

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Факультет психології та соціального захисту

Кафедра практичної психології та педагогіки

ДО ЗАХИСТУ ДОПУЩЕНО

Начальник кафедри практичної

психології та педагогіки

доктор психологічних наук,

професор, полковник служби

цивільного захисту

_____ Роксолана СІРКО

«__» _____ 2026 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: *«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ»*

Виконала:

здобувачка 4 року навчання денної

форми здобуття першого

(бакалаврського) рівня вищої освіти

спеціальності 053 Психологія освітньо-

професійної програми

Екстремальна та кризова психологія

Вікторія ЛОШНІЙ

Керівник Андрій ЛИТВИН

Рецензент Оксана ХРИСТУК

Львів 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ.....	6
1.1. Професійне вигорання як психологічний феномен: аналіз поглядів зарубіжних та українських науковців.....	6
1.2. Симптоми та моделі синдрому професійного вигорання фахівців екстремального профілю.....	19
1.3. Особливості профілактики синдрому професійного вигорання у персоналу служб порятунку.....	33
Висновки до першого розділу.....	45
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ.....	46
2.1. Характеристика вибірки та опис методів дослідження синдрому професійного вигорання у фахівців екстремального профілю	46
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження синдрому професійного вигорання у фахівців екстремального профілю	49
2.3. Опис та характеристика програми подолання синдрому професійного вигорання у фахівців екстремального профілю	57
Висновки до другого розділу.....	62
ВИСНОВКИ.....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66
ДОДАТКИ.....	72

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна діяльність займає значну частину життя людини та виступає важливим чинником формування й розвитку її індивідуально-психологічних особливостей. Одним із негативних впливів на розвиток особистості є професійний стрес. У процесі виконання професійних обов'язків фахівець постійно перебуває під впливом низки стресогенних факторів, що зумовлює виникнення професійного стресу. Він є результатом накопичення психічного та фізіологічного стресу, тривалий і неконтрольований вплив якого може призводити до виснаження психічних ресурсів, порушення адаптаційних механізмів і розвитку так званого «професійного вигорання».

Синдром професійного вигорання не формується раптово, а є наслідком поступового накопичення психоемоційного та фізичного напруження в умовах підвищених вимог до професійної діяльності. Найвищий ризик його розвитку характерний для видів діяльності, пов'язаних зі складними, напруженими і потенційно небезпечними умовами праці, а також із необхідністю постійної інтенсивної міжособистісної взаємодії. Саме такі умови є типовими для фахівців екстремального профілю, діяльність яких відбувається в ситуаціях підвищеної відповідальності, ризику та дефіциту часу для відновлення.

Проблему професійного вигорання достатньо широко відображено у працях зарубіжних учених М. Буріш, С. Джексон, Дж. Едельвіч, А. Ленгле, К. Маслач, А. Пайнс, Г. Дж. Фрейденбергер у другій половині ХХ ст. У сучасній психологічній науці цей феномен ґрунтовно розглядали стосовно працівників соціальних професій (Л. Ваг, Т. Марек, А. Серебрякова, Б. Содерфельдт), спортсменів (Л. Армстонг, Б. Вайт, К. Гренліф, Г. Ложкін, А. Хакней), медичних працівників (Г. Абрамова, Н. Козіна, С. Максименко, Л. Філоненко, Л. Юр'єва), психологів (Т. Вашек, Л. Карамушка, К. Малишева, О. Моховиков), військовослужбовців прикордонної служби (О. Хайрулін) та пенітенціарних закладів (О. Коноплицька, О. Крапівіна, Г. Федоришин). Водночас, проблема професійного вигорання широко представлена і в працях українських науковців,

які досліджували цей феномен у контексті професій типу «людина – людина». Це питання вивчали В. Барко, Л. Карамушка, І. Клименко, С. Максименко, І. Моцонелідзе, І. Слюсар, Л. Юр'єва та ін. У їхніх наукових працях розкрито психологічну сутність синдрому професійного вигорання, чинники розвитку та наслідки для професійного функціонування особистості.

