

Міністерство освіти і науки України
Бердянський державний педагогічний університет
кафедра соціальної роботи та інклюзивної освіти

Допущено до захисту
Завідувачка кафедри
 Катерина ПЕТРОВСЬКА
«22» квітня 2026

**СИСТЕМА ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ/СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Кваліфікаційна робота бакалавра

Виконавець: здобувачка першого
рівня вищої освіти, групи 405СР-з
Галузь знань 23 Соціальна робота
Спеціальність 231 Соціальна робота
Освітньо-професійна програма:
Соціальна робота та соціальна
педагогіка
Анастасія КІР'ЯНОВА

Науковий керівник:
ас. Алла МЕЛЬНИЧУК

Рецензент:
к. пед. н., доц. Наталя ЗАХАРОВА

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ	6
1.1. Поняття професійного вигорання у психологічній та соціально-педагогічній науці.....	6
1.2. Причини та наслідки професійного вигорання фахівців соціальних служб.....	9
1.3. Сучасні підходи до профілактики професійного вигорання соціальних працівників	13
Висновки до першого розділу	17
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ.....	18
2.1. Дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників	18
2.2. Розробка модель профілактики професійного вигорання соціальних працівників	36
Висновки до другого розділу.....	44
ВИСНОВКИ	45
ДЕКЛАРАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ГШІ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	48
ДОДАТКИ	52

ВСТУП

Професійне вигорання фахівців соціальних служб зумовлене зростанням психологічного навантаження на працівників соціальної сфери, що пов'язано зі складністю їхньої діяльності, високим рівнем відповідальності та постійною взаємодією з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах. Соціальні працівники щоденно працюють із різними категоріями населення, зокрема з дітьми, людьми похилого віку, особами з інвалідністю, внутрішньо переміщеними особами, ветеранами війни та іншими вразливими групами. Така діяльність передбачає значне емоційне залучення, необхідність прийняття складних рішень та постійне вирішення соціальних і психологічних проблем клієнтів.

В умовах сучасних соціально-економічних та суспільно-політичних змін, особливо в умовах війни в Україні, навантаження на систему соціальних служб значно зросло. Соціальні працівники змушені працювати з великою кількістю клієнтів, які мають травматичний досвід, переживають втрату, вимушене переселення, соціальну ізоляцію або інші складні життєві обставини. У таких умовах підвищується ризик виникнення професійного вигорання, що проявляється у хронічній втомі, емоційному виснаженні, зниженні мотивації до роботи, негативному ставленні до професійних обов'язків та клієнтів.

Професійне вигорання негативно впливає як на самих фахівців, так і на якість надання соціальних послуг. Воно може призводити до зниження ефективності діяльності, погіршення психологічного стану працівників, виникнення професійної деформації, конфліктів у колективі та зростання плинності кадрів. У свою чергу, це негативно впливає на ефективність функціонування соціальних служб та рівень підтримки, яку отримують клієнти.

Проблема професійного вигорання фахівців соціальних служб ґрунтовно представлена у працях зарубіжних і вітчизняних учених. Теоретичні засади вивчення вигорання закладені у роботах К. Маслач, С. Джексона, Х. Шауфелі

та М. Лейтера та ін., які розглядали вигорання як багатокомпонентне явище, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності. Питання причин, проявів і наслідків вигорання та його профілактики аналізувалися у дослідженнях Д. Голмса, А. Фрімена, Р. Портера, П. Лі, А. Вайцмана та ін. Проблеми професійної деформації, психологічного вигорання та емоційного вигорання в соціальній сфері досліджувалися у працях І. Деркача, Л. Кириленко, О. Шевченка, Т. Барановської, Н. Гриценко, М. Ковальчук, С. Мельник та ін.

Водночас, незважаючи на значні теоретичні та емпіричні напрацювання, проблема профілактики професійного вигорання соціальних працівників залишається недостатньо систематизованою. Більшість досліджень зосереджені на загальному описі явища та його психологічних аспектах, не завжди пропонуючи конкретні методи профілактики та практичні рекомендації для організацій соціальної сфери. Це підкреслює необхідність проведення комплексного дослідження, спрямованого на виявлення причин і чинників вигорання, розробку ефективної системи профілактики та формування практичних рекомендацій для соціальних служб, що забезпечить підвищення ефективності професійної діяльності та збереження психологічного здоров'я фахівців, що і зумовило вибір теми дослідження: «Система профілактики професійного вигорання фахівців соціальних служб/соціальних працівників».

Об'єкт дослідження: професійна діяльність соціальних працівників та фахівців соціальних служб.

Предмет дослідження: особливості виникнення, проявів і профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників.

Мета дослідження: виявити причини та наслідки професійного вигорання соціальних працівників та розробити ефективну систему профілактики, спрямовану на збереження психологічного здоров'я фахівців і підвищення ефективності їх професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати поняття професійного вигорання у психологічній та соціально-педагогічній науці та виявити основні причини та наслідки професійного вигорання фахівців соціальної сфери.
2. Охарактеризувати теоретичні підходи та сучасні методи профілактики професійного вигорання.
3. Дослідити рівень професійного вигорання серед соціальних працівників.
4. Розробити модель профілактики професійного вигорання та практичні рекомендації для фахівців.

Методи дослідження: *теоретичні методи* (аналіз та синтез; узагальнення психологічних та соціально-педагогічних концепцій вигорання; систематизація сучасних підходів до профілактики професійного вигорання); *емпіричні методи* (методика «Діагностика професійного вигорання (К. Масlach та С. Джексон, авторську анкету; аналіз та інтерпретація отриманих результатів для розробки моделі профілактики).

Структура дослідження: робота складається з вступу, двох розділів, висновків, списку використаної літератури. Загальний обсяг роботи становить 51 сторінка, із них основного тексту – 42 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1. Поняття професійного вигорання у психологічній та соціально-педагогічній науці

Професійне вигорання є однією з найактуальніших проблем сучасної соціальної роботи, оскільки діяльність соціальних працівників пов'язана з постійним емоційним та психологічним навантаженням. Соціальні фахівці щоденно контактують з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах: це можуть бути особи з обмеженими можливостями, внутрішньо переміщені особи, діти та підлітки, постраждалі від травмуючих подій, люди похилого віку, сім'ї у кризі. Така робота потребує високого рівня професійної відповідальності, швидкого прийняття рішень та постійного емоційного залучення, що створює значний ризик емоційного виснаження та психологічного перенавантаження.

У сучасних умовах, особливо в Україні, соціальні працівники стикаються із підвищеним навантаженням через соціально-політичні та економічні виклики, зростання кількості клієнтів та складність їхніх проблем. Ці фактори підсилюють вірогідність розвитку професійного вигорання, яке може проявлятися у втраті мотивації до роботи, емоційній байдужості, цинізмі, зниженні ефективності виконання професійних обов'язків.

Проблема професійного вигорання є не лише психологічною, а й соціальною, оскільки вона впливає на якість надання соціальних послуг, функціонування організацій та психологічний стан працівників. Саме тому дослідження цього явища та розробка ефективних систем профілактики є важливими для збереження здоров'я соціальних працівників, підвищення продуктивності їх діяльності та забезпечення належного рівня підтримки клієнтів.

Професійне вигорання не є одноманітним явищем і розглядається в науковій літературі з різних позицій. У психологічному та соціально-педагогічному контексті воно визначається як стан хронічного емоційного та фізичного виснаження, що виникає у результаті тривалої професійної напруги та високого емоційного залучення у роботу. Основною відмінністю професійного вигорання від звичайного стресу є його тривалість, системність і комплексний вплив на психічний, емоційний та поведінковий стан особистості [2, с. 213].

Вітчизняні науковці також приділяють значну увагу цій проблемі. О. Главацька визначає професійне вигорання як стан хронічної втоми та емоційного виснаження, що проявляється у зменшенні зацікавленості у роботі та дистанціюванні від клієнтів [9, с. 42].

Дослідниця М. Гуменюк розглядає його як психологічний синдром емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності в умовах тривалого психоемоційного навантаження [13, с. 23].

Вчений А. Мирян підкреслює комплекс психологічних, поведінкових та соціальних проявів, що виникають через професійне перенавантаження [18, с. 61].

Дослідниця Г. Рідкодубська [22, с. 267] наголошує на зниженні мотивації та інтересу до роботи, а О. Терлецька та З. Комаринська підкреслюють вплив соціальної підтримки та професійних ресурсів на формування вигорання [27, с. 355].

Психологічні теорії та моделі професійного вигорання дозволяють зрозуміти механізми розвитку цього явища, його структурні компоненти та фактори, що впливають на стан фахівця. Однією з найвідоміших є *модель трьох компонентів*, яка визначає професійне вигорання як комплекс емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності. Емоційне виснаження проявляється у хронічній втомі, апатії та втраті енергії для виконання професійних обов'язків. Деперсоналізація характеризується формуванням цинічного, відстороненого ставлення до

клієнтів та колег, що дозволяє психологічно дистанціюватися від джерел стресу. Зниження професійної ефективності проявляється у відчутті власної некомпетентності, зменшенні мотивації та якості виконання професійних завдань. Ця модель широко застосовується як у зарубіжних, так і у вітчизняних дослідженнях, оскільки дозволяє не лише діагностувати вигорання, а й визначати напрямки профілактики та корекції.

Інший підхід представлений *когнітивно-оцінними моделями*. Вони розглядають професійне вигорання як результат постійної взаємодії особистості з професійним середовищем, де оцінка вимог та власних ресурсів визначає рівень стресу і ймовірність вигорання. На основі цієї моделі виділяють фактори ризику, що включають перевантаження, конфлікти, відсутність соціальної підтримки та дисбаланс між очікуваннями та реальними умовами роботи.

Важливим є також *біопсихосоціальний підхід*, який розглядає вигорання як результат взаємодії фізіологічного, психологічного та соціального факторів. За цією моделлю, хронічний стрес призводить до емоційного та фізичного виснаження, що супроводжується змінами у поведінці, мисленні та міжособистісних взаєминах. Вона підкреслює важливість системного підходу до профілактики вигорання, що включає роботу на рівні особистості, колективу та організації в цілому.

Крім того, дослідники виокремлюють *динамічні процесуальні моделі*, які розглядають професійне вигорання як поступовий процес, що включає накопичення стресу, емоційне виснаження, формування деперсоналізації та зниження ефективності праці. Ці моделі підкреслюють важливість раннього виявлення симптомів вигорання та своєчасного застосування профілактичних заходів [17, с. 46].

Таким чином, існує кілька взаємодоповнюючих теоретичних підходів до вивчення професійного вигорання, кожен з яких дозволяє не лише зрозуміти природу явища, а й визначити ефективні стратегії його попередження. Об'єднання цих моделей забезпечує комплексне розуміння процесу вигорання

та формування науково обґрунтованої системи профілактики для соціальних працівників.

Отже, професійне вигорання можна охарактеризувати як багатокomпонентне явище, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження професійної ефективності та порушення мотиваційно-ціннісної сфери працівника. Його прояви мають психологічний, поведінковий і соціальний аспекти, що робить проблему надзвичайно актуальною для фахівців соціальної сфери та потребує комплексного підходу до профілактики.

1.2. Причини та наслідки професійного вигорання фахівців соціальних служб

Соціальні працівники постійно перебувають у ситуаціях високого емоційного та психологічного навантаження: вони взаємодіють з клієнтами, які потребують підтримки у кризових, травматичних чи соціально складних обставинах, приймають рішення у напружених умовах та відповідають за результати своєї діяльності. Такі умови роботи створюють сприятливий ґрунт для розвитку професійного вигорання, яке може проявлятися у вигляді емоційного виснаження, зниження мотивації, цинізму або деперсоналізації.

Аналіз причин і наслідків вигорання дозволяє виділити фактори особистісного, організаційного та соціального рівнів, оцінити їх вплив на психологічний стан працівника та ефективність професійної діяльності. Це, у свою чергу, обґрунтовує необхідність системного підходу до профілактики та підтримки психологічного здоров'я соціальних працівників.

Причини професійного вигорання соціальних працівників є багатфакторними і охоплюють особистісні, організаційні та соціально-професійні аспекти діяльності. Аналіз наукових джерел свідчить про те, що розвиток вигорання пов'язаний не лише з об'єктивним навантаженням, а й із

взаємодією особистісних характеристик працівника та умов його професійної діяльності.

Особистісні фактори включають індивідуальні психологічні особливості соціального працівника, що визначають його сприйнятливість до стресу та здатність до саморегуляції. Дослідження О. Романовської та Є. Набільської показують, що високий рівень емпатії, підвищена емоційна чутливість, схильність до перфекціонізму, тривожність та низька стресостійкість сприяють швидкому емоційному виснаженню. Високі професійні очікування та власні амбіції також можуть провокувати виникнення вигорання, коли реальні умови праці не відповідають очікуванням працівника [24, с. 104].

Організаційні фактори мають значний вплив на формування професійного вигорання. Надмірне робоче навантаження, нестача матеріальних та кадрових ресурсів, невизначеність ролей, конфлікти у колективі та відсутність підтримки з боку керівництва створюють стресові умови праці, що поступово виснажують працівника. Науковиця А. Холодян зазначають, що обмежені можливості професійного розвитку та підвищення кваліфікації також підсилюють ризик вигорання, оскільки працівник відчуває стагнацію та відсутність перспектив [28, с. 110].

Соціальні та професійні фактори включають специфіку взаємодії із клієнтами, що перебувають у кризових або травматичних обставинах. Часті конфліктні ситуації, емоційно виснажливі контакти, високі вимоги до якості соціальних послуг та відповідальність за життя та благополуччя клієнтів створюють значний психоемоційний тиск. Вчені В. Балахтар та І. Підвисоцька підкреслюють, що постійна робота з проблемними, стресогенними ситуаціями формує хронічне емоційне навантаження, що є одним із головних тригерів вигорання [1, с. 23].

Крім того, поєднання факторів різних рівнів значно підвищує ризик розвитку професійного вигорання. Наприклад, висока емоційна чутливість працівника (особистісний фактор) у поєднанні з нестачею підтримки з боку

колективу (організаційний фактор) та регулярним контактом із клієнтами у кризових ситуаціях (соціальний фактор) створює сприятливі умови для формування стійкого емоційного виснаження.

Таким чином, професійне вигорання соціальних працівників є наслідком комплексної взаємодії особистісних, організаційних та соціально-професійних чинників. Вони впливають не лише на стан самого працівника, а й на ефективність його професійної діяльності та якість надання соціальних послуг.

