

Актуалізація та вивчення такого поняття як професійне вигорання в сучасному світі є вкрай важливими, адже в контексті усіх геополітичних, економічних, культурних, соціальних та інших змін, психологічний стан кожного під загрозою. Всі ми можемо звернутися по допомогу до кваліфікованого фахівця, до психолога. Проте, психологи також живі люди, які можуть переживати всі емоції, стреси, розчарування та інше. Серед психологів останні роки все більш поширеним стає синдром професійного вигорання.

У даній роботі було детально розкрито та проаналізовано поняття «професійного вигорання» і розглянуто причини виникнення, загроза розвитку і які шляхи запобігання та боротьби.

Як уникнути синдрому професійного вигорання? Це важливий комплекс елементарних завдань, які значно впливають на стресостійкість людей. Психологічні стани, пов'язані з вигоранням, можуть зникати самі по собі і з'являтися так само.

Бути психологом - це корисна, але складна професія. Як психолог, ви допомагаєте людям з їхніми емоційними, психічними та поведінковими проблемами, які можуть бути емоційно складними. Вигорання є поширеною проблемою в галузі психології, і воно може мати негативні наслідки як для психолога, так і для його клієнтів.

Згідно з опитуванням, проведеним Американською психологічною асоціацією (APA) у 2020 році, майже 80% психологів повідомили, що відчували вигорання на певному етапі своєї кар'єри. Крім того, опитування членів Британського психологічного товариства, проведене у 2018 році, показало, що майже третина респондентів повідомили про високий рівень емоційного виснаження, що є ключовим компонентом вигорання.

Якщо ви психолог, вигорання може мати значний негативний вплив на ваше психічне і фізичне здоров'я, а також на вашу здатність надавати якісну допомогу клієнтам. Це також може призвести до високої плинності кадрів і прогулів у цій сфері, що в подальшому може вплинути на якість допомоги, доступної для тих, хто її потребує.

Зважаючи на цю статистику, важливо вжити заходів для запобігання та подолання вигорання.

Однією з основних причин вигорання в психології є перевтома. Важливо мати реалістичне навантаження, яке дозволить вам віддавати клієнтам максимум зусиль, не перенапружуючись при цьому. Оптимальна кількість клієнтів на тиждень буде відрізнятися від психолога до психолога, залежно від його досвіду, складності кейсів та особистих уподобань. Однак загальне правило - приймати не більше 25 клієнтів на тиждень. Це дозволяє залишати достатньо часу для ведення документації, записів у кейсах та самообслуговування.

Ще один спосіб запобігти вигоранню - регулярна супервізія з боку колег. Супервізія - це процес, коли психологи зустрічаються з колегами, щоб обговорити свої кейси, обмінятися ідеями та отримати зворотній зв'язок. Цей процес може допомогти вам осмислити свою практику, навчитися нових навичок і отримати підтримку від колег. Супервізія - це також можливість обговорити складні випадки, етичні дилеми та будь-які особисті проблеми, які можуть вплинути на вашу роботу.

Регулярні фізичні вправи мають вирішальне значення для запобігання вигоранню. Доведено, що фізичні вправи покращують настрій, зменшують стрес і підвищують рівень енергії. Ви можете включити фізичні вправи у свій розпорядок дня, роблячи регулярні перерви протягом дня, щоб потягнутися, прогулятися або зробити швидке тренування. Ви також можете приєднатися до

тренажерного залу або фітнес-класу, або включити фізичні вправи у ваші щоденні поїздки на роботу, ходячи пішки або їдучи на велосипеді.

Наявність системи підтримки має вирішальне значення для запобігання вигоранню. Ми рекомендуємо вам створити мережу колег, до яких ви можете звернутися за порадою, підтримкою та заохоченням. Це може включати відвідування семінарів з професійного розвитку, приєднання до групи супервізії або до професійної асоціації. Ви також повинні докласти зусиль для побудови позитивних стосунків з колегами на роботі, оскільки ці стосунки можуть забезпечити емоційну підтримку та відчуття спільноти.

Профілактика вигорання має важливе значення для благополуччя психологів та їхніх клієнтів. Пам'ятайте, що піклуватися про себе так само важливо, як і про клієнтів.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ВИКОРИСТАНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

1. Domina G. Conflicts as a cause of post-traumatic stress. *European Humanities Studies: State and Society. Europejskie Studia Humanistyczne: Państwo i Społeczeństwo. Poland-Ukraine*, 2018. Issue 1(I), pp. 78–88.
2. Freudenberger, H.J. Staffburnout. *Journal of Social Issues*. 1974. № 30. P. 159–165.
3. Freudenberger, H.J. Staffburnout. *Journal of Social Issues*. 1974. № 30. P. 159–165.
4. Hlavatska O. Specific features of social workers' professional burn out. *Social Work and Education*. 2017. Vol.2, pp. 27–35.
5. Hlavatska O. Specific features of social workers' professional burn out. *Social Work and Education*. 2017. Vol.2, pp. 27–35.
6. Schaufeli, W.B. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 2009. Vol. 14. № 3, pp. 204–220.
7. Schwab, R.L. Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 1982. Vol. 18 (1), pp. 60–74.
8. URL:<http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/4/97.pdf>
9. [URL:http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v11/i13/21.pdf](http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v11/i13/21.pdf)
10. Абдюкова Н. В. Професійне вигоряння як психологічна Проблема. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 12, ч. 1. Івано–Франківськ, 2007. С. 31–37
11. Аландаренко Ю. Психологічна безпека – вчителя//Психолог. - №4 (244) 2007.
12. Бернацька О. Професійне вигорання психологів. Психолог. 2010. Вип 38. С. 22-25.
13. Білера Н.В. Основні напрями профілактики синдрому професійного вигорання у військовослужбовців. Медицина третього тисячоліття :