У низці досліджень, окрему увагу українські науковці приділяли вивченню професійного вигорання у представників силових та екстремальних структур, зокрема працівників Міністерства внутрішніх справ (оперативні служби – Н. Мілорадова, Г. Попова; підрозділи спецпризначення – Т. Макота), Національної поліції України (І. Клименко, Т. Кодлубовська, І. Моцонелідзе, І. Слюсар), Національної гвардії України (С. Чижевський) і Державної служби України з надзвичайних ситуацій (А. Куфлієвський, І. Коваль, Ю. Ковровський, Р. Сірко, Р. Яремко). У цих дослідженнях наголошується, що специфіка служби в екстремальних умовах супроводжується високим рівнем психоемоційного навантаження, що істотно впливає на психологічне здоров'я та професійну ефективність фахівців.

Водночас недостатньо дослідженими залишаються психологічні особливості професійного вигорання окремих категорій фахівців екстремального профілю, діяльність яких пов'язана з постійною загрозою, високою відповідальністю та тривалим емоційним напруженням. Аналіз наукових джерел свідчить про необхідність подальших емпіричних досліджень, спрямованих на глибше розуміння механізмів формування синдрому професійного вигорання та пошук ефективних шляхів його профілактики і подолання. Специфіка діяльності потребує насамперед забезпечення особистої безпеки під час виконання службових обов'язків, що передбачає підвищену відповідальність за власні дії та рішення, правильність вчинків, а також протидію особам, які перебувають у конфлікті із законом.

Особливо актуальним наше дослідження є в обставинах протидії фахівців різного профілю сектору безпеки і оборони нашої держави, які відповідно до службових обов'язків виконують свої функції в ризиконебезпечних умовах,

спровокованих злочинною агресією РФ проти українського народу, яка триває вже понад чотири роки.

Об'єкт – професійне вигорання особистості.

Предмет – психологічні особливості прояву професійного вигорання у фахівців екстремального профілю.

Мета – теоретико-емпіричне дослідження професійного вигорання у фахівців екстремального профілю.

Завдання:

1. Теоретично проаналізувати проблему професійного вигорання, зокрема у фахівців екстремального профілю.

2. Емпірично дослідити особливості професійного вигорання у представників екстремального профілю.

3. Скласти тренінгову програму, спрямовану на подолання та профілактику виникнення професійного вигорання у фахівців екстремального профілю.

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз, синтез, узагальнення; *емпіричні* – «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойко); «Оцінка професійної дезадаптації» (М. Дмитрова); методика визначення індивідуально-типологічних властивостей (Л. Собчик); методики діагностики життєстійкості (С. Мадді, адаптованої Д. Леонтьєвим); «Диференційована оцінка працездатності» («ДОРС») (С. Величківської, О. Леонової); особистісний опитувальник «SACS» (С. Хобфолла); *математичної статистики*, факторний аналіз.

Теоретичне значення. Здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз синдрому професійного вигорання фахівців екстремального профілю, описано моделі й основні симптоми професійного вигорання фахівців цього профілю.

Практичне значення. Розроблено тренінгову програму, спрямовану на подолання синдрому професійного вигорання для фахівців екстремального профілю.

Структура роботи. Робота складається з трьох розділів, висновків до розділів і загальних висновків, списку використаних джерел, додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» У ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ

1.1. Професійне вигорання як психологічний феномен: аналіз поглядів зарубіжних та українських науковців

В умовах сьогодення емоційне вигорання як дисфункційно-особистісне явище переживають, головним чином, особи, які працюють у системі «людина – людина». На його актуальності наголошували на Європейській конференції ВООЗ (2005 р.), Всесвітньому економічному форумі в Давосі (2011 р.), І Євразійському конгресі з психотерапії (2013 р.). Учені з різних галузей досліджують причини, особливості вияву, наслідки емоційного вигорання, подолання та профілактику цього синдрому. Навіть збільшується кількість медичних закладів для надання відповідної допомоги [3; 46].