Психологічні наслідки професійного вигорання є найбільш вираженими та дослідженими. Вони включають емоційне виснаження, зниження мотивації та втрату інтересу до роботи. Працівники часто відчують апатію, тривожність, депресивні стани та внутрішнє відчуження від колег і клієнтів. Цинізм і деперсоналізація проявляються у формуванні відстороненого, холодного або навіть негативного ставлення до клієнтів, що є своєрідним психологічним захистом від емоційного перевантаження. Психологічні наслідки вигорання підсилюють ризик конфліктів у колективі та знижують здатність соціального працівника приймати адекватні рішення у складних ситуаціях.

Фізіологічні наслідки виникають у результаті тривалого стресового навантаження та хронічного емоційного виснаження. До них відносяться порушення сну, головні болі, підвищена стомлюваність, зниження імунного захисту, серцево-судинні проблеми та інші соматичні прояви. Ці симптоми не лише погіршують загальний стан здоров'я, а й додатково знижують ефективність професійної діяльності, оскільки фізичне виснаження посилює емоційне і когнітивне виснаження.

Професійні наслідки вигорання проявляються у зниженні продуктивності праці, якості надання соціальних послуг та здатності до ефективної взаємодії з клієнтами. Працівники можуть уникати відповідальних завдань, проявляти неуважність, допускати помилки, що негативно впливає на результати роботи організації. Високий рівень вигорання також пов'язаний із підвищеною плинністю кадрів, адже багато соціальних працівників залишають професію через постійне емоційне навантаження та відсутність підтримки.

Соціальні наслідки професійного вигорання включають погіршення міжособистісних відносин у колективі, зниження рівня командної взаємодії та підвищення конфліктності. Крім того, вони можуть негативно впливати на репутацію організації та довіру клієнтів до соціальних служб. У цілому, наслідки вигорання створюють порочне коло: зниження ефективності праці веде до додаткового стресу, що посилює емоційне виснаження та деперсоналізацію [15, с. 148-149].

Таким чином, наслідки професійного вигорання соціальних працівників є багаторівневими та взаємопов'язаними. Вони охоплюють психологічну сферу, фізичний стан, професійну ефективність і соціальні взаємини, підкреслюючи необхідність системного підходу до профілактики та своєчасного виявлення симптомів вигорання. Розуміння цих наслідків дозволяє організаціям розробляти комплексні програми підтримки, які спрямовані на збереження психологічного здоров'я працівників, підвищення їх мотивації та забезпечення високої якості соціальних послуг.

Систематизація причин та наслідків професійного вигорання дозволяє більш комплексно оцінити взаємозв'язок факторів ризику та проявів цього явища у соціальних працівників. Аналіз літератури та досліджень зарубіжних і вітчизняних науковців свідчить про те, що причини вигорання можна умовно класифікувати за трьома рівнями: особистісними, організаційними та соціально-професійними. Особистісні фактори включають емоційну чутливість, низьку стресостійкість, перфекціонізм та високі професійні очікування, що підвищують сприйнятливість до стресових ситуацій. Організаційні фактори охоплюють перевантаження, нестачу ресурсів, невизначеність ролей, конфлікти у колективі та обмежені можливості професійного розвитку. Соціально-професійні фактори пов'язані з роботою з клієнтами у кризових та травматичних ситуаціях, емоційно виснажливими контактами та високими вимогами до результатів діяльності.

1.3. Сучасні підходи до профілактики професійного вигорання соціальних працівників

Профілактика професійного вигорання соціальних працівників є надзвичайно актуальною проблемою сучасної соціальної сфери, оскільки цей психоемоційний синдром безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності та якість надання соціальних послуг. Соціальні працівники постійно перебувають у стані високого емоційного та психологічного навантаження, працюючи з клієнтами, які перебувають у кризових, травматичних або складних соціальних обставинах. Через це вони особливо схильні до емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної мотивації.

Сучасні підходи до профілактики професійного вигорання розробляються на основі психологічних, соціально-педагогічних та організаційних концепцій. Вони охоплюють як індивідуальні методи, спрямовані на розвиток стресостійкості, емоційної регуляції та психологічного ресурсу працівника, так і колективні та організаційні заходи, що забезпечують підтримку у колективі, супервізію, оптимізацію робочого навантаження та розвиток професійних компетентностей [14, с. 35].

Вивчення сучасних методів профілактики дозволяє визначити найбільш ефективні практики для соціальних працівників, інтегрувати психологічні, організаційні та освітні ресурси, а також створити комплексну систему підтримки, яка забезпечить збереження психологічного здоров'я фахівців та підвищення якості соціальних послуг у сучасних умовах соціальної роботи.

Індивідуальні підходи до профілактики професійного вигорання соціальних працівників спрямовані на розвиток внутрішніх ресурсів особистості, підвищення стресостійкості та формування ефективних механізмів саморегуляції. Ці методи дозволяють працівнику самостійно контролювати рівень психоемоційного навантаження, зменшувати ризик емоційного виснаження та підвищувати професійну мотивацію.

Першим напрямом є розвиток стресостійкості та емоційної компетентності. Соціальні працівники, які навчаються розпізнавати свої емоційні реакції та керувати ними, здатні ефективніше протистояти професійному стресу. До практик цього напрямку належать тренінги з емоційної саморегуляції, когнітивно-поведінкові методики, які дозволяють змінювати негативні установки та автоматичні реакції на стресові ситуації, а також навчання технікам управління конфліктами та розвитку адаптивних копінг-стратегій. Дослідження В. Петрович показує, що формування психологічної стійкості знижує рівень емоційного виснаження та сприяє довготривалому зберіганню мотивації в професійній діяльності [21, с. 131].

Другим напрямом є використання релаксаційних і психологічних практик. Це включає методи медитації, дихальні вправи, техніки mindfulness, а також арт-терапію та музикотерапію. Такі практики дозволяють зменшити фізіологічні прояви стресу, нормалізувати психоемоційний стан, покращити концентрацію та увагу. Арт-терапія, наприклад, сприяє емоційному розвантаженню, розвитку креативності та самовираження, що особливо важливо для соціальних працівників, які щодня контактують із людьми у кризових ситуаціях [26, с. 60].

Третім напрямом є формування особистих ресурсів і підтримка балансу між роботою та відпочинком. Соціальні працівники повинні навчитися планувати свій робочий час, розподіляти завдання за пріоритетністю та уникати перевантаження. Важливим є розвиток позаробочих активностей, хобі та інших способів відновлення психоемоційного ресурсу. Науковиця К. Гавриловська підкреслює, що регулярний відпочинок, фізична активність і соціальна взаємодія поза роботою значно знижують ризик формування вигорання [6, с. 9].

Використання індивідуальних методів профілактики професійного вигорання дозволяє соціальному працівнику не лише зменшити негативний вплив стресу, а й підвищити власну ефективність, задоволення від професійної діяльності та рівень психологічного комфорту. Комплексне застосування цих

методик, адаптованих до індивідуальних потреб та особливостей особистості, є ключовим компонентом сучасної системи профілактики професійного вигорання в соціальній сфері [4, с. 56].

Колективні та організаційні підходи до профілактики професійного вигорання соціальних працівників спрямовані на створення сприятливих умов праці, підтримку психологічного здоров'я та формування професійного середовища, яке мінімізує стресові фактори. Вони доповнюють індивідуальні методи профілактики і забезпечують комплексний підхід до збереження ресурсів працівників [21, с. 133].

Одним із ключових напрямів є психологічна підтримка у колективі. Вона передбачає впровадження систем наставництва та супервізії, регулярних групових консультацій, обміну досвідом та підтримки з боку колег і керівництва. Наставництво дозволяє новим працівникам адаптуватися до професійних вимог, отримувати поради щодо вирішення складних ситуацій та розвивати професійні компетентності. Супервізія, у свою чергу, створює простір для обговорення емоційних труднощів, аналізу професійних випадків та розвитку стратегій подолання стресових ситуацій. Дослідження О. Главацької показують, що систематична колективна підтримка значно знижує рівень емоційного виснаження і підвищує задоволення від професійної діяльності [29, с. 47].

Організаційні методи профілактики включають оптимізацію робочого навантаження, чітке визначення ролей і обов'язків, планування графіку роботи та забезпечення ресурсів для виконання професійних завдань. Важливим аспектом є впровадження програм професійного розвитку, тренінгів та підвищення кваліфікації, що сприяє формуванню впевненості працівників у власних компетенціях і зменшує ризик професійного вигорання.

Колективні та організаційні підходи також включають формування підтримуючого мікроклімату, розвиток командної взаємодії та культури взаємопомочі, що дозволяє працівникам відчувати соціальну підтримку та зменшує психологічний тиск. Крім того, організаційні заходи можуть

включати регулярний моніторинг рівня професійного вигорання серед персоналу та впровадження систем зворотного зв'язку, що допомагає своєчасно виявляти проблеми та реагувати на них [23].

Таким чином, колективні та організаційні підходи є невід'ємною складовою комплексної системи профілактики професійного вигорання. Вони забезпечують соціальну підтримку, зменшують вплив стресогенних факторів та сприяють підвищенню психологічної стійкості соціальних працівників. Інтеграція цих підходів із індивідуальними методами дозволяє формувати ефективну систему профілактики, яка спрямована на збереження ресурсів працівників та підвищення якості соціальних послуг. Такий підхід дозволяє не лише запобігати розвитку емоційного та професійного виснаження, а й підвищувати ефективність праці, мотивацію та задоволення від професійної діяльності соціальних працівників. Висновки підкреслюють необхідність поєднання психологічних, організаційних та освітніх ресурсів для створення ефективної системи профілактики, яка сприятиме збереженню здоров'я фахівців і підвищенню якості надання соціальних послуг у сучасних умовах соціальної роботи.

Висновки до першого розділу

У першому розділі було здійснено комплексний теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання фахівців соціальної сфери. Узагальнення наукових підходів дозволило визначити сутність поняття професійного вигорання як багатовимірною психоемоційного феномену, що проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності. Розглянуто основні етапи становлення наукових уявлень про вигорання, а також ключові психологічні теорії та моделі, що пояснюють механізми його виникнення та розвитку.

Проаналізовано причини професійного вигорання, які мають комплексний характер і охоплюють особистісні, організаційні та соціально-професійні фактори. Встановлено, що високий рівень емоційного навантаження, специфіка взаємодії з клієнтами у кризових ситуаціях, недостатня організаційна підтримка та обмежені ресурси значною мірою сприяють формуванню вигорання. Водночас визначено основні наслідки цього явища, які проявляються на психологічному, фізіологічному, професійному та соціальному рівнях і негативно впливають як на особистість фахівця, так і на якість надання соціальних послуг.

Окрему увагу приділено сучасним підходам до профілактики професійного вигорання, які включають індивідуальні, колективні та організаційні методи. Доведено, що найбільш ефективним є комплексний підхід, який поєднує розвиток особистісних ресурсів працівників, створення сприятливого професійного середовища та впровадження системних програм підтримки.

Таким чином, теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання фахівців соціальної сфери створює наукове підґрунтя для проведення емпіричного дослідження та розробки ефективної системи профілактики вигорання, що буде розглянуто у наступному розділі роботи.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ

2.1. Дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників

Соціальні працівники щоденно взаємодіють із людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, що потребує значних психологічних та емоційних ресурсів. Тривале професійне навантаження може негативно впливати на емоційний стан фахівців, їх мотивацію та ефективність діяльності. Тому дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників є важливим етапом практичного вивчення проблеми, оскільки дозволяє виявити ступінь емоційного виснаження, особливості професійного навантаження та основні фактори ризику розвитку вигорання.

Для дослідження нами було використано методику діагностики професійного вигорання (К. Маслач та С. Джексон) та авторську анкету для соціальних працівників у форматі Google опитування. У дослідженні взяли участь 21 фахівець Центрів соціальних служб м. Запоріжжя та Запорізької області.

Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексон є однією з найбільш поширених та валідних психодіагностичних методик для оцінювання синдрому професійного вигорання у представників професій типу «людина – людина». Методика спрямована на виявлення рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень, які вважаються основними компонентами професійного вигорання.

Шкала «емоційне виснаження» дозволяє визначити рівень емоційної перевтоми, втрати енергії та психологічного виснаження, що виникає внаслідок професійної діяльності; шкала «деперсоналізація» характеризує ступінь формування байдужого, формального або негативного ставлення до клієнтів та професійного оточення; шкала «редукція професійних досягнень»

відображає рівень професійної самооцінки, компетентності та задоволеності результатами власної діяльності.

За результатами дослідження нами було виявлено, що за шкалою «емоційне виснаження» низький рівень мають – 5 осіб (17%), середній рівень – 13 осіб (43%), високий рівень – 12 осіб (40%); за шкалою «деперсоналізація» низький рівень було виявлено у 6 осіб (20%), середній рівень – у 14 осіб (47%), високий рівень у 10 осіб (33%); за шкалою «редукція професійних досягнень» показали, що низький рівень професійної ефективності 11 осіб (37%), середній рівень – 12 осіб (40%) та високий рівень професійних досягнень – лише 7 осіб (23%).

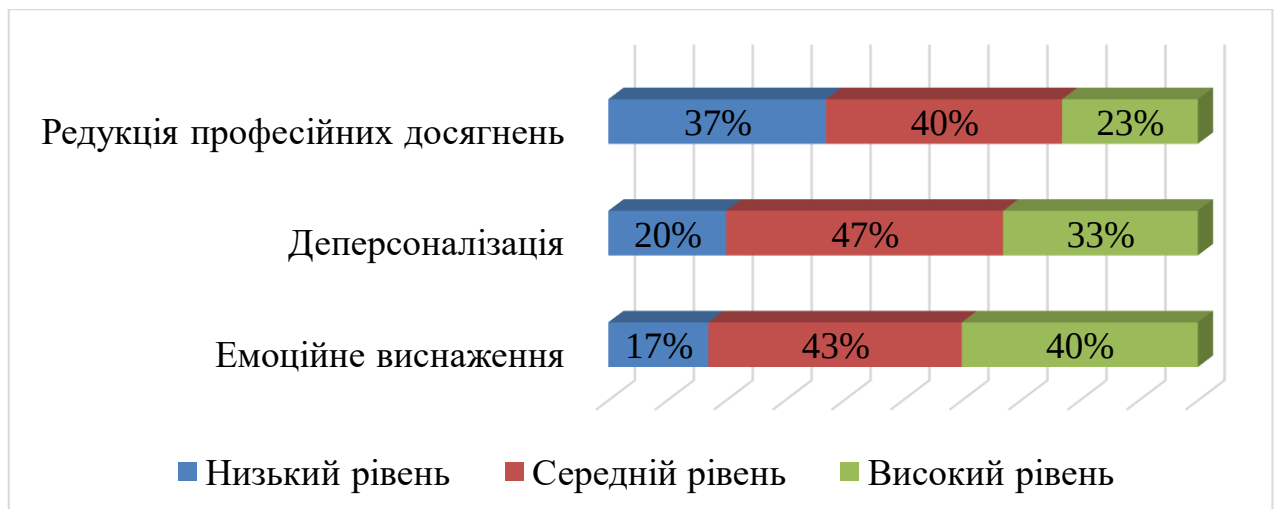


Рис. 2.1.1 Результати дослідження професійного вигорання соціальних працівників за шкалами методики діагностики професійного вигорання К. Маслач та С. Джексона

Аналіз результатів за трьома основними шкалами дозволяє зробити висновок про значний рівень психоемоційного навантаження у професійній діяльності соціальних працівників.

