

Інна Панкратова,

ORCID iD 0009-0003-6227-8796

здобувач магістерського рівня освіти

Приватний вищий навчальний заклад

«Київський медичний університет»

м. Київ, вул. Бориспільська 2, 02099, Україна

pankratovainnaiv@gmail.com

Тетяна Гущина,

ORCID iD 0009-0006-3456-2353

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології ПВНЗ КМУ

«Київський медичний університет»

м. Київ, вул. Бориспільська 2, 02099, Україна

t.hushchyna@kmtu.edu.ua

НАПРЯМИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

У науково-дослідній статті висвітлено проблему професійного вигорання практичних психологів закладів освіти. З'ясовано їхні уявлення про сутність, прояви та профілактику цього явища. На основі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження виявлено, що найчастішими виявами вигорання є хронічна втома, зниження мотивації та емоційне виснаження. Зазначено, що основними чинниками ризику є низька оплата праці, брак супервізійної підтримки та велике навантаження. Профілактика зазначеного синдрому здебільшого обмежується індивідуальними стратегіями.

Ключові слова: емоційне виснаження; освіта; підтримка; практичні психологи; професійне вигорання; профілактика; саморегуляція; супервізія.

© Панкратова І. І., Гущина Т. Ю., 2025

Вступні зауваги. Сучасні соціально-економічні зміни та трансформації системи освіти України зумовили істотне зростання професійного навантаження на практичних психологів. Їхня діяльність охоплює широкий спектр завдань: від роботи з дітьми, педагогами й батьками до реалізації просвітницьких, діагностичних, корекційних, профілактичних і консультативних функцій. Водночас фахівці психологічної служби є не лише представниками професії з надання допомоги, а й членами педагогічного колективу, що передбачає високий рівень емоційної залученості, відповідальності та постійної взаємодії у складному соціально-психологічному се-

редовищі. Такий характер роботи з огляду на дефіцит ресурсів і недостатню підтримку створює сприятливе підґрунтя для розвитку синдрому професійного вигорання.

Актуальність теми зумовлена зростанням психоемоційного навантаження на практичних психологів у період воєнних дій, суспільної нестабільності та реформування освіти. Підвищення запитів на психологічну допомогу, розширення функціоналу, а також обмежені можливості для супервізійної підтримки й відновлення особистісних ресурсів призводять до посилення стресу, втрати мотивації та зниження ефективності фахової діяльності. У цих умовах особливої ваги набуває дослі-

дження уявлень спеціалістів про природу, причини й профілактику вигорання, що дає змогу визначити та запропонувати ефективні шляхи збереження здоров'я фахівців і підвищення ефективності психологічної служби системи освіти.

Нині можемо спостерігати суперечності між вимогами до ефективності та багатофункціональності роботи практичних психологів і обмеженими можливостями через невідповідне освітнє середовище щодо створення належних умов для професійного розвитку та підтримки. Часто фахівці працюють у ситуації перевантаження, кадрового дефіциту, недостатнього фінансування й нестачі організаційних механізмів профілактики емоційного виснаження. Це зумовлює дисбаланс між очікуваннями суспільства від психологічної служби та реальними можливостями її представників.

Такі суперечності виявляються і на особистісному рівні – між прагненням допомагати іншим і поступовою втратою внутрішніх ресурсів, необхідних для збереження власного психологічного стану. Ігнорування його, що характерне для фахівців професій із надання допомоги, лише підвищує ризик професійного виснаження. Саме тому дослідження уявлень спеціалістів про механізми, динаміку та чинники вигорання є важливим кроком до формування ефективної системи профілактики та підтримки психологічного здоров'я фахівців освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема означеного професійного виснаження привертає увагу дослідників упродовж кількох десятиліть. Здебільшого вчені, зокрема К. Маслач, С. Джексон (Maslach C., Jackson S., 1981); В. Шауфелі, М. Лейтер (Schaufeli W., Leiter M., 2021), розглядають синдром вигорання як комплексне явище, що виявляється в хронічному емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні особистих досягнень і професійної ефективності.

Застосовуючи більш сучасні наукові підходи до дослідження зазначеного професійного процесу, фахівці дедалі частіше розглядають його як складне, багатови-

мірне явище, що виявляється в системній взаємодії особистісних, професійних і соціальних чинників. Однією з найвідоміших сучасних моделей є «Модель вимог і ресурсів», яку запропонували А. Баккер, Е. Демероуті, В. Вербеке (Bakker A., Demerouti E., Verbeke W., 2024). Вона пояснює аналізований стан як наслідок дисбалансу між робочими вимогами й особистими ресурсами. Коли запити перевищують ресурси, то настає виснаження; коли ж ресурси зростають, вони стають підґрунтям професійного розвитку, внутрішньої мотивації фахівця та його більшій залученості в роботу.