Історичні аспекти вивчення синдрому професійного вигорання мають глибоке коріння, знаходячи своє відображення як у профільних наукових джерелах, так і в пам'ятках художньої літератури, де цей феномен тривалий час описувався епізодично та метафорично. Процес наукового осмислення даної проблеми можна структурувати за декількома ключовими періодами, що відображають еволюцію поглядів на природу психологічного виснаження особистості.

Перший, донауковий період, охоплює часовий проміжок від давніх часів до початку ХХ ст. і представлений переважно дескриптивними характеристиками проявів вигорання у стародавніх текстах, зокрема в Біблії та життєписах історичних постатей (як-от аналіз психологічного профілю імператора Діоклетіана), а також у класичних художніх творах. Наступний, емпіричний період, що тривав з 1920–1974 рр., позначився активним накопиченням відомостей про деструктивні стани фахівців соціальної сфери, що супроводжувалося першими спробами термінологічного визначення явища через поняття «*flame-out*» («зрив полум'я», спалахнути, прогоріти – зазнати невдачі) чи «*staff burnout*» («вигорання

персоналу»), хоча вони ще не набули статусу загальновизнаних наукових категорій. Власне науковий період розпочався у 1974 р. з введенням Г. Фрейденбергером поняття «burnout», що дало поштовх до виокремлення клінічного напрямку (базованого на концепціях стресу Г. Сельє, ресурсної теорії С. Хобфолла, ідеях А. Адлера та А. Бандури) і соціально-психологічного підходу, фундатором якого виступила К. Масlach.

Подальший експериментально-методичний період, який тривав з 1985–1992 рр. характеризувався поглибленою деталізацією причинно-наслідкових зв'язків і розробкою діагностичних критеріїв вигорання для осіб, які працюють у системі «людина – людина». У контексті сучасної екстремальної та кризової психології цей розвиток продовжується через дослідження вітчизняних вчених, таких як О. Вавринів, Р. Яремко та З. Ковальчук, які адаптують історичний досвід до специфіки діяльності фахівців ризиконебезпечних професій, наголошуючи на важливості збереження особистісного ресурсу в умовах постійного професійного напруження. Активно формується методологія дослідження синдрому професійного вигорання та відповідний психодіагностичний інструментарій, визначаються ключові підходи до його вивчення.

Сучасний період досліджень розпочався з 1992 р. та відзначається систематичним і комплексним вивченням феномену фахівцями з різних галузей: психології, педагогіки, медицини і суміжних наук. Зростає зацікавленість науковців у обговоренні цього явища на симпозіумах, конференціях і міжнародних форумах. У деяких європейських країнах синдром професійного вигорання було офіційно внесено до «Міжнародної статистичної класифікації хвороб і споріднених проблем охорони здоров'я» десятого перегляду [19].

Здійснений нами огляд наукової літератури дозволяє зробити висновок, що синдром професійного вигорання постає як складне та багатовимірне явище, яке має прогресуючий характер і потребує глибокого історичного й етимологічного вивчення. Для системного розуміння цього стану необхідно проаналізувати ключові підходи до тлумачення поняття та розмежувати його з суміжними психологічними феноменами.

Вважається, що вперше вигорання як психологічний стан, притаманний представникам допоміжних професій, було розглянуто у працях науковця Н. Бредлі у тисяча дев'ятсот шістдесят дев'ятому році. Основний вектор уваги вченого спрямовувався на розробку такої організаційної структури, яка б дозволила запобігти виникненню виснаження у персоналу, відповідального за нагляд за засудженими. Цей аспект є надзвичайно важливим для нашого дослідження, оскільки специфіка діяльності в установах закритого типу, таких як ізолятори тимчасового тримання, висуває особливі вимоги до психологічної стійкості працівників. Однак першовідкривачем вигорання прийнято вважати Г. Фреденбергера (1974), який діагностував цей синдром через призму емоційного виснаження, втрату внутрішньої мотивації, сумлінності та працездатності в медичного персоналу.