За шкалою «емоційне виснаження» отримані результати свідчать про те, що переважна більшість респондентів відчуває емоційну втому, психологічне

перенапруження та виснаження, пов'язані з професійною діяльністю. Високий рівень емоційного виснаження може проявлятися у хронічній втомі, апатії, дратівливості та втраті інтересу до роботи, що негативно впливає на ефективність професійної діяльності та психологічний стан працівників.

Аналіз результатів за шкалою «деперсоналізація» показав наявність у значної частини соціальних працівників тенденції до емоційного дистанціювання від клієнтів, формального ставлення до професійних обов'язків та зниження емоційної залученості у процес соціальної допомоги. Високі показники деперсоналізації можуть бути наслідком тривалого психоемоційного навантаження та виконувати функцію психологічного захисту від професійного стресу.

Результати за шкалою «редукція професійних досягнень» показали недостатню задоволеність результатами власної професійної діяльності, зниження професійної самооцінки та невпевненість у власних компетентностях у значної частини респондентів.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити висновок, що найбільш вираженим компонентом професійного вигорання серед соціальних працівників є емоційне виснаження, однак значна кількість респондентів також демонструє прояви деперсоналізації та зниження професійної ефективності.

Отримані результати підтверджують необхідність розробки та впровадження комплексної системи профілактики професійного вигорання, спрямованої на підтримку психологічного здоров'я, розвиток стресостійкості та створення сприятливих умов професійної діяльності соціальних працівників.

З метою більш детального вивчення особливостей професійного вигорання соціальних працівників у дослідженні було використано авторську анкету, спрямовану на виявлення основних проявів емоційного виснаження, професійного навантаження, рівня психологічної підтримки та ставлення працівників до власної професійної діяльності.

Авторська анкета містила 12 запитань закритого та напівзакритого типу з варіантами відповідей. Запитання були спрямовані на визначення частоти емоційного виснаження, рівня професійної мотивації, наявності психологічного напруження, особливостей взаємодії з клієнтами, задоволеності умовами праці та оцінки підтримки з боку колег і керівництва.

На питання «Як часто Ви відчуваєте емоційне виснаження після роботи?» варіант відповіді «ніколи» не обрав жоден респондент; відповідь «рідко» зазначили 3 особи (14%), «іноді» – 6 осіб (29%), «часто» – 8 осіб (38%), а «постійно» – 4 особи (19%).

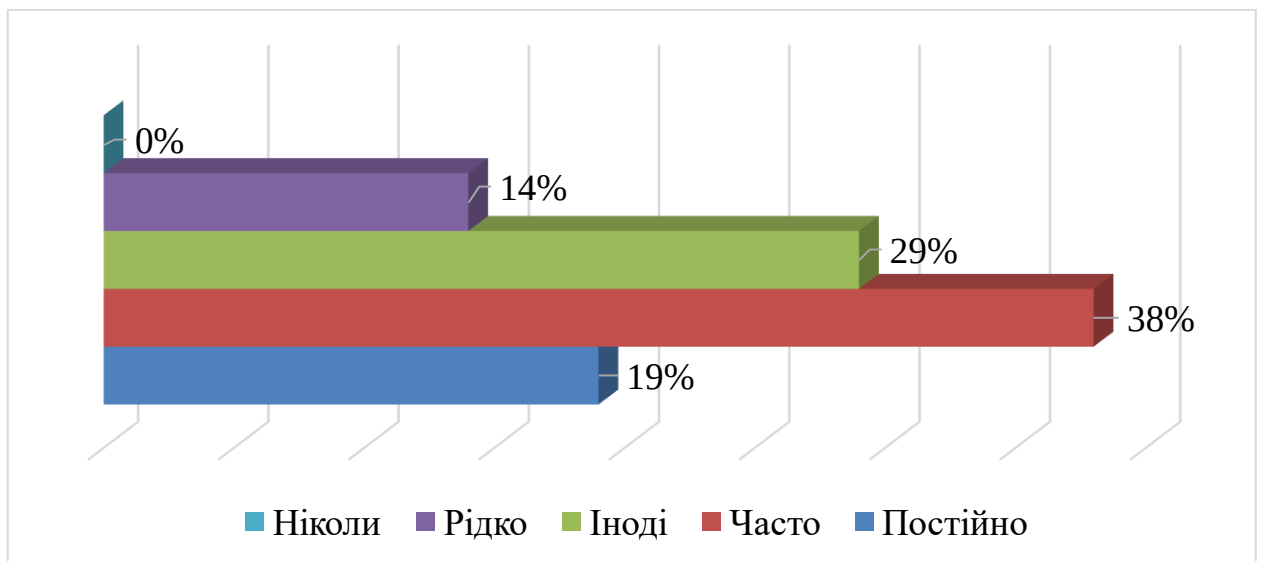


Рис. 2.1.2 Відповіді на питання «Як часто Ви відчуваєте емоційне виснаження після роботи?» за авторською методикою

Отримані результати свідчать про те, що значна частина соціальних працівників регулярно переживає емоційне виснаження внаслідок професійної діяльності. Особливу увагу привертає той факт, що 12 осіб (57%) обрали варіанти «часто» та «постійно», що вказує на високий рівень психоемоційного навантаження та ризик формування професійного вигорання. Це може бути пов'язано з постійною взаємодією з клієнтами у складних життєвих

обставинах, високою відповідальністю та значним емоційним залученням у професійну діяльність.

На питання «Що найчастіше викликає у Вас професійне напруження?» велике робоче навантаження обрали – 8 осіб (38%), емоційно складні клієнти – 5 осіб (24%), конфлікти у колективі – 2 особи (10%), відсутність підтримки керівництва – 3 особи (14%), недостатність ресурсів (10%).

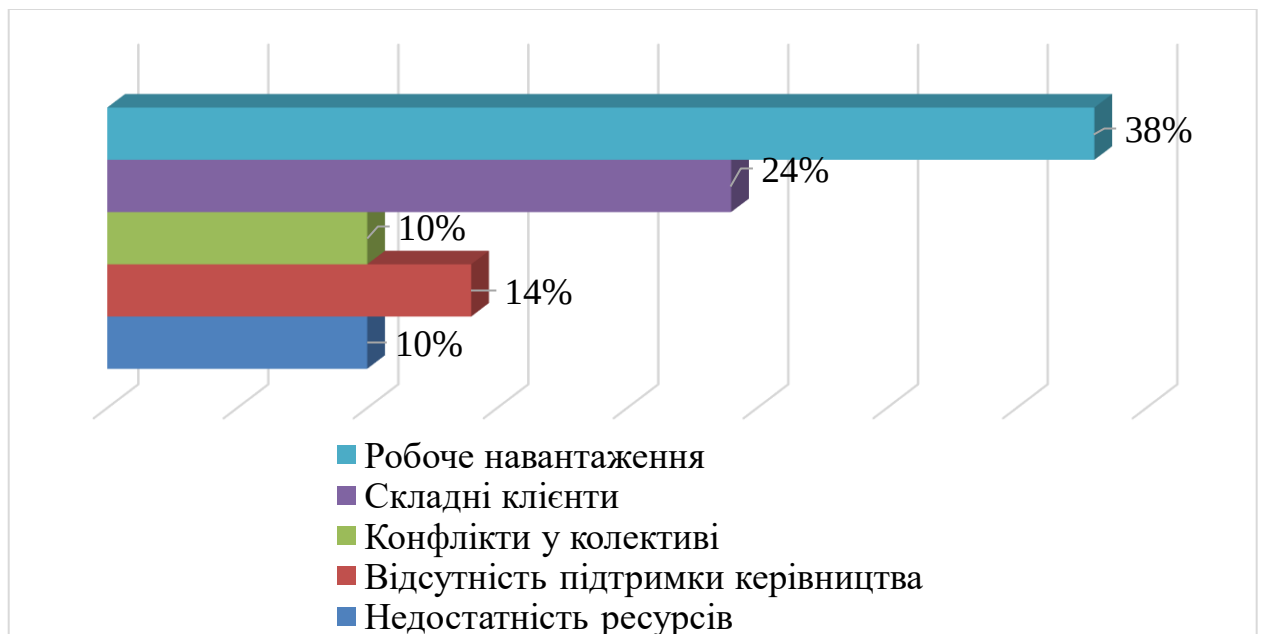


Рис. 2.1.3 Відповіді на питання «Що найчастіше викликає у Вас професійне напруження?» за авторською методикою

Основним фактором професійного стресу для соціальних працівників є велике робоче навантаження, яке обрали 8 осіб (38%). Це свідчить про значний обсяг професійних обов'язків, високий темп роботи та недостатню можливість для емоційного відновлення.

Емоційно складних клієнтів як головний фактор професійного напруження зазначили 5 осіб (24%). Отримані результати підтверджують, що постійна взаємодія з людьми, які перебувають у кризових життєвих

обставинах, потребує значних психологічних ресурсів та може сприяти емоційному виснаженню.

Конфлікти у колективі обрали 2 особи (10%), а відсутність підтримки керівництва – 3 особи (14%). Це свідчить про те, що психологічний клімат у колективі та рівень організаційної підтримки також впливають на емоційний стан працівників і можуть посилювати ризик професійного вигорання.

Недостатність ресурсів для роботи зазначили 2 особи (10%), що вказує на проблему обмеженого матеріального та організаційного забезпечення професійної діяльності.

Результати анкетування свідчать, що основними чинниками професійного напруження соціальних працівників є надмірне робоче навантаження та емоційно складна взаємодія з клієнтами, що створює високий ризик розвитку професійного вигорання.

На питання «Чи виникає у Вас бажання дистанціюватися від клієнтів?» відповіді розподілились наступним чином: «ніколи» обрали 2 особи (10%), «рідко» – 5 осіб (24%), «іноді» – 7 осіб (33%), «часто» – 5 осіб (24%), а «постійно» – 2 особи (9%).

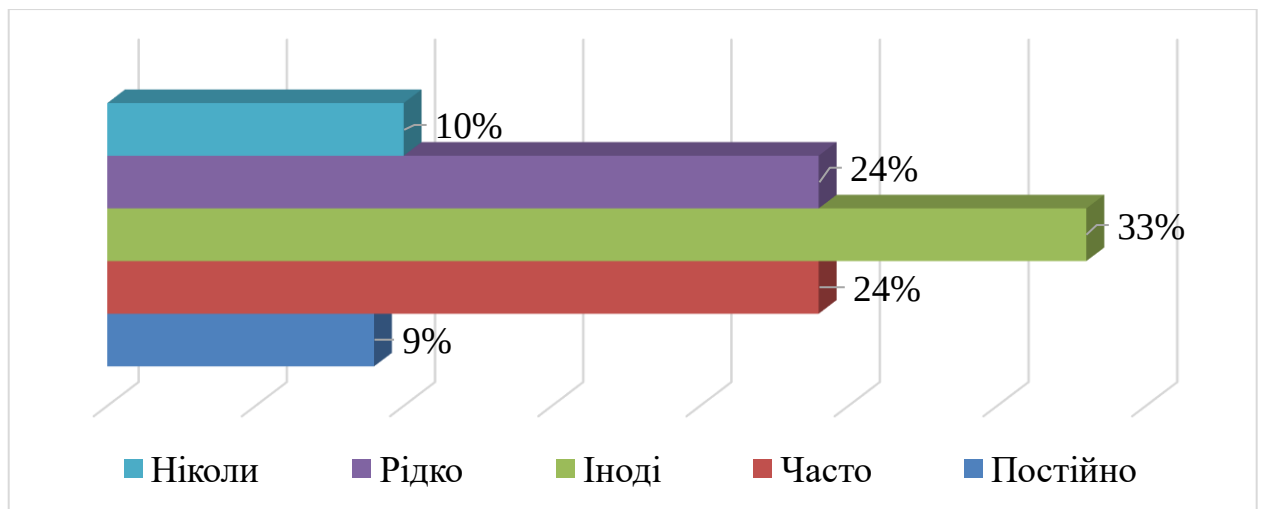


Рис. 2.1.4 Відповіді на питання «Чи виникає у Вас бажання дистанціюватися від клієнтів?» за авторською методикою

Отримані результати демонструють, що найбільша частина респондентів лише періодично відчуває потребу дистанціюватися від клієнтів, однак значна кількість соціальних працівників зазначила, що таке бажання виникає часто або постійно. Загалом 7 осіб (33%) обрали варіанти «часто» та «постійно», що може свідчити про емоційне перенавантаження, психологічну втому та формування ознак деперсоналізації як одного з компонентів професійного вигорання.

Водночас 7 осіб (34%) зазначили варіанти «ніколи» та «рідко», що вказує на збереження емоційної залученості та здатності підтримувати професійний контакт із клієнтами без вираженого психологічного дистанціювання.

Таким чином, результати анкетування підтверджують, що у значної частини соціальних працівників спостерігаються прояви емоційного виснаження та психологічного захисту у формі дистанціювання від клієнтів, що є одним із проявів професійного вигорання та потребує впровадження профілактичних заходів.

На питання «Як Ви оцінюєте свій рівень професійної мотивації?» результат показав, що більшість респондентів оцінюють свою професійну мотивацію на середньому та високому рівнях. Зокрема, варіант відповіді «дуже низький» обрали 1 особа (5%), «низький» – 3 особи (14%), «середній» – 8 осіб (38%), «високий» – 6 осіб (29%), «дуже високий» 3 особи (14%).