Інший підхід представляють Х. Урсин, Х. Еріксен – розробники когнітивно-активаційної теорії стресу (Н. Ursin, Н. Eriksen, 2010), у якій вигорання пояснено як наслідок тривалого очікування стресу: коли людина постійно передчуває труднощі, але не має дієвих способів упоратися. Тривала активація виснажує ресурси, що призводить до порушень адаптаційних механізмів.

В оновленій Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-11, 2019) вигорання визначено як «синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися» і характеризується трьома вимірами: відчуттям виснаження, зростанням ментальної дистанції від роботи або негативізмом щодо неї, а також зниженням професійної ефективності. Вигорання класифіковано як «фактор, що впливає на стан здоров'я», а не медичний діагноз.

Українські науковці теж приділяють багато уваги проблемі професійного вигорання. Серед новітніх праць варто відзначити дослідження Т. А. Яновської (2025), яка поєднала аналіз професійного вигорання з вивченням механізмів психологічного захисту особистості. Авторка розглядає окреслений синдром не ізольовано, а у зв'язку з адаптаційними процесами психіки та соціальною фрустрованістю. Кореляційний аналіз засвідчив залежність між типами психологічного захисту (раціоналізація,

компенсація, проєкція, заперечення) та рівнем емоційного вигорання, що поглиблює розуміння індивідуальних способів подолання професійного стресу педагогів.

Як емоційний дискомфорт, що, накопичуючись у процесі професійної взаємодії, поступово переходить в означений стан, розглядають Г. А. Дьоміна та О. Б. Мельничук (2021). Дослідниці підкреслюють, що емоційне виснаження й редукція робочих досягнень негативно позначаються не лише на самопочутті фахівця, а й на ефективності психологічної допомоги, яку він надає клієнтам.

Особливої уваги потребує дослідження О. С. Чабана., О. О. Хаустової та В. Ю. Омеляновича (2025), що полягає у створенні першого українського валідизованого психодіагностичного інструменту для вимірювання синдрому професійного вигорання, побудованого відповідно до класифікації МКХ-11 (2019). На відміну від адаптованих зарубіжних шкал, розроблений опитувальник пройшов повну психометричну перевірку на великій репрезентативній вибірці, що забезпечило його надійність і підтвердило можливість використання у вітчизняній психологічній практиці та наукових дослідженнях.

Крім вже зазначених розвідок, дослідженням означеного феномена з акцентом на особливості роботи психологів в Україні займаються В. В. Байдик, Т. М. Дзюба, І. А. Миронюк, К. С. Островська. Зосереджують увагу на впливові воєнних чинників на психологічний стан фахівців Н. П. Берегова, Л. Д. Коняєва (2024), Є. В. Лікарчук (2015).

Українські дослідження професійного вигорання вирізняються поєднанням класичних зарубіжних моделей із аналізом соціокультурних і воєнних чинників, що впливають на психологічний стан фахівців. Аналізоване явище розглянуто не лише як реакцію на робочий стрес, а як багатовимірний психосоціальний процес, пов'язаний з утратою сенсу діяльності, недостатньою підтримкою та виснаженням ресурсів. Вітчизняні науковці акцентують на до-

поміжних професіях, вивчають зв'язок вигорання з резильєнтністю, психологічними захистами й емоційною саморегуляцією, а також розробляють практичні програми профілактики, супервізійної підтримки та розвитку професійних спільнот.

Отже, сучасні дослідження розглядуваного об'єкта демонструють перехід від вузькосимптомного розуміння цього явища до комплексного підходу, що дає змогу враховувати взаємодію індивідуальних, професійних і соціальних чинників. В українській науковій традиції вигорання розглядають як багатовимірний психосоціальний процес, тісно пов'язаний із умовами праці, рівнем підтримки та ресурсами особистості, що зумовлює розвиток нових діагностичних і профілактичних підходів.

Мета статті. Метою статті є проаналізувати особливості проявів і чинників професійного вигорання у практичних психологів закладів освіти та окреслити основні напрями його профілактики на основі результатів емпіричного дослідження.

Для досягнення поставленої мети визначено такі **завдання**:

1. Уточнити розуміння поняття «професійне вигорання психологів».
2. Дослідити уявлення практичних психологів про симптоми, причини та засоби профілактики означеного процесу.
3. Подати результати дослідження та їх обговорення.