У сучасному психологічному дискурсі питання визначення цього поняття та аналізу його патогенезу залишається предметом активних наукових дискусій. Дослідники використовують різні термінологічні варіації для опису даного стану, зокрема такі як «емоційне виснаження», «професійне згорання» або «психічне перевтомлення». У вітчизняній науковій школі найбільш поширеним є термін «професійне вигорання», який детально розробляється у працях Л. Карамушки і С. Максименка. Особливої ваги ці дослідження набули у роботах фахівців, які вивчають екстремальні види діяльності, зокрема О. Вавринів та Р. Яремка, котрі розглядають вигорання як результат тривалої професійної дезадаптації. Також вагомий внесок у розуміння цього феномену зробили такі українські вчені як С. Вихопень, В. Лефтеров, О. Тімченко, Л. Юр'єва, котрі акцентують увагу на специфіці прояву виснаження у представників ризиконебезпечних професій і правоохоронних органів.

Водночас у наукових працях зустрічаються алегорії, що описують синдром «емоційного вигорання», зокрема: «ерозія душі» або «ерозія людської душі» (М. Ляйтер, К. Маслач), «екзистенціальний вакуум» (А. Ленгле), «вимивання» психічної енергії (Д. Етзіон), «стрес совісті» (А. Гласберг, С. Ерікссон, А. Норберг), «хвороба спілкування» (українські дослідники), «втрата життєвої

енергії» (замість «вилітаність»), «емоційна застиглість» (замість «зіржавілість») тощо.

Дж. Енджел називає емоційне вигорання як синдром безладності та безнадійності [53]. Угорський лікар І. Харді (1988) вживає термін «отруєння людьми» для опису, щодо своїх пацієнтів і вбачає у цьому явища підвищеної виснаженості, дратівливості, байдужості до роботи та втрати задоволення від неї. П. Вердер та Ф. Ретлін трактують вигорання як незадоволеність монотонною працею – «boreout» [59]. Американські дослідники Б. Брок і М. Грейді застосовують поняття «rustout» – для опису «заржавіння» професійних ресурсів у шкільних адміністраторів [53]. С. Трейсі розглядає його виснаженням ресурсів у фахівців. В Японії стан, що виникає внаслідок тривалого перевантаження роботою та стресу, називають «karoshi», що може призводити до серйозних фізичних і психологічних наслідків [60]. Сучасні дослідники застосовують терміни «вигорання особистості», «виснаження психічної енергії» та «емоційне виснаження».

Аналіз наукових джерел свідчить про різноманіття та суперечливість поглядів на сутність синдрому емоційного вигорання. Під «синдромом» зазвичай розуміють стабільний комплекс симптомів із спільним патогенезом, що може вказувати на певний стан або захворювання. Таке визначення, на нашу думку, доречне й для емоційного вигорання, оскільки воно відображає поєднання специфічних симптомів, загальних характеристик та наслідків, притаманних саме цьому явищу.

В енциклопедичних і наукових джерелах емоційне вигорання трактується як психоемоційний стан, що проявляється виснаженням фізичних і духовних ресурсів особистості. Зокрема, у спортсменів після тривалих тренувань і виступів воно може призводити до тимчасової втрати здатності до участі у змаганнях. Поняття вигорання також використовується метафорично – як «знищення вогнем» або «зникнення у процесі горіння». Крім того, професійне вигорання описується як комплекс психічних проявів, що включає емоційне і фізичне виснаження, деперсоніфікацію та зниження загальної працездатності. Особливо яскраво цей

синдром виявляється у представників допомагаючих професій, де надмірні вимоги до працівників значно знижують їхній енергетичний потенціал і здатність до ефективної діяльності [30; 58].

У десятому перегляді Міжнародної класифікації хвороб синдром «вигорання» описаний під рубрикою Z73.0, відповідно до якої в його основі закладено фізичне, емоційне й мотиваційне виснаження, що призводить до порушення продуктивності в роботі, втоми, безсоння, підвищеної схильності до соматичних хвороб, а також вживання алкоголю чи інших психоактивних речовин для отримання тимчасового полегшення. Важливо додати, що в одинадцятому перегляді цієї ж класифікації, який є актуальним для сучасної світової практики, вигорання тлумачиться як суто професійний синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися. Таке міжнародне визнання підкреслює клінічну значущість проблеми для фахівців екстремального профілю, чия діяльність пов'язана з критичними навантаженнями.