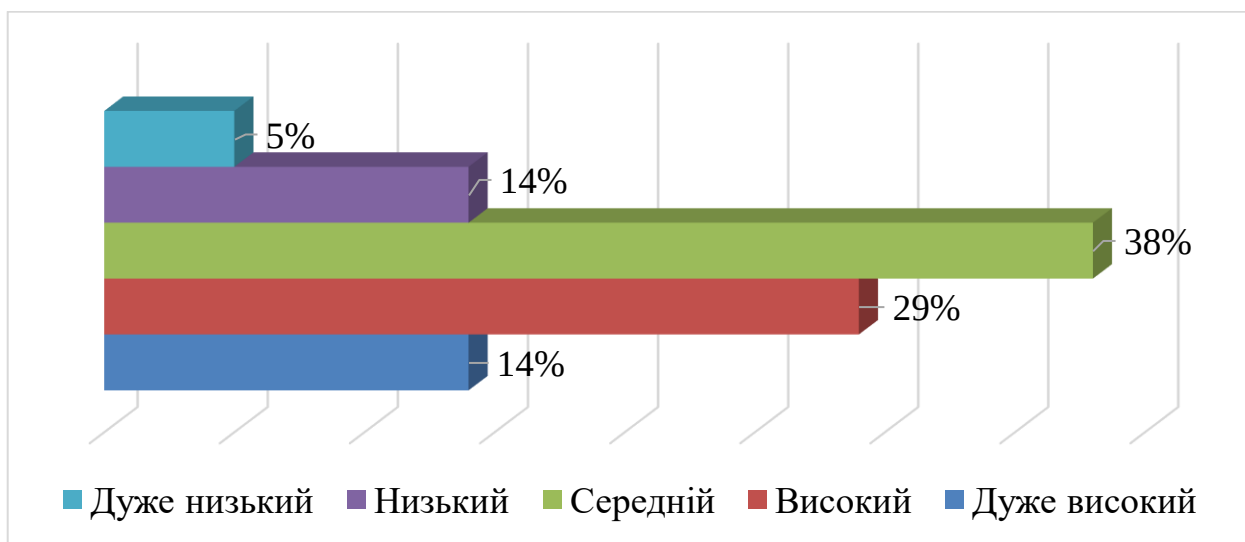


Рис. 2.1.5 Відповіді на питання «Як Ви оцінюєте свій рівень професійної мотивації?» за авторською методикою

Отримані результати свідчать про те, що значна частина респондентів зберігає позитивне ставлення до професійної діяльності та зацікавленість у виконанні професійних обов'язків. Зокрема, 9 осіб (43%) оцінили рівень власної професійної мотивації як високий або дуже високий, що може вказувати на наявність внутрішньої мотивації, професійної зацікавленості та усвідомлення соціальної значущості своєї роботи.

Водночас найбільша кількість опитаних – 8 осіб (38%) – визначили свій рівень професійної мотивації як середній. Це може свідчити про часткове емоційне виснаження, втому або зниження ентузіазму щодо професійної діяльності під впливом постійного психологічного навантаження.

Особливу увагу привертає те, що 4 особи (19%) оцінили свій рівень мотивації як низький або дуже низький. Такі результати можуть бути пов'язані з проявами професійного вигорання, зниженням задоволеності результатами праці та втратою емоційного ресурсу.

Отже, результати анкетування свідчать про те, що, незважаючи на збереження професійної мотивації у більшості соціальних працівників, частина респондентів демонструє ознаки її зниження, що може негативно

впливати на ефективність професійної діяльності та потребує впровадження профілактичних заходів щодо запобігання професійному вигоранню.

На питання «Чи впливає робота на Ваш психологічний стан поза робочим часом?» результати свідчать про значний вплив професійної діяльності на емоційний стан соціальних працівників у повсякденному житті, зокрема, варіант відповіді «не впливає» обрала лише 1 особа (5%), «впливає незначно» – 4 особи (19%), «іноді впливає» – 7 осіб (33%), «суттєво впливає» – 6 осіб (29%), а «постійно негативно впливає» – 3 особи (14%).

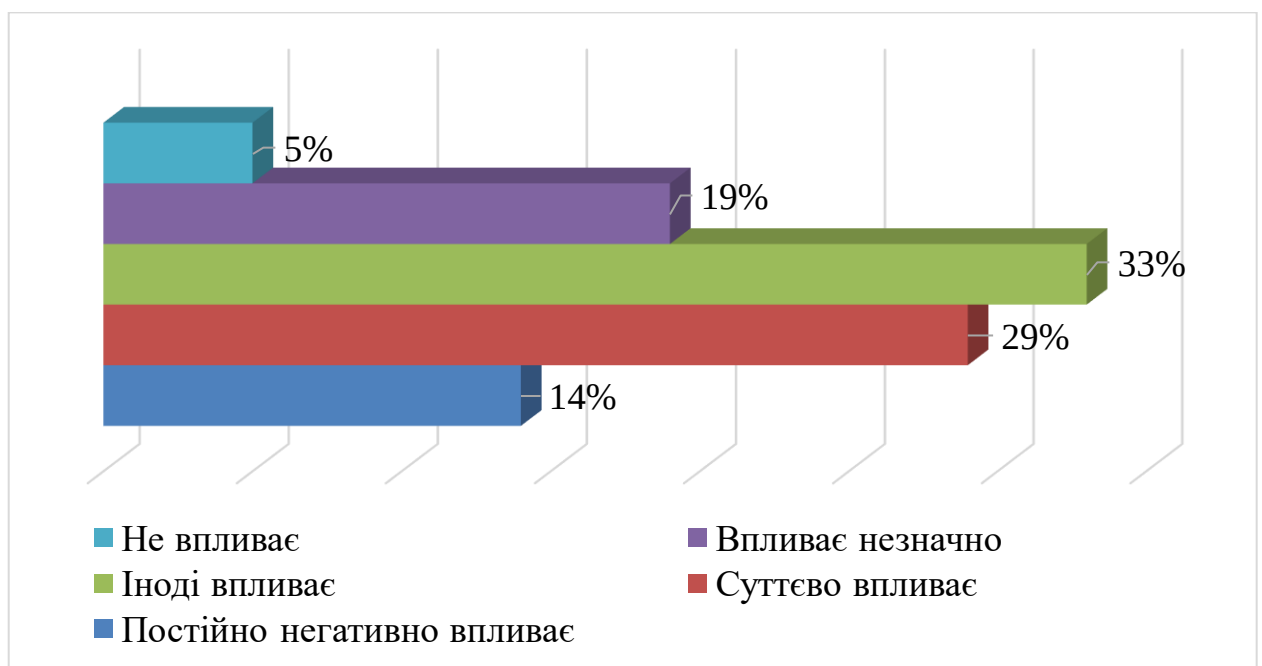


Рис. 2.1.6 Відповіді на питання «Чи впливає робота на Ваш психологічний стан поза робочим часом?» за авторською методикою

Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів тією чи іншою мірою відчувають перенесення професійних переживань у позаробочий час. Найбільша частина опитаних – 7 осіб (33%) – зазначила, що робота іноді впливає на їх психологічний стан після завершення робочого дня. Це може проявлятися у постійних думках про професійні ситуації, емоційній напрузі або труднощах із повноцінним психологічним відновленням.

Водночас 9 осіб (43%) обрали варіанти «суттєво впливає» та «постійно негативно впливає», що свідчить про високий рівень психоемоційного навантаження та ризик розвитку професійного вигорання. Для таких працівників характерними можуть бути емоційне виснаження, підвищена тривожність, дратівливість, труднощі зі сном та зниження загального психологічного благополуччя. Лише 5 осіб (24%) зазначили, що робота не впливає або впливає незначно на їхній психологічний стан поза робочим часом, що може свідчити про достатній рівень стресостійкості та здатність до емоційного відновлення.

Таким чином, результати анкетування підтверджують, що професійна діяльність соціальних працівників значною мірою впливає на їх психологічний стан навіть поза межами роботи, що є одним із важливих проявів професійного вигорання та обґрунтовує необхідність впровадження заходів психологічної підтримки та профілактики емоційного виснаження.

На питання «Які симптоми Ви найчастіше помічаєте у себе?» 18 осіб (86%) зазначили – втому, 12 осіб (57%) – дратівливість, 11 осіб (52%) – тривожність, 10 осіб (48%) – зниження мотивації до професійної діяльності зазначили та 6 осіб (29%) – байдужість до роботи.

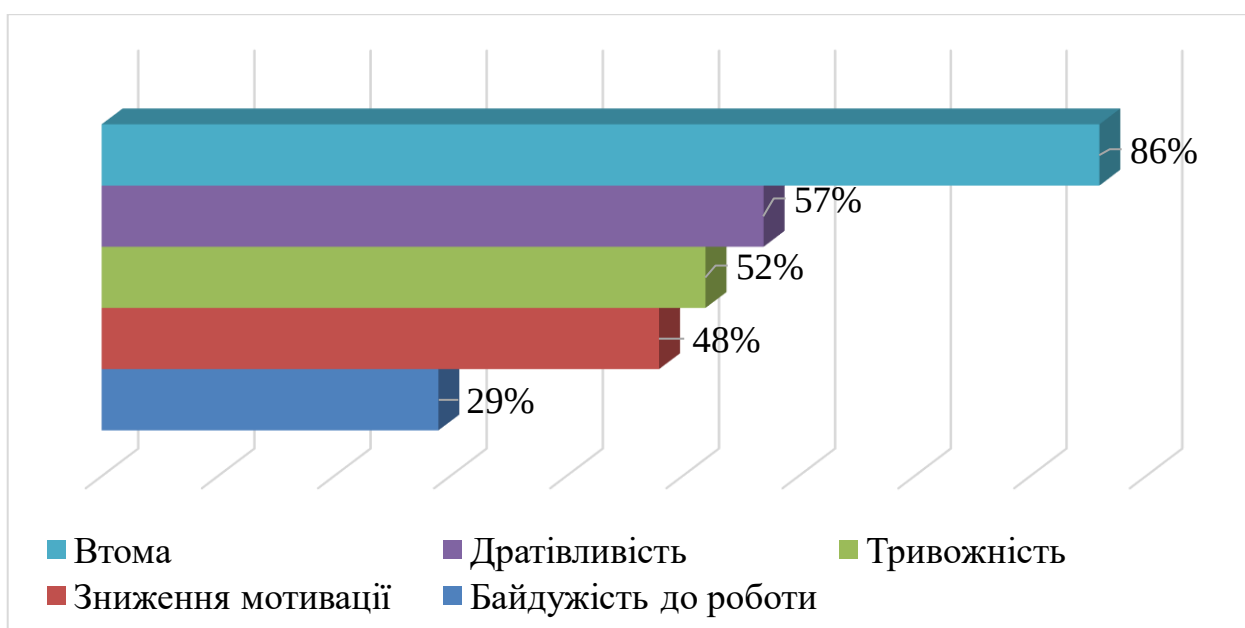


Рис. 2.1.7 Відповіді на питання «Які симптоми Ви найчастіше помічаєте у себе?» за авторською методикою

Найбільш поширеним проявом професійного вигорання серед соціальних працівників є втома, яку зазначили 18 осіб (86%). Отримані результати свідчать про високий рівень фізичного та емоційного виснаження, що виникає внаслідок постійного професійного навантаження.

Дратівливість виявили у себе 12 осіб (57%), що може свідчити про накопичення психоемоційного напруження та труднощі з емоційною саморегуляцією. Апатію як один із симптомів зазначили 8 осіб (38%), що вказує на зниження емоційної активності, втрату інтересу до професійної діяльності та емоційне виснаження.

Тривожність спостерігається у 11 осіб (52%), що може бути пов'язано з високим рівнем відповідальності, переживанням за результати роботи та постійним контактом із клієнтами у складних життєвих обставинах. Порушення сну виявлено у 9 осіб (43%), що свідчить про негативний вплив професійного стресу на психофізіологічний стан працівників.

Зниження мотивації до професійної діяльності зазначили 10 осіб (48%), а байдужість до роботи – 6 осіб (29%). Такі результати можуть свідчити про формування окремих компонентів професійного вигорання, зокрема емоційного виснаження та деперсоналізації.

Отже, результати анкетування демонструють, що більшість соціальних працівників мають різні симптоми професійного вигорання, серед яких домінують втома, дратівливість, тривожність та зниження мотивації. Це підтверджує високий рівень психоемоційного навантаження у професійній діяльності соціальних працівників та необхідність впровадження системи профілактики професійного вигорання.

Результати відповідей на питання «Чи задоволені Ви умовами своєї професійної діяльності?» свідчать про неоднозначну оцінку соціальними працівниками умов своєї праці. Варіант відповіді «повністю не задоволений(а)» обрала 1 особа (5%), «частково не задоволений(а)» – 5 осіб (24%), «важко відповісти» – 4 особи (19%), «частково задоволений(а)» – 8 осіб (38%), «повністю задоволений(а)» обрали 3 особи (14%).

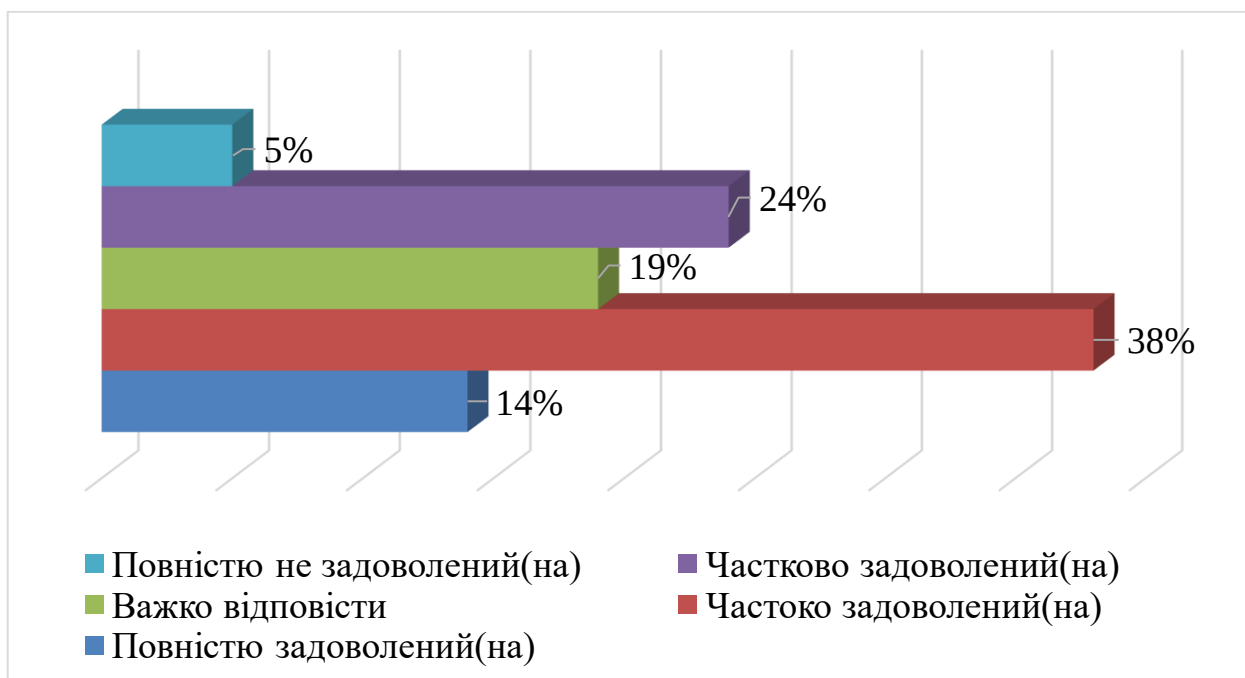


Рис. 2.1.8 Відповіді на питання «Чи задоволені Ви умовами своєї професійної діяльності?» за авторською методикою

Отримані результати показують, що найбільша частина респондентів лише частково задоволена умовами професійної діяльності. Це може свідчити про наявність певних труднощів, пов'язаних із робочим навантаженням, організацією праці, психологічним кліматом у колективі або недостатнім матеріально-технічним забезпеченням.