Виклад основного матеріалу. Термін «вигорання» (англ. burnout) уперше застосував Г. Фройдєнбергер (Н. Freudenberg, 1974). У своїй статті «Вигорання персоналу» він описав це явище як стан фізичного та емоційного виснаження, що виникає внаслідок тривалої участі в ситуаціях, які емоційно навантажують, спостерігаючи його у волонтерів безкоштовних клінік для залежних клієнтів у Нью-Йорку.

Згодом (у 80-х рр. XX століття) термін розвинула К. Маслач (Maslach S., Jackson S. E., 1981), яка створила першу стандартизовану методику вимірювання – Maslach Burnout Inventory (MBI), що закріпила трикомпонентну модель синдрому:

емоційне виснаження, деперсоналізація (цинізм), редукція особистісних досягнень. Саме ця модель є базовою для **вивчення професійного вигорання** в українських умовах – як у наукових дослідженнях, так і в практичній психології.

На рівні міжнародних стандартів (МКХ-11, 2019) вигорання трактується як професійний феномен. Це поняття визначено й описано в розділі «Фактори, що впливають на стан здоров'я або звернення до медичних служб», де йдеться й про причини, з яких люди звертаються до медичних служб, але які не класифікують як хвороби чи стани здоров'я.

«Вигорання – це синдром, який концептуалізується як результат хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися. Він характеризується трьома вимірами: відчуття виснаження або виснаження енергії; підвищена ментальна дистанція від роботи або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою; та знижена професійна ефективність» (МКХ-11, 2019). Зазначений синдром стосується саме явищ у професійному контексті, його не варто застосовувати для опису досвіду в інших сферах життя.

Професійне вигорання у психологів має низку специфічних ознак, що відрізняють його від аналогічних проявів у представників інших професій. Передусім це пов'язано з особливістю діяльності, де головним інструментом роботи є особистість самого фахівця. Психолог постійно перебуває у стані глибокої емоційної взаємодії з клієнтом, у якій бере на себе роль контейнера для сильних почуттів, тривог і травматичного досвіду інших людей. Така тривала емпатійна залученість без належної саморегуляції призводить до виснаження внутрішніх ресурсів, що виявляється в утомі, дратівливості та втраті здатності до співпереживання. Як зазначають Г. А. Дьоміна та О. Б. Мельничук (2021), вигорання психолога часто є наслідком хронічного емоційного перенапруження, зумовленого необхідністю постійного емпатійного відгуку на переживання клієнта. У

межах трикомпонентної моделі К. Маслач (С. Maslach) ці симптоми відповідають першому і найважливішому компонентові – емоційному виснаженню, яке надалі спричинює розвиток деперсоналізації (емоційного відсторонення або цинізму) та редукції особистісних досягнень, коли фахівець втрачає віру у власну компетентність і сенс професійної діяльності (Maslach, С., Jackson, S. E., 1981; Maslach, С., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., 2021).

Додатковим чинником аналізованого типу виснаження у психологів є особливості організаційного контексту їхньої роботи. Багато спеціалістів, особливо в системі освіти чи соціальної сфери, поєднують кілька функцій: консультативну, педагогічну, адміністративну, та змушені працювати в ситуації постійного дефіциту часу, нечітких меж обов'язків і високої відповідальності (Карамушка Л. М., 2005). Це посилює когнітивне виснаження та сприяє появі відчуття безсилля.

Як підкреслюють А. І. Руденок, Ю. П. Данчук, А. В. Ромасюкова (2024), у психологів допоміжних професій редукція професійних досягнень часто пов'язана не лише з перевантаженням, а й із неможливістю безпосередньо виміряти результат своєї праці, що створює ілюзію неефективності (Руденок А. І., 2024). В умовах війни та соціальної нестабільності в Україні феномен вигорання психологів набуває ще більшої актуальності. Психологи, які працюють із травмою війни, переселенцями, військовими чи сім'ями загиблих, часто водночас є і фахівцями, і постраждалими. Це створює передумови для розвитку вторинної, або вікарної, травматизації, коли переживання клієнта відгукуються власним болем терапевта. У таких випадках вигорання поєднується з утомою від співчуття та симптомами вторинного стресу, що підтверджено дослідженнями українських авторів.

Крім того, специфіка ідентичності психолога робить вигорання не лише станом втоми, а й кризою сенсу. Коли фахівець втрачає відчуття значущості своєї праці, він починає сумніватись у власній

компетентності, що спричинює емоційне відчуження від клієнтів і зниження якості надання допомоги. За словами Л. М. Карамушки (2017), у такому разі вигорання стає «деформацією професійного “Я”» і потребує глибокої особистісної роботи з відновлення внутрішнього балансу.