Зарубіжні дослідники розглядають цей феномен у безпосередньому зв'язку з професійною діяльністю особистості, визначаючи його як специфічний стан, що виявляється через надмірну втому та психосоматичну ослабленість внаслідок інтенсивних навантажень. Зокрема, такі вчені як Е. Аронсон та А. Пайнс трактують «синдром професійного вигорання» як складний дисфоричний прояв, що супроводжується суттєвим зниженням результативності у фахівців, чия праця висуває екстремальні вимоги до емоційної сфери [58]. З позицій екзистенціального аналізу Альфред Ленгле пояснює цей стан як зтяжне виснаження, що виникає в процесі діяльності, коли людина втрачає внутрішнє відчуття сенсу виконуваної роботи [23]. У вітчизняній науковій думці, зокрема у працях О. Вавринів, такий підхід адаптовано для аналізу професійної дезадаптації фахівців екстремального профілю, де вигорання розглядається як наслідок тривалого перебування у ситуаціях, що вимагають надмірних вольових зусиль без належної психологічної віддачі [6].

На думку К. Кондо, вигорання є станом дезадаптованості, що має процесуальний характер і розвивається внаслідок надмірного робочого

навантаження та порушених міжособистісних стосунків. Дослідник акцентує увагу на тому, що найбільшу схильність до цього стану мають особи, які надмірно ідентифікують себе з власною роботою [60]. Д. Етзін вбачає у синдромі професійного вигорання процес «вимивання» психічної енергії особистості, що з'являється непомітно, розвивається поступово та не має чітко окреслених меж. Важливою характеристикою є те, що особа часто не здатна самотійно ідентифікувати причини виникнення такого стану через кумулятивний вплив стрес – факторів [20]. У дослідженнях А. Бродського та Дж. Едельвіча вигорання постає як прогресуюча втрата ідеалізму та енергії через специфічні умови праці. Автори припускають, що надмірний ідеалізм і благородні наміри на початку професійного шляху можуть стати передумовою фрустрації в майбутньому [53]. В Інституті загального контролю стресу (США) цей феномен розглядають як виснаження енергії, внутрішніх ресурсів і механізмів психологічного захисту особистості, що виявляється внаслідок тривалого впливу стресу і надмірних вимог до фахівця [58].

Важливо наголосити, що синдром професійного вигорання науковці розглядають як стан, притаманний психіці цілком здорових осіб, чия діяльність проходить у психологічно напруженій атмосфері [45]. Як зазначають вітчизняні дослідники В. Барко та М. Бондарчук, цей складний феномен виникає внаслідок тривалого емоційного навантаження і проявляється через фізичне та розумове виснаження навіть у найбільш стресостійких фахівців [14]. У контексті діяльності органів внутрішніх справ Л. Гуменюк підкреслює, що таке виснаження не є ознакою патології особистості, а є результатом вичерпання внутрішніх ресурсів через специфічні умови праці [11].

Окремі дослідники тлумачать синдром професійного вигорання крізь призму теорії соціального порівняння, розглядаючи його як наслідок інтенсивного емоційного напруження, що виникає у процесі професійної взаємодії (Б. Бунк, В. Шауфелі) [60]. Інший підхід розглядає вигорання як екологічну дисфункцію, що постає результатом деструктивного впливу зовнішніх чинників на особистісні ресурси фахівця (Дж. Керролл). У межах психодинамічного підходу особлива увага приділяється почуттю безпорадності, яке А. Адлер вважав характерним для

представників допомагаючих професій, тоді як А. Бандура пов'язував стійкість до вигорання з високим рівнем самоефективності та професійної компетентності [6]. Резюмуючи ці погляди, К. Масlach визначає професійне вигорання як своєрідну «ерозію душі», що поступово руйнує ціннісну сферу, настрій та вольові якості особистості [30].