Позитивним є те, що 11 осіб (52%) загалом задоволені умовами своєї професійної діяльності, що може сприяти підтриманню професійної мотивації та емоційної стабільності. Водночас 6 осіб (29%) зазначили часткову або повну незадоволеність умовами праці, що може бути одним із факторів розвитку професійного вигорання та зниження ефективності професійної діяльності.

Окрему увагу привертає те, що 4 особи (19%) не змогли однозначно оцінити власне ставлення до умов праці. Це може свідчити про нестабільність професійної мотивації або неоднорідність професійного досвіду та навантаження.

Таким чином, результати анкетування свідчать, що хоча більшість соціальних працівників загалом позитивно оцінюють умови професійної діяльності, значна частина респондентів відчуває певне незадоволення організаційними та професійними умовами праці, що може негативно впливати на їх психологічний стан та сприяти формуванню професійного вигорання.

Аналіз відповідей на питання «Чи відчуваєте Ви підтримку з боку колег?» показав, що відповідь «ніколи» обрала 1 особа (5%), «рідко» – 3 особи (14%), «іноді» – 6 осіб (29%), «часто» – 7 осіб (33%), «завжди» обрала 4 особи (19%).

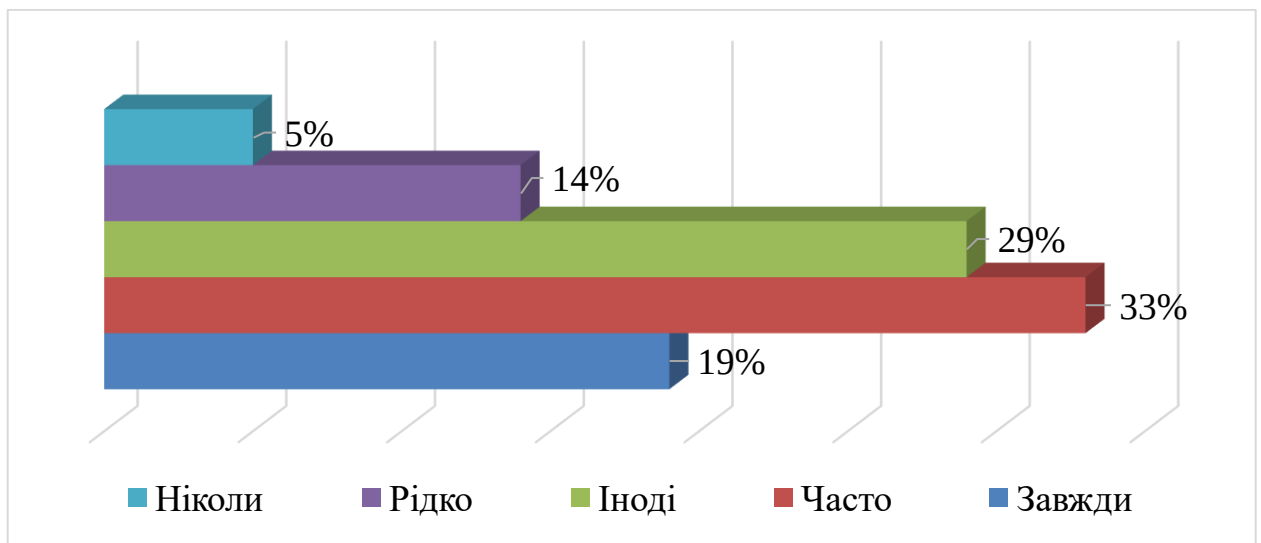


Рис. 2.1.9 Відповіді на питання «Чи відчуваєте Ви підтримку з боку колег?» за авторською методикою

Результати свідчать про переважно позитивний психологічний клімат у колективі, оскільки 11 осіб (52%) зазначили, що завжди або часто відчувають підтримку з боку колег. Це є важливим фактором профілактики професійного вигорання, адже соціальна підтримка сприяє зниженню рівня емоційного напруження, підвищенню психологічної стійкості та формуванню сприятливого професійного середовища.

Водночас 6 осіб (29%) вказали, що підтримка з боку колег проявляється лише іноді, що може свідчити про недостатній рівень командної взаємодії або нерівномірність міжособистісної підтримки у професійному середовищі. Крім того, 4 особи (19%) зазначили, що рідко або ніколи не відчують підтримки з боку колег. Такі результати можуть негативно впливати на психологічний стан працівників, посилювати відчуття емоційної ізоляції та підвищувати ризик професійного вигорання.

Таким чином, результати анкетування свідчать, що підтримка з боку колег є важливим ресурсом психологічної стійкості соціальних працівників. Однак наявність респондентів, які відчують недостатню підтримку у колективі, підкреслює необхідність розвитку командної взаємодії, професійної комунікації та створення сприятливого психологічного мікроклімату у соціальних службах.

Аналіз відповідей на запитання «Які методи допомагають Вам знижувати рівень стресу?» показав, що 3 особи (14%) обрали психологічну допомогу як спосіб зниження рівня стресу, 6 осіб (29%) визначили психологічні практики, зокрема медитацію, релаксаційні техніки та дихальні вправи, використовують, 8 осіб (38%) – хобі, 9 осіб (43%) – фізичну активність.

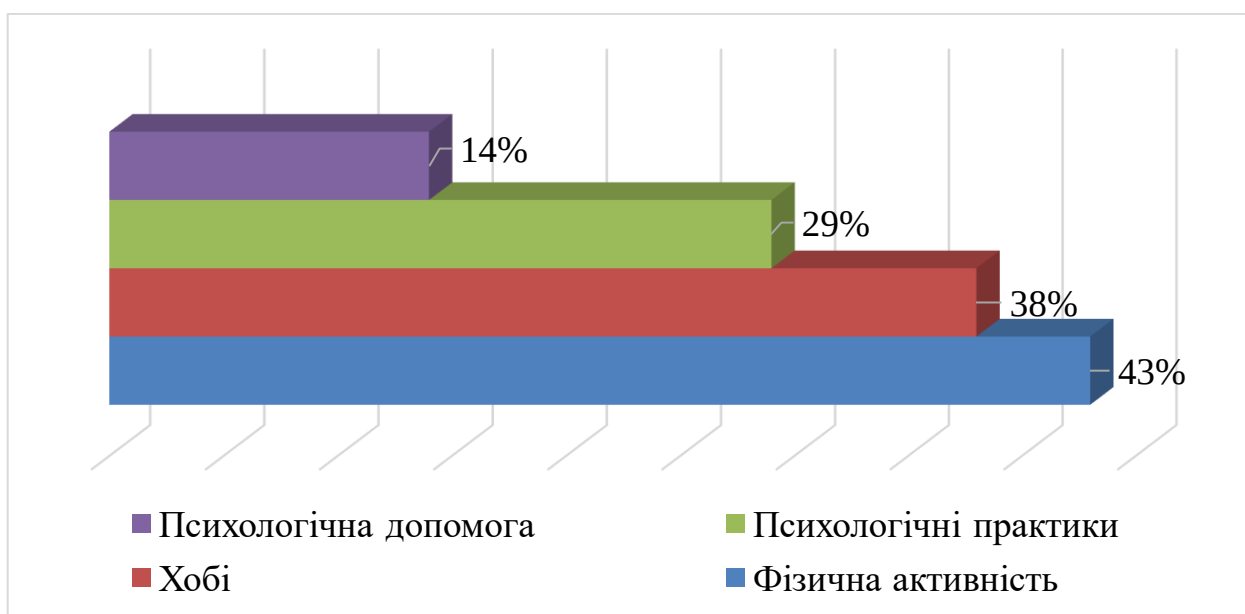


Рис. 2.1.10 Відповіді на питання «Які методи допомагають Вам знижувати рівень стресу?» за авторською методикою

Найбільш поширеним методом виявився відпочинок, який обрали 16 осіб (76%). Це свідчить про важливість фізичного та емоційного відновлення для підтримання психологічного благополуччя працівників. Спілкування з близькими як спосіб подолання стресу зазначили 13 осіб (62%), що підкреслює значення соціальної підтримки та міжособистісних взаємин у процесі психологічного відновлення. Фізичну активність обрали 9 осіб (43%), а хобі – 8 осіб (38%). Такі результати свідчать про прагнення респондентів використовувати активні та ресурсні форми відпочинку для зменшення психоемоційного напруження. Психологічні практики, зокрема медитацію, релаксаційні техніки та дихальні вправи, використовують 6 осіб (29%). Це може свідчити про поступове зростання обізнаності соціальних працівників щодо методів емоційної саморегуляції та профілактики професійного вигорання. Водночас професійну психологічну допомогу як спосіб зниження рівня стресу обрали лише 3 особи (14%), що може бути пов'язано з недостатньою доступністю психологічної підтримки або недостатнім рівнем звернення по професійну допомогу.

Отже, результати анкетування свідчать, що більшість соціальних працівників намагаються самостійно справлятися зі стресом за допомогою відпочинку, соціальної підтримки та різних форм активного дозвілля. Водночас недостатнє використання професійної психологічної допомоги підкреслює необхідність розвитку систем психологічного супроводу та популяризації практик психоемоційної підтримки у соціальній сфері.

Результати відповідей на питання «Чи замислювалися Ви над зміною професії через емоційне виснаження?» свідчать, що «ніколи» обрали 3 особи (14%), «рідко» – 5 осіб (24%), «іноді» – 7 осіб (33%), «часто» – 4 особи (19%), а «постійно» – 2 особи (10%).

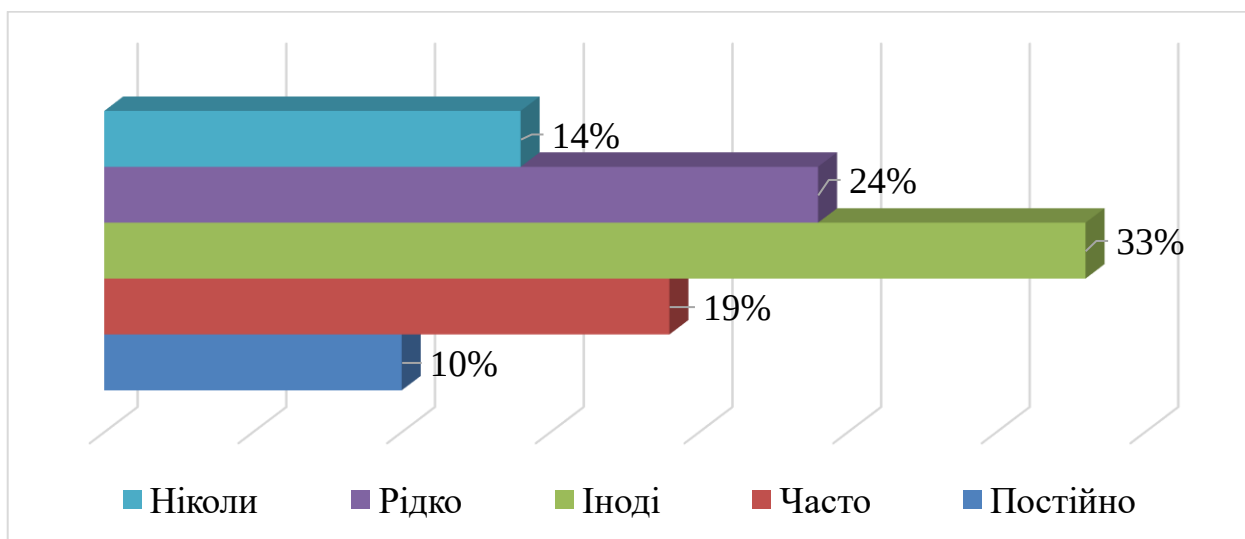


Рис. 2.1.11 Відповіді на питання «Чи замислювалися Ви над зміною професії через емоційне виснаження?» за авторською методикою

Отримані результати показують, що найбільша частина респондентів – 7 осіб (33%) – іноді замислюється над зміною професії через емоційне виснаження. Це може свідчити про наявність періодичного психологічного перенапруження та труднощів у професійному відновленні.

Особливу увагу привертає той факт, що 6 осіб (29%) обрали варіанти «часто» та «постійно». Такі результати можуть вказувати на високий рівень професійного вигорання, зниження задоволеності професійною діяльністю та втрату емоційних ресурсів. У подальшому це може призводити до професійної дезадаптації, плинності кадрів та зниження ефективності роботи соціальних служб.

Водночас 8 осіб (38%) зазначили, що ніколи або рідко замислювалися над зміною професії, що може свідчити про збереження професійної мотивації, емоційної стійкості та задоволеності власною діяльністю.

Таким чином, результати анкетування підтверджують, що емоційне виснаження є суттєвим фактором професійного дискомфорту для значної частини соціальних працівників та може впливати на їх ставлення до професії. Це підкреслює необхідність впровадження ефективних заходів профілактики

професійного вигорання та психологічної підтримки персоналу соціальних служб.