Отже, аналізований професійний синдром у розумінні психологів має комплексний характер і поєднує емоційне, когнітивне й екзистенційне виснаження. На практиці це явище відрізняється тим, що виникає не стільки через зовнішні перевантаження, скільки через надмірну емпатійну залученість, постійне утримання чужих емоцій та недостатню професійну підтримку. Профілактика означеного феномена у психологів розглядається не лише як елемент турботи про себе, а як етичний стандарт професії, який передбачає регулярну супервізію, інтервізійні зустрічі, особисту терапію та дотримання балансу між роботою і відпочинком.

Матеріали та методи дослідження.

У дослідженні уявлень про професійне вигорання взяли участь 48 практичних психологів закладів освіти Миколаївської області з різним стажем професійної діяльності (від кількох місяців до понад 20 років). Для збирання даних застосовано метод анонімного опитування з елементами контент-аналізу та метод анкетування щодо рівня значущості факторів ризику професійного вигорання. Отримані відповіді піддано кількісному аналізу з визначенням частот і відсоткових співвідношень.

Запропоновану анкету розробила І. І. Панкратова. Респондентам було потрібно продовжити 7 речень:

1. Професійне вигорання – це...
2. Основними симптомами професійного вигорання є...
3. Чинниками, що підвищують ризик професійного вигорання саме у психологів закладів освіти, є ...
4. Набуваю знання про професійне вигорання з ...
5. Розумію, що починаю вигорати, за такими ознаками: ...

6. Для профілактики свого професійного вигорання застосовую такі методи (засоби): ...

7. Колегам, у яких помічаю ознаки професійного вигорання, зазвичай рекомендую...

Опитування дало змогу виявити, як практичні психологи розуміють феномен професійного вигорання, які симптоми та чинники ризику вважають визначальними, із яких джерел отримують інформацію про проблему, а також які методи профілактики застосовують у власній практиці та які рекомендації надають своїм колегам. Результати анкетування засвідчили не лише рівень обізнаності та саморефлексії фахівців, а й культуру взаємопідтримки. Це дозволило оцінити загальний ресурсний потенціал психологічної спільноти в контексті збереження здоров'я.

Результати дослідження та обговорення. Вивчення уявлень фахівців про професійне вигорання є надзвичайно важливим, адже саме вони визначають ставлення психолога до власного емоційного стану, його готовність звертатися за підтримкою, здійснювати самодопомогу та використовувати стратегії збереження ресурсів. Недостатнє усвідомлення сутності описуваного стану сприяє його прогресуванню, тоді як глибше розуміння механізмів розвитку синдрому відкриває можливості для профілактики, підвищення професійної стійкості та підтримання психологічного добробуту.

У цьому контексті особливого значення набуває проведене емпіричне дослідження уявлень практичних психологів закладів освіти про професійне вигорання, спрямоване на виявлення характерних особливостей їхніх когнітивних, емоційних і поведінкових настанов щодо цього феномена. Контент-аналіз опитування показав, що смислове поле уявлень про професійне вигорання практичних психологів закладів освіти охоплюють такі категорії: симптоми, чинники ризику, індивідуальні стратегії, рівень професійної підтримки та характер профілактичної орієнтації психологів освіти.

На основі набутих результатів також можна визначити кілька ключових сфер психоемоційного навантаження, які найбільше впливають на стан практичних психологів закладів освіти та спільно формують ризики аналізованого професійного синдрому.

Фізична й емоційна перевтома виявляються у відчутті постійного виснаження респондентів (43,75 %), хронічної втоми (50 %), виникненні проблем зі здоров'ям (16,67 %), зниженні енергії та здатності до відновлення. Вона пов'язана з тривалим напруженням у роботі, необхідністю щоденного емоційного залучення в проблеми дітей, педагогів і батьків, а також браком достатнього часу для відпочинку.

Мотиваційно-професійне виснаження відчувається як зниження інтересу до роботи (37,50 %), втрата внутрішнього сенсу діяльності (17,58 %), зменшення відчуття професійної ефективності (8,33 %). Це може свідчити про внутрішній конфлікт між бажанням допомагати й обмеженими можливостями реалізувати себе в умовах освітньої системи.

Емоційно-регуляторне навантаження виявляється через дратівливість (22,92 %), апатію (25 %), байдужість або емоційне відчуження (2,08 %). Такі реакції часто є наслідком надмірної емпатійної залученості та браку особистих ресурсів для саморегуляції. Соціально-психологічні чинники пов'язані з нестачею належної підтримки, супервізій та професійного зворотного зв'язку (25 %). Недостатня підтримка колег і керівництва підсилює відчуття ізольова-

ності та відповідальності «наодинці».