Професійне вигорання слід розглядати як складний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію особистості та зниження рівня власних досягнень. Найбільш виразно цей процес проявляється у фахівців, чия діяльність зосереджена в системі стосунків людина – людина. Важливо наголосити, що вигорання не є ознакою особистісної слабкості фахівця або його негативного ставлення до праці. Найімовірніше, цей стан формується через сукупність проблем у соціальному довіллі працівника та виникає внаслідок неузгодженості між внутрішнім ресурсом особистості та надмірними вимогами професійного середовища. Фактично, вигорання стає наслідком діяльності фахівця, який тривалий час працював із повною віддачею, витративши всі свої сили для досягнення складної мети, проте через об'єктивні чинники не отримав очікуваного результату або визнання.

Варто зауважити, що в науковому дискурсі тривалий час тривала дискусія щодо коректності використання термінів «емоційне згорання» та «професійне вигорання». Зокрема, у працях вітчизняних дослідників, які аналізують психологію діяльності в системі «людина – людина», наголошується на важливості лексичного розмежування цих понять [45]. Сучасна українська психологічна школа, спираючись на міжнародні стандарти, віддає перевагу терміну «вигорання» (від англ. *burnout*), оскільки він більш точно відображає процесуальний характер явища. Якщо «згорання» сприймається як кінцевий результат, певна завершена подія, то «вигорання» описує тривалу динаміку відчуття спустошеності особистості під час виконання професійних обов'язків. Як зазначає Л. Гуменюк, саме термін «вигорання» дозволяє сфокусувати увагу на стадіях поступового енергетичного виснаження фахівця, що є критично важливим для своєчасної діагностики і профілактики [11].

Зауважимо, що у науковій літературі синдром професійного вигорання часто розглядається як специфічний механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоційних реакцій у відповідь на тривалий вплив стресогенних чинників. Таке функціональне «відключення» емоцій дозволяє людині дозувати використання енергетичних ресурсів, проте водночас воно негативно впливає на результативність службової діяльності та міжособистісні стосунки з колегами [41]. У контексті діяльності правоохоронних органів В. Медведєв та О. Шевченко зазначають, що подібні прояви можуть виступати формою адаптації, завдяки якій психіка намагається економно використовувати внутрішні ресурси для збереження особистісної цілісності в екстремальних умовах праці [49].

Таким чином, проведений аналіз та узагальнення сучасних наукових підходів до тлумачення професійного вигорання дає змогу констатувати, що цей синдром є специфічною реакцією психічно здорової особистості на тривалий вплив стресогенних чинників. Він виникає поступово в умовах надмірних вимог до фахівця, інтенсивної міжособистісної взаємодії та високого емоційного навантаження. Основними наслідками цього процесу є виснаження внутрішніх енергетичних ресурсів, психосоматична дезадаптація та формування стійких негативних проявів у професійній поведінці, що потребує детального вивчення динаміки його розвитку за відповідними стадіями.

Погоджуємось із науковцями, які акцентують увагу на тому, що цей феномен є надзвичайно складним і має прогресуючий, багаторівневий характер [53].

Зокрема, у вітчизняних психологічних дослідженнях професійне вигорання постає як багатовимірне поняття, що містить у собі комплекс негативно забарвлених переживань і дезадаптивних проявів поведінки, які виникають внаслідок тривалої емоційної напруги у міжособистісних стосунках [6]. Такий симптомокомплекс охоплює практично всі структурні рівні особистості фахівця, серед яких першочергово виокремлюють соціально-психологічний, особистісний, мотиваційний і регулятивно-ситуаційний рівні. Соціально-психологічний рівень виявляється в деформації професійних стосунків і виникненні цинізму, тоді як

особистісний і мотиваційний рівні відображають зниження самооцінки, втрату інтересу до діяльності та відчуття безперспективності. Крім того, на регулятивно-ситуаційному рівні вигорання призводить до порушення емоційного самоконтролю фахівця, що є особливо небезпечним в умовах екстремальної діяльності [45].