Аналіз відповідей на запитання «Які заходи, на Вашу думку, є найбільш ефективними для профілактики професійного вигорання?» показав, що 13 осіб (62%) визначили підвищення заробітної плати, 6 осіб (29%) – профілактичний захід обрали, 8 осіб (38%) – психологічне консультування, 10 осіб (48%) – тренінги зі стресостійкості, 11 осіб (52%) – додаткові дні відпочинку, 12 осіб (57%) – покращення атмосфери у колективі, 15 осіб (71%) – зменшення робочого навантаження, яке обрали.



Рис. 2.1.12 Відповіді на питання «Які заходи, на Вашу думку, є найбільш ефективними для профілактики професійного вигорання?» за авторською методикою

Найбільш ефективним заходом респонденти вважають зменшення робочого навантаження, яке обрали 15 осіб (71%). Це свідчить про те, що надмірний обсяг професійних обов'язків є одним із основних факторів емоційного виснаження соціальних працівників.

Покращення атмосфери у колективі зазначили 12 осіб (57%), що підкреслює важливість психологічного мікроклімату, взаємопідтримки та ефективної комунікації у професійному середовищі. Додаткові дні відпочинку як ефективний спосіб профілактики вигорання обрали 11 осіб (52%), що свідчить про потребу працівників у повноцінному психоемоційному відновленні.

Тренінги зі стресостійкості підтримали 10 осіб (48%), а психологічне консультування – 8 осіб (38%). Отримані результати свідчать про усвідомлення респондентами важливості психологічної підтримки та розвитку навичок емоційної саморегуляції для збереження психологічного здоров'я.

Супервізію як ефективний профілактичний захід обрали 6 осіб (29%). Це може бути пов'язано з недостатньою поширеністю або обізнаністю щодо даної форми професійної підтримки у соціальній сфері. Підвищення заробітної плати зазначили 13 осіб (62%), що вказує на значущість матеріальної мотивації та задоволеності умовами праці для зниження ризику професійного вигорання.

Таким чином, результати анкетування свідчать, що найбільш ефективними заходами профілактики професійного вигорання соціальні працівники вважають зменшення робочого навантаження, покращення психологічного клімату у колективі, підвищення заробітної плати та забезпечення можливостей для емоційного відновлення. Це підтверджує необхідність комплексного підходу до профілактики професійного вигорання, який має поєднувати психологічні, організаційні та соціальні заходи підтримки працівників.

Узагальнення результатів анкетування дозволяє зробити висновок про наявність у значної частини соціальних працівників ознак професійного вигорання та високого рівня психоемоційного навантаження. Аналіз

відповідей респондентів показав, що більшість опитаних регулярно відчувають емоційне виснаження після роботи, а професійна діяльність суттєво впливає на їх психологічний стан навіть поза робочим часом. Найбільш поширеними симптомами професійного вигорання серед соціальних працівників виявилися втома, дратівливість, тривожність, порушення сну та зниження професійної мотивації.

Узагальнення результатів проведеної діагностики дозволяє зробити висновок про наявність у значної частини соціальних працівників ознак професійного вигорання різного рівня вираженості. Отримані результати свідчать про необхідність впровадження комплексної системи профілактики професійного вигорання, яка має бути спрямована на розвиток стресостійкості, психологічної підтримки, оптимізацію умов праці та формування сприятливого професійного середовища. Саме тому наступним етапом дослідження є розробка програми профілактики професійного вигорання соціальних працівників, яка враховуватиме виявлені фактори ризику та потреби фахівців соціальної сфери.

2.2. Розробка модель профілактики професійного вигорання соціальних працівників

Результати проведеного дослідження підтвердили наявність у значної частини соціальних працівників ознак професійного вигорання, що проявляються в емоційному виснаженні, зниженні професійної мотивації та психологічному перенапруженні. Виявлені фактори ризику, зокрема надмірне робоче навантаження, емоційно складна взаємодія з клієнтами та недостатній рівень психологічної підтримки, обґрунтовують необхідність розробки комплексної системи профілактики професійного вигорання. Саме тому важливим етапом дослідження є створення моделі профілактики, яка буде спрямована на збереження психологічного здоров'я соціальних працівників,

розвиток їх стресостійкості, покращення умов професійної діяльності та формування сприятливого психологічного клімату у колективі.

Розроблена нами модель має комплексний характер і включає індивідуальні, колективні та організаційні заходи профілактики професійного вигорання (рис. 2.2.1).

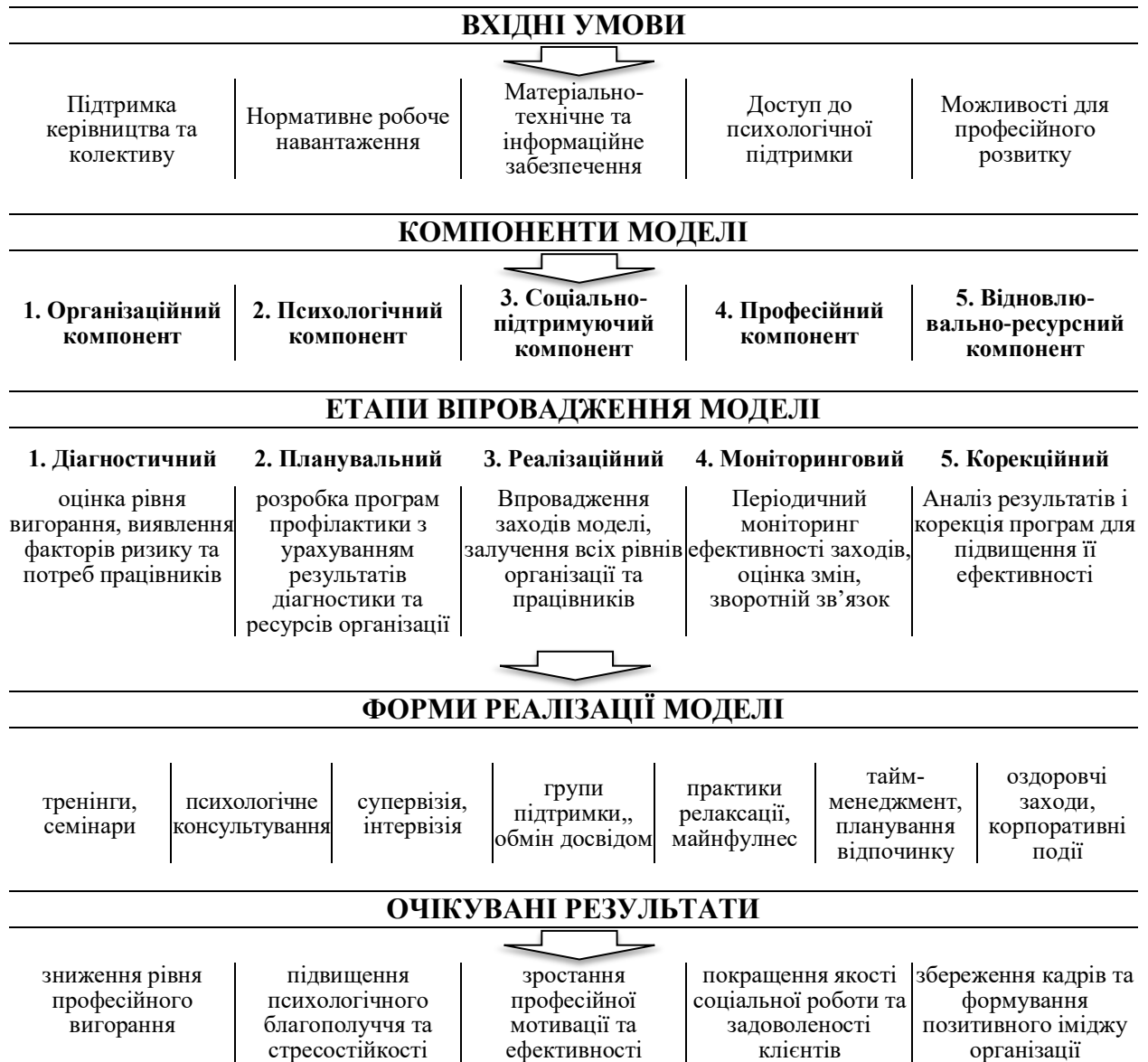


Рис. 2.2.1 Модель профілактики професійного вигорання соціальних працівників

Ефективність моделі профілактики професійного вигорання соціальних працівників значною мірою залежить від наявності відповідних вхідних умов,

які забезпечують можливість її реалізації та створюють основу для підтримки психологічного здоров'я працівників. До основних вхідних умов належать організаційні, кадрові, матеріально-технічні та психологічні ресурси соціальної служби.

Першою важливою умовою є підтримка з боку керівництва та професійного колективу. Адміністрація соціальної установи повинна усвідомлювати важливість профілактики професійного вигорання та створювати сприятливі умови для психологічного благополуччя працівників. Підтримка керівництва проявляється у відкритій комунікації, готовності реагувати на професійні труднощі працівників, забезпеченні можливостей для професійного розвитку та організації психологічної допомоги.

Наступною умовою є нормоване робоче навантаження та чіткий розподіл професійних обов'язків. Надмірне навантаження, постійний дефіцит часу та перевантаження документацією є одними з основних факторів розвитку професійного вигорання. Тому важливим є забезпечення раціональної організації праці, оптимального графіку роботи та можливостей для відпочинку й емоційного відновлення працівників.

Важливу роль відіграє матеріально-технічне та інформаційне забезпечення професійної діяльності. Наявність необхідних ресурсів, комфортних умов праці, доступу до професійної інформації та сучасних методичних матеріалів сприяє підвищенню ефективності роботи та зменшенню рівня професійного стресу.

Ще однією необхідною умовою є доступ до психологічної підтримки та професійного консультування. Соціальні працівники повинні мати можливість отримувати психологічну допомогу, брати участь у тренінгах зі стресостійкості, супервізії та програмах емоційного відновлення.

Крім того, важливою вхідною умовою є створення можливостей для професійного розвитку та підвищення кваліфікації. Участь у семінарах, тренінгах, навчальних програмах та професійних об'єднаннях сприяє розвитку

компетентностей, підвищенню професійної впевненості та мотивації до роботи.

Розроблена модель профілактики професійного вигорання соціальних працівників включає взаємопов'язані компоненти, які забезпечують комплексний вплив на психологічний стан працівників, умови їх професійної діяльності та систему соціальної підтримки.

Першим компонентом моделі є *організаційний компонент*, який передбачає створення сприятливих умов професійної діяльності. Він включає оптимізацію робочого навантаження, чіткий розподіл професійних обов'язків, гнучке планування робочого часу, забезпечення працівників необхідними ресурсами та створення безпечного психологічного середовища у колективі. Важливим елементом цього компонента є формування системи організаційної підтримки з боку керівництва та забезпечення справедливої професійної мотивації.

Другим компонентом є *психологічний компонент*, спрямований на розвиток стресостійкості, емоційної компетентності та навичок психоемоційної саморегуляції. У межах цього компонента передбачається проведення тренінгів зі стресостійкості, навчання технік релаксації, дихальних вправ, mindfulness-практик та методів подолання професійного стресу. Також важливим є формування навичок самодопомоги та усвідомлення працівниками власного емоційного стану.

Третім компонентом моделі є *соціально-підтримуючий компонент*, який передбачає розвиток позитивного психологічного клімату в колективі, взаємопідтримки та професійної взаємодії між працівниками. Він включає організацію груп підтримки, командних зустрічей, наставництва та супроводу нових працівників. Наявність підтримуючого професійного середовища сприяє зниженню емоційного напруження та формуванню почуття професійної безпеки.

Четвертим компонентом є *професійний компонент*, спрямований на розвиток професійної компетентності та підвищення впевненості працівників

у власних професійних можливостях. Він включає супервізію, професійне консультування, участь у семінарах, тренінгах та програмах підвищення кваліфікації. Цей компонент сприяє розвитку професійної рефлексії та підтримці професійної мотивації.

П'ятим компонентом моделі є *відновлювально-ресурсний компонент*, який передбачає створення умов для психоемоційного відновлення працівників. До нього належать організація відпочинку, підтримка фізичної активності, розвиток хобі, дозвілля та формування навичок збереження балансу між професійним і особистим життям.

Компоненти моделі профілактики професійного вигорання є взаємодоповнюючими та забезпечують комплексний підхід до збереження психологічного здоров'я соціальних працівників, підвищення їх професійної ефективності та якості соціальної роботи.

Ефективність моделі профілактики професійного вигорання соціальних працівників значною мірою залежить від послідовності та системності її впровадження. З цією метою було визначено основні етапи реалізації моделі, які забезпечують комплексний підхід до організації профілактичної роботи та дозволяють врахувати особливості професійної діяльності соціальних працівників.

I. Діагностичний етап. Його мета – визначення рівня професійного вигорання, виявлення основних факторів ризику та потреб працівників. На цьому етапі проводиться психодіагностичне дослідження за допомогою стандартизованих методик, анкетування, бесід та спостереження. Аналіз отриманих результатів дозволяє визначити найбільш поширені прояви професійного вигорання, рівень емоційного виснаження, професійної мотивації та психологічної стійкості соціальних працівників.

II. Планувальний етап. Передбачає розробку програми профілактичних заходів відповідно до результатів діагностики. На цьому етапі визначаються основні напрями профілактичної роботи, підбираються методи психологічної підтримки, форми організаційної допомоги та засоби розвитку професійної

стресостійкості. Також здійснюється планування ресурсів, графіку проведення заходів та розподіл відповідальності між учасниками реалізації моделі.

III. Реалізаційний етап. Під час нього відбувається безпосереднє впровадження профілактичних заходів. На цьому етапі організуються тренінги зі стресостійкості, психологічне консультування, супервізія, групові заняття, релаксаційні практики та інші форми психологічної підтримки. Важливим напрямом є створення сприятливого психологічного клімату у колективі та залучення працівників до активної участі у профілактичній роботі.

IV. Моніторинговий етап передбачає оцінювання ефективності впроваджених заходів та аналіз змін у психологічному стані працівників. На цьому етапі проводиться повторна діагностика рівня професійного вигорання, аналізується динаміка показників та здійснюється збір зворотного зв'язку від учасників програми. Це дозволяє визначити ефективність окремих методів та виявити потребу у подальшому вдосконаленні профілактичної роботи.

V. Корекційний етап. Він спрямований на удосконалення моделі відповідно до отриманих результатів моніторингу. На цьому етапі вносяться зміни до змісту профілактичних заходів, коригуються форми психологічної підтримки та визначаються подальші напрями роботи щодо збереження психологічного здоров'я соціальних працівників.