Соціально-економічний характер охоплює низький рівень матеріальної винагороди (27,08 %), нестабільність умов праці, зокрема вплив воєнного та соціально-економічного контексту (8,33 %), що створює постійний фон тривоги та невизначеності.

Отримані результати також показують певну розбіжність між особистими практиками профілактики вигорання психологів та їхніми рекомендаціями колегам. Для себе фахівці найчастіше обирають спорт і фізичну активність (31,3 %), відпочинку або релакс (27,1 %), меншою мірою супервізію чи особисту терапію (18,8 %). Тобто більшість обирає активні або тілесно орієнтовані способи відновлення, тоді як професійну підтримку використовує лише кожен п'ятий. Натомість, коли йдеться про рекомендації колегам, переважає порада «відпочити чи взяти паузу» (52,1 %), тобто пасивна, короткочасна стратегія, спрямована на тимчасове зниження напруги. Лише 8,3 % радять звернутися до психолога або супервізора, тобто суттєво рідше, ніж практикують це для себе.

Отже, психологи схильні бачити рішення для себе у формі фізичної активності або саморегуляції, а для колег – у відпочинку та дистанціюванні від роботи. В обох випадках простежуємо домінування індивідуальних і короткострокових стратегій із недооцінюванням значення професійної підтримки та колегіальної взаємодії, що свідчить про потребу формування більш усвідомленої культури профілактики вигорання в психологічній спільноті.

**Таблиця показників
за результатами анкетування**

Категорія	Частка найчастіших відповідей (%)*
Професійне вигорання – це...	
1. Фізичне виснаження / втома / безсилля	36,73
2. Емоційне, психічне (ментальне) виснаження	32,65
3. Наслідок робочого перевантаження й тривалого стресу	24,49
4. Зниження мотивації, інтересу та ентузіазму до роботи	24,49

5. Стан зниження задоволення від роботи / байдужості / знецінення	10,20
Основними симптомами професійного вигорання є...	
1. Апатія / байдужість	25,00
2. Дратівливість / злість	22,92
3. Фізична / хронічна втома	50,00
4. Емоційне виснаження	31,25
5. Зниження мотивації / небажання працювати	37,50
6. Цинізм	2,08
7. Психосоматика / проблеми зі здоров'ям	16,67
8. Зниження продуктивності / ефективності	8,33
Чинниками, що підвищують ризик професійного вигорання саме у психологів закладів освіти є ...	
1. Високе професійне навантаження	20,83
2. Низька зарплата / матеріальний фактор	27,08
3. Брак підтримки / супервізії / знецінення	25,00
4. Війна / соціально-економічна нестабільність	8,33
5. Постійний контакт із проблемами інших	4,17
Набуваю знання про професійне вигорання з ...	
1. Інтернет / соцмережі / вебінари	52,08
2. Книги / література / наукові статті	47,92
3. Тренінги / семінари / курси	29,17
4. Колеги / професійні спільноти	22,92
Розумію, що починаю вигорати за такими ознаками: ...	
1. Небажання йти на роботу / відкладання	14,58
2. Утома / виснаження / апатія	43,75
3. Погіршення здоров'я / безсоння	6,25
4. Дратівливість / зниження настрою	10,42
5. Утрата мотивації / байдужість	20,83
6. Постійні думки про вихідні	2,08
Для профілактики свого професійного вигорання застосовую такі методи (засоби): ...	
1. Відпочинок / відпустка / релакс	27,08
2. Спорт / фізична активність	31,25
3. Супервізія / особиста терапія / групи підтримки	18,75
4. Хобі / творчість / перемикання	10,42
5. Планування / тайм-менеджмент	12,50
6. Здоровий спосіб життя (сон, харчування)	10,42
Колегам, у яких помічаю ознаки професійного вигорання, зазвичай рекомендую...	
1. Відпочити / взяти паузу / відпустку	52,08
2. Звернутися по допомогу / до психолога / супервізора	8,33

3. Перекинутися на іншу діяльність	12,50
4. Піклуватися про себе (сон, харчування, здоров'я)	12,50
5. Установити межі між роботою та особистим життям	8,33
6. Спілкуватися з колегами / пошук підтримки	12,50

Джерело: авторський варіант

Беручи до уваги результати дослідження, зазначимо, що психологи закладів освіти Миколаївської області розуміють «професійне вигорання» як відчуття хронічної втоми, зниження мотивації та емоційного виснаження. Причинами виникнення такого синдрому переважно вважають зовнішні обставини, а відновлення шукають у відпочинку і фізичній активності, рідше у професійній підтримці (зокрема в супервізії чи терапії). Це може свідчити про недостатність розвитку культури професійної підтримки та самопомогі.