- матеріали міжвузівської конференції молодих вчених та студентів, Харків : ХНМУ, 22–24 січня 2018 р. С. 285.
- В. Л. Зливкова. СумДПУ імені А. С. Макаренка, Суми. 2017. 334 с.
14. Гінгіна, О. Д. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання». Семінар-тренінг для педагогічних працівників – ЗОШ I–III ступеня с. Новий Двір. 2012. 30 с.
15. Грись А. М. Психологічні бар'єри студентів на шляху до роботи з соціально дезадаптованими неповнолітніми / А. М. Грись // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К.: Гнозис, 2013. – Т. IV, ч. 5. – С. 60–78.
16. Дзюба, К. Профілактика професійного вигорання. Психолог. 2013. Вип 8. С. 24–5.
17. Діагностика, профілактика та корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників І. Лисенкова, Г. Гончарова Психологія. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Вип 3. 2018. С. 98–106. доповідей. К.: Університет «Україна», 2008. С. 306–309.
18. Дудяк, В. Емоційне вигорання: Главник, 2007. – 128 с. з девіантними підлітками. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових
19. Зайчикова, Т. В. Передумови розвитку синдрому професійного вигорання у працівників закладів середньої освіти. Актуальні проблеми психології. Т. 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. 2001. Вип 1. С. 136–141.
20. Ільєнко, М. М. Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи: фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання. М. М. Ільєнко, Д. О.

Пузіков Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: тези

21. Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В., Ковальчук О.С., Федосова Г.Л.,
22. Кизим, Г.С. Прояв емоційного вигорання у практичних психологів .Проблеми екстремальної та кризової психології. Вип. Частина I. м.Слов'янськ. 2013с.116–123.
23. Melnychuk O. The psychological peculiarities of the emotional intelligence of future social sphere professionals. The advanced science journal, 2015, pp. 107–112.
24. Малишева, К.О. Синдром емоційного вигорання психолога консультанта: психологічні чинники, профілактика, та корекція : автореф. дис. канд. псих. наук: спец.19.00.04. К.О. Малишева. Київ, 2003. 21 с.
25. Маляр-Газда, Н. М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодні. Науково-практичний журнал для педіатрів та лікарів загальної практики – сімейної медицини. 2015. Вип 3. С. 15–18.
26. Метельська, Н.Й. Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників. Психологія і особистість. Вип 1 (7) 97. 2015. С. 97–108.
27. Мірошниченко, О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навчально–методичний посібник О. Мірошниченко. Житомир .2013. 155 с.
28. Міщенко М.С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко. 2015. № 4. С. 103–105.
29. Некіз, Т.А. Профілактика емоційного вигорання психолога у процесі роботи. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової,

- 30.Некіз, Т.А. Профілактика емоційного вигорання психолога у процесі роботиз девіантними підлітками. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том. XI. Випуск 13.2015. с. 170–
31. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання : праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том. XI.
- 32.Професійне вигорання - явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-URL:<https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-ane-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11>
- 33.Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації / за заг. ред. М.Л. Авраменка. Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів. Львів, 2008. 53 с.
- 34.Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за заг. ред. М. Авраменка. – Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. – 53 с.
- 35.Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с. Психолог. – 2011. – № 14-15. – С. 49-54.
- 36.Романовська, О. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. Вип.3(11). 2011. С.103–107.
- 37.Самікіна Н. Синдром вигорання у працівників пенітенціарної системи / Самікіна Н., Сулицький В. // Соціальна психологія. – 2004. – № 4 (6). – С. 43-48.

38. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / Максименко С.Д., Карамушка Л.М., Зайчикова Т.В. та ін. К.: Міленіум, 2004. 264 с.
39. Скорик, Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки. 2011. №3. С. 98–100.
40. Філатова О.Ф., Філь О.А. «Дослідження синдрому професійного вигорання» у вчителів. К.: «Міленіум», 2004. 24с
41. Циганчук, Т. Роль механізмів психологічного захисту в структурі емоційного інтелекту. Педагогічний процес: теорія і практика. Психологія. № 3 (62).2018. С. 63–67.
42. Юрків Я. Професійна підготовка соціального педагога / Я. Юрків // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 76-82. 75.
43. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції: навч. посібник. / Т.С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – 264 с.-