Поетапне впровадження моделі профілактики професійного вигорання забезпечує системність профілактичної роботи, підвищує її ефективність та сприяє формуванню сприятливого професійного середовища у соціальних службах.

Впровадження моделі профілактики професійного вигорання соціальних працівників спрямоване на досягнення позитивних змін у психологічному стані фахівців, підвищення ефективності професійної діяльності та створення сприятливого професійного середовища у соціальних службах.

Очікувані результати моделі мають комплексний характер і охоплюють психологічний, професійний, організаційний та соціальний рівні:

– зниження рівня професійного вигорання серед соціальних працівників. Реалізація профілактичних заходів повинна сприяти зменшенню емоційного виснаження, тривожності, психологічного напруження та проявів деперсоналізації. Працівники мають навчитися ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями, контролювати власний емоційний стан та використовувати конструктивні способи подолання професійних труднощів;

– підвищення рівня стресостійкості та психологічної компетентності соціальних працівників. Завдяки тренінгам, психологічному консультуванню та розвитку навичок емоційної саморегуляції працівники зможуть краще адаптуватися до професійних навантажень, підтримувати емоційну рівновагу та зберігати професійну мотивацію;

– покращення професійної ефективності та якості соціальних послуг. Зниження рівня професійного вигорання позитивно впливатиме на продуктивність праці, рівень професійної відповідальності, якість взаємодії з клієнтами та здатність приймати ефективні професійні рішення у складних ситуаціях;

– формування сприятливого психологічного клімату у колективі. Розвиток взаємопідтримки, командної взаємодії та професійної комунікації сприятиме зменшенню конфліктності, підвищенню рівня довіри між працівниками та створенню безпечного професійного середовища;

– зниження плинності кадрів та підвищення задоволеності професійною діяльністю. Створення умов для психологічної підтримки та професійного розвитку дозволить підвищити рівень професійної мотивації та сприятиме збереженню кадрового потенціалу соціальних служб.

Реалізація моделі профілактики професійного вигорання соціальних працівників повинна забезпечити збереження психологічного здоров'я фахівців, підвищення їх професійної стійкості та ефективності діяльності, а також покращення якості надання соціальних послуг у сучасних умовах соціальної роботи.

Таким чином, розроблена модель профілактики професійного вигорання соціальних працівників має комплексний та системний характер і спрямована на збереження психологічного здоров'я фахівців соціальної сфери, підвищення їх професійної стійкості та ефективності професійної діяльності. Модель охоплює сукупність взаємопов'язаних компонентів, що включають організаційні, психологічні, соціально-підтримуючі, професійні та відновлювально-ресурсні заходи профілактики.

Визначені етапи впровадження моделі забезпечують послідовність та ефективність профілактичної роботи, а також дозволяють здійснювати моніторинг змін у психологічному стані соціальних працівників і своєчасно коригувати профілактичні заходи. Реалізація моделі сприятиме зниженню рівня емоційного виснаження, розвитку навичок емоційної саморегуляції, підвищенню професійної мотивації та формуванню сприятливого психологічного клімату у колективі.

Запропонована модель може бути використана у практичній діяльності соціальних служб як основа для організації системної профілактики професійного вигорання, психологічної підтримки працівників та створення умов для їх професійного й особистісного розвитку.

Висновки до другого розділу

У другому розділі дослідження було здійснено практичне дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників та розроблено модель його профілактики. Проведена психодіагностика дозволила встановити, що значна частина соціальних працівників має середній та високий рівні професійного вигорання. Найбільш вираженим компонентом виявилось емоційне виснаження, що супроводжується психологічною втомою, тривожністю, зниженням мотивації та негативним впливом професійної діяльності на емоційний стан працівників поза робочим часом.

У процесі дослідження було визначено основні фактори професійного напруження, серед яких домінують надмірне робоче навантаження, емоційно складна взаємодія з клієнтами, недостатня психологічна підтримка та обмежені можливості для емоційного відновлення. Отримані результати підтвердили актуальність проблеми професійного вигорання у діяльності соціальних працівників та необхідність впровадження системної профілактичної роботи.

На основі результатів діагностики було розроблено модель профілактики професійного вигорання соціальних працівників, яка включає вхідні умови, основні компоненти, етапи впровадження та очікувані результати. Модель має комплексний характер і поєднує психологічні, організаційні, соціально-підтримуючі та відновлювально-ресурсні заходи. Її реалізація спрямована на розвиток стресостійкості, емоційної саморегуляції, покращення психологічного клімату у колективі та підвищення професійної мотивації працівників.

Таким чином, результати практичного дослідження підтвердили необхідність розробки та впровадження комплексної системи профілактики професійного вигорання соціальних працівників, яка сприятиме збереженню їх психологічного здоров'я, підвищенню ефективності професійної діяльності та покращенню якості соціальних послуг.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було здійснено дослідження проблеми професійного вигорання соціальних працівників та визначено особливості його профілактики у діяльності соціальних служб.

1. Проаналізовано поняття професійного вигорання у психологічній та соціально-педагогічній науці. Встановлено, що професійне вигорання є складним психоемоційним феноменом, який формується внаслідок тривалого професійного стресу та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності.

Узагальнення наукових підходів дозволило визначити основні причини професійного вигорання соціальних працівників, серед яких провідними є надмірне робоче навантаження, емоційно складна взаємодія з клієнтами, недостатня психологічна підтримка, несприятливі організаційні умови та обмежені можливості для професійного відновлення. Також було з'ясовано, що наслідки професійного вигорання проявляються на психологічному, фізіологічному, професійному та соціальному рівнях і негативно впливають як на особистість працівника, так і на якість соціальних послуг.

2. Охарактеризовано теоретичні підходи та сучасні методи профілактики професійного вигорання. Визначено, що найбільш ефективними є комплексні профілактичні заходи, які поєднують індивідуальні, колективні та організаційні підходи. До них належать розвиток стресостійкості, емоційної саморегуляції, психологічне консультування, супервізія, оптимізація робочого навантаження, створення сприятливого психологічного клімату у колективі та підтримка професійної мотивації працівників.

3. Проведено емпіричне дослідження рівня професійного вигорання серед соціальних працівників. Результати психодіагностичних методик та авторського анкетування показали, що значна частина респондентів має середній та високий рівні професійного вигорання. Найбільш вираженим компонентом виявилось емоційне виснаження, яке супроводжується втомою,

тривожністю, дратівливістю та зниженням професійної мотивації. Отримані результати підтвердили актуальність проблеми та необхідність системної профілактичної роботи у соціальних службах.

4. Розроблено модель профілактики професійного вигорання соціальних працівників та практичні рекомендації для фахівців соціальної сфери. Запропонована модель включає вхідні умови, основні компоненти, етапи реалізації та очікувані результати профілактичної роботи. Її впровадження сприятиме зниженню рівня професійного вигорання, розвитку психологічної стійкості працівників, покращенню умов професійної діяльності та підвищенню ефективності соціальної роботи.

Таким чином, мету дослідження було досягнуто, а поставлені завдання – виконано. Теоретичний аналіз та результати практичного дослідження підтвердили актуальність проблеми професійного вигорання соціальних працівників і необхідність впровадження комплексної системи його профілактики. Розроблена модель профілактики професійного вигорання та практичні рекомендації можуть бути використані у діяльності соціальних служб для збереження психологічного здоров'я фахівців, підвищення їх професійної стійкості, мотивації та ефективності професійної діяльності, а також для покращення якості надання соціальних послуг.

ДЕКЛАРАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ГШІ

Автори заявляють про використання генеративного ШІ у процесі дослідження та підготовки рукопису. Відповідно до таксономії GAIDeT (2025), наведені нижче завдання були делеговані інструментам генеративного ШІ за повного людського нагляду:

- Генерування ідей
- Вибір методів дослідження
- Вичитування та редагування
- Виявлення трендів

Використаний інструмент генеративного ШІ: ChatGPT.

Повну відповідальність за фінальний рукопис несуть автори.

Інструменти генеративного ШІ не зазначаються як автори та не несуть відповідальності за кінцеві результати.

Декларацію подала: Анастасія КІР'ЯНОВА

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балахтар В., Підвисоцька І. Професійне вигорання фахівців з соціальної роботи як соціально-психологічний феномен. *Соціальне партнерство та міжвідомча взаємодія у вирішенні актуальних проблем інклюзії*: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 22 листоп. 2019 р.). Чернівці, 2019. С. 23-25.
2. Бублик Н., Микитюк Г. Проблематика професійного вигорання соціальних працівників в умовах війни. *Могилянські читання – 2024: досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти* : тези допов. XXVII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв, 6-10 листоп. 2024 р.). Миколаїв, 2024. С. 212-215.
3. Варгата О., Кулешова О., Міхеєва Л. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. Вип. 75. Т. 1. С. 68-72.
4. Вінс В., Каменська І., Подгорна В. Особливості профілактики професійного вигорання у працівників соціономічних професій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2025. № 4. С. 54-57.
5. Гавриловська К. Салютогенний підхід до вивчення феномену професійного вигорання. *Актуальні проблеми психічного здоров'я*: матер. Всеукр. студ.-виклад. наук.-практ. інтер.-конф. (м. Житомир, 21 трав. 2024 р.). Житомир, 2024. С. 312-315.
6. Гавриловська К. Стратегії відновлення соціальних працівників із різним рівнем професійного вигорання. *Журнал соціальної та практичної психології*. 2025. № 5. С. 7-13.
7. Гавриловська К. Чинники професійного вигорання соціальних працівників. *Проблеми психічного здоров'я у часі війни*: зб. наук. пр. за матер. Регіон. студ.-виклад. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Житомир, 28 листоп. 2024 р.). Житомир, 2025. С. 126-129.

8. Галан Л., Журавльова О., Кульчицька А. Концептуалізація поняття професійного вигорання у науковій літературі. *Психологічні перспективи*. 2024. № 44. С. 38-51.

9. Главацька О. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2019. Вип. 2(45). С. 41-45.

10. Глазунов С., Голованова Ю. Самоменеджмент як сучасний метод профілактики професійного вигорання соціальних працівників. *Соціальна робота в Україні: основні напрями, проблеми та перспективи розвитку*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 28 квіт. 2016 р.). Дніпро, 2016. С. 36-39.

11. Горбенко А., Савельчук І. Чинники впливу синдрому професійного вигорання на успішність діяльності соціальних працівників. *Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі*: матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 2 листоп. 2022 р.). Запоріжжя, 2022. С. 20-22.

12. Грицанюк В., Іванів А. Супервізія як метод професійного зростання фахівців соціальної сфери. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*: зб. наук. пр. 2024. Вип. 98. С. 33-36.

13. Гуменюк М. Синдром “професійного вигорання” працівників соціальної сфери. *Сучасне українське студентство: проблеми та ціннісні орієнтації*: тези допов. XV Всеукр. наук. конф. студ. та молод. вч. (м. Хмельницький, 28 берез. 2024 р.). Хмельницький, 2024. С. 22-24.

14. Дейниченко Л., Свіденська Г. Професійне вигорання соціальних працівників та шляхи його профілактики. *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології*: матер. V Міжнар. наук.-практ. конф. з соц. роб. (м. Київ, 13-14 берез. 2020 р.). Київ, С. 34-36.

15. Лень Ю., Гаврилова Н., Гудим Г., Герасименко С. Підходи до розуміння професійного вигорання фахівців у системі “людина-людина”.

Синергетичний підхід до проектування життєвого простору особистості: зб. наук. матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 27-28 квіт. 2023 р.). Полтава, 2023. С. 147-150.

16. Король С., Загорулько Н. Вплив наслідків синдрому вигорання на професійне життя працівників соціальної сфери. *Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства:* матер. VIII Всеукр. наук. конф. студ., асп., виклад. та співробіт. (м. Суми, 16-17 квіт. 2020 р.). Суми, 2020. С. 372-375.

17. Короп А., Гавриловська К. Професійне вигорання працівників сфери обслуговування із різним локусом контролю. *Суспільство для психічного здоров'я особистості: взаємодія родини, освіти, громади:* матер. II Всеукр. студ.-виклад. наук.-практ. інтер.-конф. (м. Житомир, 25 листоп. 2025 р.). Житомир, 2025. С. 45-47.

18. Мирян А. Синдром емоційного вигорання в соціальних робітників: діагностика, профілактика та корекція. *Теорія і практика сучасної психології.* 2018. № 2. С. 61-65.

19. Назаровець Т. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Серія: Педагогіка і психологія.* 2023. № 2. <https://doi.org/10.32782/3041-1297/2023-2-7>.

20. Островська Н. Супервізія соціальних працівників як умова запобігання професійному вигоранню фахівців. *Соціальна педагогіка: теорія та практика.* 2023. № 1. С. 30-36.

21. Петрович В. Шляхи попередження й подолання професійного вигорання фахівців соціально-педагогічної сфери. *Науковий вісник Волинського національного університету ім. Лесі Українки. Серія: Педагогічні науки.* 2011. № 17. С. 130-135.

22. Рідкодубська Г. Професійне вигорання соціальних працівників. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Педагогічні науки.* 2020. № 1(34). С. 266-272.

23. Розмолочикова І., Кузнецова О. Інституційні детермінанти професійного вигорання фахівців соціальної роботи в умовах кризових трансформацій. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2026. № 1(16). [https://doi.org/10.31499/2618-0715.1\(16\).2026.355818](https://doi.org/10.31499/2618-0715.1(16).2026.355818).

24. Романовська О., Набільська Є. Причини та особливості прояву синдрому “професійного вигорання” в соціальних працівників. *Вісник НТТУ “КПІ”. Серія: Політологія. Соціологія. Право*. 2011. Вип. 3(11). С. 103-108.

25. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5(203). С. 76-81.

26. Руденок А., Данчук Ю., Ромасюкова А. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров’я фахівців. *Вісник записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. № 5. Т. 35(74). С. 58-63.

27. Терлецька О., Комаринська З. Професійне вигорання соціальних працівників в умовах повномасштабної війни в Україні: чинники, прояви та шляхи профілактики. *Соціальна робота: становлення, перспективи, розвиток*: матер. VI Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. уч. (м. Львів, 18 груд. 2025 р.). Львів, 2025. С. 354-358.

28. Холодян А. Основні причини та стадії професійного вигорання соціальних працівників. *Magisterium*: матер. студ. наук.-практ. кругл. ст. (м. Тернопіль, 30 листоп. 2022 р.). Тернопіль, 2022. С. 108-115.

29. Hlavatska O. Specific features of social workers’ professional burnout. *Social Work and Education*/ 2017. № 4(2). С. 46-62.