Уважаємо, що стійкість і відновлення психологів у період післявоєнної відбудови залежатимуть від поєднання особистісних ресурсів (саморегуляція, усвідомленість), професійної підтримки (супервізії, інтервізії, спільноти) та організаційних умов (оптимальне навантаження, адміністративна й матеріальна підтримка, безпечне робоче середовище). Сукупність цих чинників визначає здатність фахівця зберігати психологічний добробут та ефективність у роботі.

Для профілактики професійного вигорання фахівців доцільно впроваджувати комплексний підхід, що поєднує індивідуальні, професійні та організаційні заходи.

1. Індивідуальний рівень:

- розвиток навичок емоційної саморегуляції та усвідомленості;
- формування навичок психогігієни праці: баланс між роботою і відпочинком, регулярне відновлення ресурсів;
- участь у психоедукаційних тренінгах і роботі з особистими переконаннями щодо меж допомоги іншим.

2. Професійний рівень:

- регулярне проходження супервізій та інтервізій;

- створення професійних спільнот для обміну досвідом і взаємопідтримки;
- підвищення кваліфікації, участь у семінарах, курсах, навчальних програмах із профілактики вигорання.

3. Організаційний рівень:

- забезпечення оптимального навантаження та чіткого розподілу обов'язків;
- адміністративна підтримка діяльності психологічної служби;
- формування психологічно безпечного робочого середовища та культури турботи про емоційний добробут персоналу.

Ефективна профілактика вигорання має базуватися не лише на самопомозі, а й на системній підтримці фахівця через інтеграцію психоедукаційних програм, організаційних змін і розвиток культури взаємної підтримки в професійному середовищі.

Висновки та перспективи досліджень.

На підставі проведеного дослідження підсумовуємо:

1. Проведене теоретичне дослідження дало змогу уточнити розуміння поняття «професійне вигорання психологів» як складного психофізіологічного явища, що поєднує емоційне, когнітивне й екзистенційне виснаження та виникає внаслідок хронічного стресу, надмірного емпатійного залучення й дефіциту професійної підтримки. Вигорання у психологів відрізняється від аналогічного синдрому в інших професіях тим, що зачіпає основний інструмент їхньої діяльності – особистість фахівця, його емоційну чутливість, здатність до емпатії та саморефлексії.

2. Аналіз уявлень практичних психологів закладів освіти Миколаївської облас-

ті про вигорання показав, що вони здебільшого ототожнюють це явище з відчуттям хронічної втоми, емоційного виснаження, втратою мотивації та інтересу до роботи. Основними чинниками ризику визначено:

- високе професійне навантаження;
- низький рівень матеріальної винагороди;
- нестачу супервізійної підтримки;
- соціально-економічну нестабільність;
- постійний контакт із проблемами інших людей.

Набуті дані свідчать, що психологи схильні пояснювати вигорання переважно зовнішніми причинами, недооцінюючи роль власних ресурсів і професійної взаємодії.

3. Найпоширенішими особистими стратегіями профілактики є відпочинок, фізична активність і хобі; натомість супервізію, інтервізію та особисту терапію фахівці застосовують рідко. Це засвідчує недостатній розвиток культури колегіальної взаємодії та потребу в упровадженні системи постійної професійної підтримки.

4. Ефективна профілактика має бути багаторівневою:

- індивідуальний рівень – розвиток саморегуляції, усвідомленості, психогігієни праці;
- професійний рівень – регулярна

супервізія, участь у спільнотах, підвищення кваліфікації;

- організаційний рівень – оптимізація навантаження, адміністративна підтримка, культура турботи про емоційний комфорт.

5. Збереження психологічного здоров'я фахівців освіти потребує системного підходу, який поєднує розвиток особистісних ресурсів із розбудовою професійної спільноти, упровадженням супервізійної практики та створенням безпечного, підтримувального середовища. Це стане запорукою стійкості й ефективності психологів у період післявоєнного відновлення та подальшого реформування системи освіти.