Аналіз наукових розвідок свідчить про відсутність однозначного й чітко сформульованого трактування синдрому професійного вигорання, його характеристик і чіткого відмежування від споріднених категорій. На сьогодні дослідники розглядають цей феномен як різновид професійної деструкції, складову професійної деформації, специфічну форму психологічного захисту або особливий стан тривалого робочого стресу. О. Лозинська акцентує увагу на відсутності чітко визначених меж цього синдрому та недостатній вивченості його кореляції з професійними кризами і деформаціями особистості [26]. У контексті системного підходу вітчизняні вчені наголошують на «подвійній сутності» цього явища, де вигорання виступає одночасно і як результат вичерпання особистісних ресурсів, і як наслідок деструктивного впливу професійного середовища, що потребує комплексного аналізу його структури [45]. Таке розуміння дозволяє розглядати вигорання не як ізольований симптом, а як системну відповідь психіки на тривале перебування в екстремальних умовах діяльності.

На нашу думку, саме недостатнє розмежування причин, симптоматики і наслідків між синдромом професійного вигорання та такими суміжними станами як професійна деформація, хронічний робочий стрес, депресивні прояви, синдром хронічної втоми і посттравматичний стресовий розлад, є ключовою причиною відсутності їх чіткої диференціації в науковій літературі.

Це підтверджує низка наукових праць, у яких синдром професійного вигорання розглядається як детермінанта складних особистісних змін. Зокрема, дослідники пов'язують його із виникненням суїцидальної поведінки, а також із розвитком глибоких психогенних розладів, що безпосередньо корелюють із професійною дезадаптацією фахівця (Н. Булатевич) [19]. У межах психоаналітичного підходу вигорання трактується як наслідок нарцисичного розладу, викликаного критичною невідповідністю реальності ідеалам особистості

(Г. Фішер), або як специфічне професійне захворювання (Т. Форманюк). Вітчизняні вчені, зокрема В. Лефтеров та С. Максименко, визначають цей феномен як форму особистісної деструкції, що розвивається під впливом хронічного стресу [23; 45]. Водночас вигорання може виступати результатом комплексу нереалістичних очікувань (С. Меєр) або специфічної стадії «захоплення роботою», яка за відсутності ресурсів відновлення переходить у свою протилежність (В. Шауфелі) [60].

Українські дослідники, зокрема В. Барко та Н. Булатевич, розглядають професійне вигорання як одну з найбільш небезпечних форм професійної деструкції [14; 19]. Такий підхід підкреслює, що вигорання не лише виснажує емоційну сферу, а й виступає дезадаптивно-деформуючою формою існування у професії. Професійна деструкція поступово руйнує цілісність особистості, знижує рівень задоволеності самореалізацією та суттєво послаблює стійкість до негативних чинників соціального середовища. Як наслідок, відбувається порушення загальної адаптації, що критично впливає на продуктивність і безпеку професійної діяльності [6].

Як специфічну форму «спотвореного професійного розвитку» особистості вигорання визначають дослідники, які вивчають акмеологічні аспекти становлення фахівця, наголошуючи на його деструктивному впливі, що неминує призводить до глибинних змін особистісного профілю. У вітчизняній науковій думці, зокрема у працях В. Барка, О. Вавринів і В. Лефтерова, феномен професійного вигорання розглядається як ключовий складник або передумова професійної деформації [14; 23]. Водночас існує підхід, за яким ці два поняття фактично ототожнюються. Зокрема, у дослідженнях В. Медведєва та О. Петренко вигорання інтерпретується як динамічний прояв професійної деформації, що виникає внаслідок кумулятивного впливу хронічних стресорів на нервову систему фахівця [49; 34]. Таке термінологічне поєднання підкреслює нерозривний зв'язок між психоемоційним виснаженням і наступною деструкцією ціннісно-мотиваційної сфери особистості, що є характерним для представників ризиконебезпечних професій.

На відмінності між професійним вигоранням та професійною деформацією звертає увагу І. Моцонелідзе. Декодуючи їхнє смислове наповнення, дослідниця наголошує, що обидва явища є динамічними процесами, які чинять негативний вплив як на структуру особистості, так і на ефективність її фахової діяльності. Вони можуть проявлятися ізольовано, бути відтермінованими у часі або ж розвиватися паралельно, підсилюючи одне одного [6]. Схожу позицію займає М. Марусинець, вказуючи, що емоційне вигорання та професійна деформація є багатокомпонентними утвореннями, які мають споріднену природу виникнення та ідентичні сфери вияву [46].