30. Suchikova Y., Tsybuliak N.; Teixeira da Silva J. A.; Nazarovets S. GAIDeT (Generative AI Delegation Taxonomy): A taxonomy for humans to delegate tasks to generative artificial intelligence in scientific research and publishing. *Accountability in Research*, in press. 2025. <https://doi.org/10.1080/08989621.2025.2544331> (дата звернення: 20.04.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон)

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожний день».

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

- «Ніколи» – 0 балів;
- «Дуже рідко» – 1 бал;
- «Інколи» – 3 бали;
- «Часто» – 4 бали;
- «Дуже часто» – 5 балів;
- «Кожний день» – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опиту-вальника.

«Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Рівень	Кількість балів
Низький	0-16
Середній	17-26
Високий	27 і більше

Авторська анкета
«Дослідження професійного вигорання соціальних працівників»

Інструкція. Оберіть один або декілька варіантів відповіді, які найбільше відповідають Вашому професійному та емоційному стану.

1. Як часто Ви відчуваєте емоційне виснаження після роботи?
 - ☐ Ніколи
 - ☐ Рідко
 - ☐ Іноді
 - ☐ Часто
 - ☐ Постійно
2. Що найчастіше викликає у Вас професійне напруження?
 - ☐ Велике робоче навантаження
 - ☐ Емоційно складні клієнти
 - ☐ Конфлікти у колективі
 - ☐ Відсутність підтримки керівництва
 - ☐ Недостатність ресурсів для роботи
3. Чи виникає у Вас бажання дистанціюватися від клієнтів?
 - ☐ ніколи
 - ☐ рідко
 - ☐ іноді
 - ☐ часто
 - ☐ постійно
4. Як Ви оцінюєте свій рівень професійної мотивації?
 - ☐ дуже високий
 - ☐ високий
 - ☐ середній
 - ☐ низький
 - ☐ дуже низький
5. Чи впливає робота на Ваш психологічний стан поза робочим часом?
 - ☐ не впливає
 - ☐ впливає незначно
 - ☐ іноді впливає
 - ☐ суттєво впливає
 - ☐ постійно негативно впливає
6. Які симптоми Ви найчастіше помічаєте у себе?
 - ☐ втома
 - ☐ дратівливість
 - ☐ апатія
 - ☐ тривожність
 - ☐ порушення сну
 - ☐ зниження мотивації

- ☐ байдужість до роботи
7. Чи задоволені Ви умовами своєї професійної діяльності?
- ☐ повністю задоволений(а)
 - ☐ частково задоволений(а)
 - ☐ важко відповісти
 - ☐ частково не задоволений(а)
 - ☐ повністю не задоволений(а)
8. Чи відчуваєте Ви підтримку з боку колег?
- ☐ завжди
 - ☐ часто
 - ☐ іноді
 - ☐ рідко
 - ☐ ніколи
9. Чи достатньо у Вашій організації заходів для профілактики професійного вигорання?
- ☐ так, повністю достатньо
 - ☐ частково достатньо
 - ☐ недостатньо
 - ☐ такі заходи відсутні
 - ☐ важко відповісти
10. Які методи допомагають Вам знижувати рівень стресу?
- ☐ відпочинок
 - ☐ спілкування з близькими
 - ☐ фізична активність
 - ☐ хобі
 - ☐ психологічні практики (медитація, релаксація тощо)
 - ☐ професійна психологічна допомога
11. Чи замислювалися Ви над зміною професії через емоційне виснаження?
- ☐ ніколи
 - ☐ рідко
 - ☐ іноді
 - ☐ часто
 - ☐ постійно
12. Які заходи, на Вашу думку, є найбільш ефективними для профілактики професійного вигорання?
- ☐ тренінги зі стресостійкості
 - ☐ психологічне консультування
 - ☐ супервізія
 - ☐ зменшення робочого навантаження
 - ☐ покращення атмосфери у колективі
 - ☐ підвищення заробітної плати
 - ☐ додаткові дні відпочинку

Бердянський державний педагогічний університет
(повне найменування закладу вищої освіти)
Факультет дошкільної, спеціальної та соціальної освіти
Кафедра соціальної роботи та інклюзивної освіти
Освітній ступінь бакалавр
Галузь знань 23 Соціальна робота
(шифр і назва)
Спеціальність 231 Соціальна робота
(шифр і назва)
Освітньо-професійна програма: «Соціальна робота та соціальна педагогіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

 Катерина ПЕТРОВСЬКА
«16» вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анастасія КІР'ЯНОВА

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. **Тема** кваліфікаційної роботи «Система профілактики професійного вигорання фахівців соціальних служб/соціальних працівників»

Керівник роботи ас. Алла МЕЛЬНИЧУК

(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «18» грудня 2025 року № 752с

2. Строк подання здобувачем роботи «22» квітня 2026 року

3. Вихідні дані до роботи:

Об'єкт дослідження: професійна діяльність соціальних працівників та фахівців соціальних служб.

Предмет дослідження: особливості виникнення, проявів і профілактики професійного вигорання серед соціальних працівників.

Мета дослідження: виявити причини та наслідки професійного вигорання соціальних працівників та розробити ефективну систему профілактики, спрямовану на збереження психологічного здоров'я фахівців і підвищення ефективності їх професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати поняття професійного вигорання у психологічній та соціально-педагогічній науці та виявити основні причини та наслідки професійного вигорання фахівців соціальної сфери.

2. Охарактеризувати теоретичні підходи та сучасні методи профілактики професійного вигорання.

3. Дослідити рівень професійного вигорання серед соціальних працівників.

4. Розробити модель профілактики професійного вигорання та практичні рекомендації для фахівців.

Залежно від специфіки поставлених завдань нами було використано комплекс **методів:** *теоретичні методи* (аналіз та синтез; узагальнення психологічних та соціально-педагогічних концепцій вигорання; систематизація сучасних підходів до профілактики професійного вигорання); *емпіричні методи* (методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон, авторську анкету; аналіз та інтерпретація отриманих результатів для розробки моделі профілактики).

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1. Поняття професійного вигорання у психологічній та соціально-педагогічній науці

1.2. Причини та наслідки професійного вигорання фахівців соціальних служб

1.3. Сучасні підходи до профілактики професійного вигорання соціальних працівників

Висновки до першого розділу

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ

2.1. Дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників

2.2. Розробка модель профілактики професійного вигорання соціальних працівників

Висновки до другого розділу

ВИСНОВКИ

ДЕКЛАРАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ГШІ

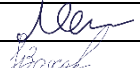
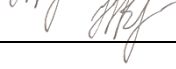
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

ДОДАТКИ

4. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

13 рисунків

5. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
I	Алла МЕЛЬНИЧУК, ас.		
II	Наталя ЗАХАРОВА, к. п. н., доц.		

6. Дата видачі завдання «16» вересня 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Опрацювання наукової літератури з досліджуваної теми	жовтень 2026 р.	виконано
2.	Коригування наукового апарату (об'єкт, предмет, мета, завдання, методи дослідження), уточнення плану роботи	листопад 2024 р.	виконано
3.	Робота над першим розділом кваліфікаційної роботи	листопад-січень 2026 р.	виконано
4.	Проведення констатувального експерименту (дослідження рівня професійного вигорання соціальних працівників)	лютий 2026 р.	виконано
5.	На основі аналізу наукової літератури та результатів констатувального експерименту розробка моделі профілактики професійного вигорання соціальних працівників	березень 2026 р.	виконано
6.	Редагування тексту кваліфікаційної роботи	квітень 2026 р.	виконано
7.	Доопрацювання та оформлення кваліфікаційної роботи		виконано

Здобувач вищої освіти


(підпис)

Анастасія КІР'ЯНОВА

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи


(підпис)

Алла МЕЛЬНИЧУК

(прізвище та ініціали)

Бердянський державний педагогічний університет
(повне найменування закладу вищої освіти)

**ПОДАННЯ
ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ
ЩОДО ЗАХИСТУ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

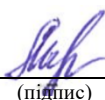
Направляється здобувачка Анастасія КІР'ЯНОВА до захисту кваліфікаційної роботи
(прізвище та ініціали)

за галуззю знань 23 Соціальна робота
спеціальністю 231 Соціальна робота
(шифр і назва спеціальності)

освітньо-професійною програмою: «Соціальна робота та соціальна педагогіка»
на тему: «Система профілактики професійного вигорання фахівців соціальних
служб/соціальних працівників»
(назва теми)

Кваліфікаційна робота і рецензія додаються.

Декан факультету


(підпис)

Євгенія ЛИНДІНА

(прізвище та ініціали)

Довідка про успішність

Анастасія КІР'ЯНОВА за період навчання на факультеті дошкільної, спеціальної та соціальної освіти з 2022 року по 2026 рік повністю виконала навчальний план за спеціальністю з таким розподілом оцінок за шкалою ЄКТС:

A 22,6 %, B 37,7 %, C 39,7 %, D - %, E - %

Секретар факультету


(підпис)

Дар'я РЕЗНІЧЕНКО

(прізвище та ініціали)

Висновок керівника кваліфікаційної роботи

Здобувачка вищої освіти Анастасія КІР'ЯНОВА виконала кваліфікаційну роботу на достатньому науковому рівні. Дослідниця діагностувала рівень професійного вигорання соціальних працівників та розробила модель профілактики професійного вигорання соціальних працівників. Здобувачка продемонструвала вміння самостійно здійснювати наукове дослідження, робити відповідні висновки.

Робота відповідає вимогам щодо досліджень даного рівня та може бути рекомендована до захисту.

Робота перевірена на плагіат (довідка надається).

Керівник роботи


(підпис)

Алла МЕЛЬНИЧУК

(прізвище та ініціали)

«22» квітня 2026 року

Висновок кафедри про кваліфікаційну роботу

Кваліфікаційна робота розглянута. Здобувачка вищої освіти Анастасія КІР'ЯНОВА допускається до захисту даної роботи в екзаменаційній комісії.

Робота перевірена на плагіат.

Завідувачка кафедри


(підпис)

Катерина ПЕТРОВСЬКА

(прізвище та ініціали)

«22» квітня 2026 року

РІШЕННЯ ЕКСПЕРТНОЇ КОМІСІЇ
факультету дошкільної, спеціальної та соціальної освіти
кафедри соціальної роботи та інклюзивної освіти

Підтверджуємо ознайомлення з результатом звіту подібності щодо роботи, згенерованого системою виявлення текстових збігів:

Вид академічного тексту:	бакалаврська робота
Назва:	Система профілактики професійного вигорання фахівців соціальних служб/соціальних працівників
Автор:	Анастасія КІР'ЯНОВА
Спеціальність:	231 Соціальна робота
Науковий керівник:	ас. Алла МЕЛЬНИЧУК

Текст вважається оригінальним та не потребує додаткових дій щодо запобігання неправомірним запозиченням.

22.04.2026 р.

Голова експертної комісії:

к. пед. наук,
доцент



Катерина ПЕТРОВСЬКА

Члени експертної комісії:

к. пед. наук,
доцент



Наталя ЗАХАРОВА

к. пед. наук,
доцент



Анастасія ТУРГЕНЄВА

РЕЦЕНЗІЯ
на кваліфікаційну роботу
здобувачки першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 231 Соціальна робота
освітньо-професійної програми «Соціальна робота та соціальна педагогіка»
Анастасія КІР'ЯНОВА
«Система профілактики професійного вигорання фахівців соціальних
служб/соціальних працівників»

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню проблеми професійного вигорання соціальних працівників – однієї з найбільш актуальних проблем сучасної соціальної, психологічної та соціально-педагогічної науки. Актуальність теми зумовлена високим рівнем психоемоційного навантаження у діяльності фахівців соціальної сфери, постійною взаємодією з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, а також необхідністю збереження психологічного здоров'я та професійної ефективності соціальних працівників. Робота вирізняється актуальністю, практичною спрямованістю та комплексним підходом до дослідження проблеми професійного вигорання у соціальній сфері.

Авторка продемонструвала достатній рівень теоретичної підготовки, уміння аналізувати та систематизувати сучасні наукові підходи до вивчення професійного вигорання. У першому розділі ґрунтовно розкрито сутність поняття «професійне вигорання», проаналізовано основні психологічні та соціально-педагогічні підходи до його розуміння, визначено структуру та особливості прояву цього феномену у професійній діяльності соціальних працівників. Значну увагу приділено аналізу причин та наслідків професійного вигорання, серед яких розглянуто емоційне виснаження, деперсоналізацію, зниження професійної мотивації та негативний вплив професійного стресу на психологічний стан працівників. Позитивною рисою роботи є використання сучасних наукових джерел та комплексний аналіз проблематики.

На особливу увагу заслуговує висвітлення сучасних підходів та методів профілактики професійного вигорання. Авторка змістовно охарактеризувала індивідуальні, колективні та організаційні методи профілактики, зокрема розвиток стресостійкості, емоційної саморегуляції, психологічну підтримку, супервізію, створення сприятливого психологічного клімату та оптимізацію професійного навантаження. У роботі обґрунтовано необхідність комплексного підходу до профілактики професійного вигорання соціальних працівників.

Позитивної оцінки заслуговує практична частина дослідження. Авторкою проведено діагностику рівня професійного вигорання соціальних працівників із використанням психодіагностичних методик, зокрема методики діагностики професійного вигорання К. Масlach та С. Джексон, а також авторського анкетування. Результати дослідження логічно проаналізовані та інтерпретовані, що дозволило визначити особливості прояву професійного вигорання серед соціальних працівників та основні фактори ризику його формування.

Найбільш вагомим практичним результатом роботи є розробка моделі профілактики професійного вигорання соціальних працівників. Запропонована модель має комплексний характер та включає систему організаційних, психологічних, соціально-підтримуючих і відновлювально-ресурсних заходів, спрямованих на зниження рівня емоційного виснаження, розвиток стресостійкості та підтримку психологічного здоров'я працівників. Важливим є також розроблення практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання у діяльності соціальних служб.

Структура роботи є логічною та послідовною, матеріал викладено у науковому стилі, простежується чіткий взаємозв'язок між метою, завданнями, змістом дослідження та

висновками. Робота відповідає вимогам, що висуваються до кваліфікаційних робіт бакалаврського рівня, має теоретичну та практичну цінність.

Загалом кваліфікаційна робота є самостійним, завершеним і змістовним дослідженням, яке заслуговує позитивної оцінки та може бути рекомендоване до захисту.

Рецензент:

доц. кафедри соціальної роботи
та інклюзивної освіти
канд. пед. наук



Наталя ЗАХАРОВА