Набуті результати відкривають низку перспектив для вивчення феномена професійного вигорання практичних психологів системи освіти. Насамперед доцільно поглибити емпіричне дослідження з урахуванням вікових, гендерних, регіональних та професійно-стажових відмінностей фахівців, щоб визначити специфіку проявів вигорання на різних етапах професійного становлення. Важливим напрямом є аналіз взаємозв'язку вигорання з рівнем резильєнтності, емоційної саморегуляції та типами психологічного захисту, що дасть змогу розробити більш адресні програми профілактики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів / Г. А. Дьоміна, О. Б. Мельничук // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Психологія. – 2021. – № 4. Том 32 (71). – С. 28–34. Режим доступу: DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.4/05>

2. Карамушка Л. М., Шевченко А. М. Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – 2017. – С. 22–29.

3. Коняєва Л. Д. Запобігання професійному вигоранню практичних психологів у контексті збереження їх професійного здоров'я в умовах воєнного стану в Україні / Л. Д. Коняєва // Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія, 2025. – 2 (67), – С. 54–62. Режим доступу: DOI: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2025.2.8>

4. Лікарчук Є. В. Особливості прояву професійного вигорання у психологів, які

працюють в умовах військових конфліктів / Є. В. Лікарчук // Соціально-психологічні ресурси особистості в екстремальних умовах: матеріали всеукраїнської науково-практ. конференції), м. Київ, 2024. – Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. – С. 83–87. Режим доступу: DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5682/2024/40/23>.

5. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. / Олена Анатоліївна Мірошніченко. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 156 с.

6. Руденок А. І. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців / А. І. Руденок, Ю. П. Данчук, А. В. Ромасюкова // Вчені записки, 2024. – С. 58–62. Режим доступу: DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.5/09>

7. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. Для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – С. 274–298.

8. Чабан О. С., Хаустова О. О. Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання: розробка та валідація нової діагностичної методики / О. С. Чабан, О. О. Хаустова, В. Ю. Омелянович // Psychosomatic Medicine and General Practice 10.1, 2025. Режим доступу: DOI: <https://doi.org/10.26766/pmgrp.v10i1.598>

9. Яновська Т. А. Особливості професійного вигорання в залежності від механізмів психологічного захисту особистості / Т. А. Яновська // Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Психологія / редкол.: У. Б. Михайлишин (голов. ред.), О. Т. Смук, В. М. Корольчук та ін. – Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2025. – Вип. 1. – С. 112–115. Режим доступу: DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.20>

10. Bakker, A. B., Demerouti, E., Verbeke, W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. Human resource management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 43(1), 2024, P. 83–104. URL: DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>

11. Freudenberger, H. J. Staff burn-out. Journal of social issues: 30.1, 1974, P. 159–165. URL: DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

12. Maslach, C., Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior, 1981, 2(2), P. 99–113. URL: DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

13. Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. Job burnout. Annual review of psychology, 52(2001), 2021, P. 397–422. URL: DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

14. Ursin, H., Eriksen, H. Cognitive activation theory of stress (CATS). Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 34(6), 2010, P.877–881. URL: DOI: [https://doi.org/10.1016/S0306-4530\(03\)00091-X](https://doi.org/10.1016/S0306-4530(03)00091-X)

THE PROBLEM OF PROFESSIONAL BURNOUT OF PRACTICAL PSYCHOLOGISTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Pankratova Inna,

The Student of the Master's Level of Education

Private Higher Educational Establishment

«Kyiv Medical University»,

2, Boryspilska Street, 02099, Kyiv, Ukraine,

pankratovainnaiv@gmail.com

Hushchyna Tetiana,

*PhD in Psychology, Associate Professor,
Department of Psychology,
Private Higher Educational Establishment
«Kyiv Medical University»
2, Boryspilska Street, 02099, Kyiv, Ukraine
hushchyna@kmu.edu.ua*

The research article addresses the problem of professional burnout of practical psychologists in educational institutions. The study clarifies the concept of «professional burnout of psychologists» as a complex psychophysiological phenomenon combining emotional, cognitive, and existential exhaustion that arises from chronic stress, excessive empathic involvement, and insufficient professional support. The burnout among psychologists differs from that of other helping professionals as it affects the main tool of their activity – the specialist's personality, emotional sensitivity, empathy, and self-reflection.

The analysis of psychologists' perceptions showed that the most associated burnout is the one with chronic fatigue, emotional exhaustion, and loss of motivation and interest in work. The main risk factors include high workload, low pay, lack of supervision, socio-economic instability, and constant contact with problems of other people. The results indicate that psychologists tend to attribute burnout mainly to external causes while underestimating the role of internal resources and professional peer support.

Specialists have been found to mostly use short-term preventive strategies – rest, physical activity, and hobbies. In fact, supervision, intervention, or personal therapy are rarely used. This indicates an underdeveloped culture of collegial interaction and the need for a systematic model of professional support.

Maintaining the psychological health of educational psychologists requires a systemic approach combining personal resource development, professional community building, supervision practice, and organisational reforms to create a safe, supportive work environment – the key to their resilience and effectiveness in post-war recovery and further educational reform.

The conclusion was made about the need for comprehensive prevention programs and further research using standardized methods.

Keywords: *burnout; education; emotional exhaustion; prevention; psychologists; self-regulation; supervision; support.*

REFERENCES

1. Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2024). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1). P. 83–104. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.20004> (eng).
2. Chaban, O. S., Khaustova, O. O. & Omelianovych, V. Yu. (2025). Opytvalnyk dlia vyiavlennia syndromu profesiinoho vyhorannia: rozrobka ta validizatsiia novoi diahnostychnoi metodyky [Questionnaire for detecting professional burnout syndrome: development and validation of a new diagnostic method]. *Psychosomatic Medicine and General Practice* 10.1. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.26766/pmcp.v10i1.598> (ukr),
3. Domina, H. A. & Melnychuk, O. B. (2021). *Psykhologichni osoblyvosti profesiinoho*

vyhorannia psykholohiv-psykhosomatolohiv [Psychological features of professional burnout of psychologists-psychosomatologists]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Serii: Psykholohiia*. 4. Tom 32 (71), 28–34. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.4/05> (ukr)

4. Freudenberger, H. J. Staff burn-out. *Journal of social issues*: 30.1, 1974, P. 159–165. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x> (eng).

5. Karamushka, L. M. & Shevchenko, A. M. (2017). Psykholohichni chynnyky ta umovy zabezpechennia psykholohichnoho zdorovia menedzheriv osvitnikh orhanizatsii [Psychological factors and conditions for ensuring the psychological health of managers of educational organizations]. *Aktualni problemy psykholohii. Tom I: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia*, 22–29 (ukr).

6. Karamushka, L. M. (Ed.). (2005). *Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv* [Technologies of work of organizational psychologists]. K.: Firma «INKOS», 274–298 (ukr).

7. Koniaieva, L. D. (2025). Zapobihannia profesiinomu vyhoranniu praktychnykh psykholohiv u konteksti zberezhennia yikh profesiinoho zdorovia v umovakh voiennoho stanu v Ukraini [Preventing professional burnout of practical psychologists in the context of preserving their professional health in conditions of martial law in Ukraine]. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoi Akademii upravlinnia personalom. Psykholohiia*, 2 (67), 54–62. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2025.2.8> (ukr).

8. Likarchuk, Ye. V. (2024). Osoblyvosti proiavu profesiinoho vyhorannia u psykholohiv, yaki pratsiuiut v umovakh viiskovykh konfliktiv [Peculiarities of manifestation of professional burnout in psychologists working in conditions of military conflicts]. *Sotsialno-psykholohichni resursy osobystosti v ekstremalnykh umovakh*. Lviv – Torun: Liha-Pres, 83–87. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5682/2024/40/23> (ukr).

9. Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99–113. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205> (eng).

10. Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2021). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(2001). P. 397–422. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397> (eng).

11. Miroshnychenko, O. A. (2015). *Profilaktyka syndromu «profesiinoho vyhorannia» upratsiuiuchykh v ekstremalnykh umovakh* [Prevention of the syndrome of «professional burnout» of workers in extreme conditions]. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka (ukr).

12. Rudenok, A. I., Danchuk, Yu. P. & Romasiukova, A. V. (2024). Profilaktyka profesiinoho vyhorannia yak chynnyk zberezhennia psykhiichnoho zdorovia fakhivtsiv [Prevention of professional burnout as a factor in preserving the mental health of specialists]. *Vcheni zapysky*, 58–62. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.5/09> (ukr).

13. Ursin, H., Eriksen, H. (2010). Cognitive activation theory of stress (CATS). *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 34(6). P. 877–881. Retrieved from: DOI: [https://doi.org/10.1016/S0306-4530\(03\)00091-X](https://doi.org/10.1016/S0306-4530(03)00091-X) (eng).

14. Yanovska, T. A. (2025). Osoblyvosti profesiinoho vyhorannia v zalezhnosti vid mekhanizmiv psykholohichnoho zakhystu osobystosti [Peculiarities of professional burnout depending on the mechanisms of psychological protection of the individual]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Psykholohiia* (Eds.: U. B. Mykhailysyn, O. T. Smuk, V. M. Korolchuk ta in. Uzhhorod: Vydavnychiy dim «Helvetyka». Vyp. 1, 112–115. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.20> (ukr).

Стаття надійшла до редакції: 16.11.2025

Прийнято до друку: 24.12.2025