У контексті структурного аналізу особистості важливою є концептуальна відмінність у спрямованості цих процесів: якщо при професійному вигоранні відбувається домінування «Я – особистісного» над «Я – професійним», то при професійній деформації спостерігається зворотна тенденція – експансія професійних рис та стереотипів на всі сфери позаслужбового життя людини («Я – професійне» поглинає «Я – особистісне»). Таке розмежування дозволяє глибше зрозуміти механізми трансформації психіки фахівця під тиском професійного середовища.

Аналіз наукових розвідок свідчить про складність чіткого розмежування емоційного вигорання та депресивних станів. Зокрема, у межах клінічного підходу депресія може розглядатися як складник загального синдрому вигорання або як його закономірний симптом на стадії глибокого виснаження (А. Хіром). Дослідження М. Бірона та Ш. Токера вказують на взаємозалежність між цими феноменами: депресивні прояви часто призводять до дефіциту внутрішніх ресурсів, що згодом трансформується у вигорання, тоді як надмірні робочі перевантаження виступають каталізатором для обох станів одночасно.

Окрему полеміку викликає співвідношення «професійного вигорання» та «хронічної втоми». Вітчизняні фахівці наголошують на доречності їх розмежування, оскільки специфічні умови праці (особливо в правоохоронних органах) можуть бути передумовою для виникнення втоми як фізіологічного стану, тоді як вигорання має виразний соціально – психологічний підтекст [6]. Як зазначає

А. Бутилін, вигорання детермінується не просто втомою, а надмірною відповідальністю, завищеним рівнем домагань та емоційно насиченим спілкуванням. Важливою відмінністю є тривалість цих станів у часі та їх зворотність. Зокрема, Т. Колтунович підкреслює, що без належної психологічної профілактики синдром емоційного вигорання може переростати у хронічні патологічні стани, що призводять до незворотних негативних наслідків для психічного здоров'я особистості [22].

Вважаємо за необхідне також розмежувати поняття стресу та професійного вигорання. Дослідники Т. Волан, Л. Зітзельсбергер, А. Широм підкреслюють, що синдром професійного вигорання є специфічним аспектом хронічного стресу, який виникає переважно під впливом чинників міжособистісного характеру в робочому середовищі. Деякі автори доводять, що головним спільним виявом цих станів є емоційне виснаження, проте вигорання має більш тривалий та особистісно-деструктивний характер.

У науковій літературі вигорання часто трактується як наслідок тривалого впливу некерованого стресу Г. Робертс. Зокрема, академік С. Максименко визначає цей синдром як своєрідний «підсумок третьої стадії перебігу стресового процесу» – стадії виснаження, коли адаптаційні ресурси організму та психіки фахівця остаточно вичерпуються [45]. Т. Колтунович підсумовує, що попри генетичну спорідненість цих понять, вигорання є окремим феноменом, який супроводжується втратою ідеалів та професійної мотивації, що не завжди притаманно звичайному робочому стресу. Таким чином, якщо стрес є реакцією на надмірні вимоги середовища, то вигорання – це результат тривалої невдалої боротьби із цим стресом.

Під час проявів синдрому професійного вигорання, як зазначає К. Маслач, суттєво зростає напруга в міжособистісній взаємодії, що з часом трансформується у стійкий негативізм та цинічне ставлення до об'єктів праці, тоді як при звичайному професійному стресі такі симптоми зазвичай відсутні. Г. Фройденбергер акцентує увагу на специфічному зв'язку між цими категоріями: стрес може виступати «вогнем радості» та драйвером активності, проте за умови дефіциту внутрішніх

ресурсів та втрати контролю він неминуче призводить до виснаження особистості [58].

Водночас зауважмо, що стрес у людини виникає внаслідок надмірних перевантажень організму за будь яких обставин і ситуацій, а емоційне вигорання виникає в осіб, задіяних у комунікативній, емоційно-насиченій сфері діяльності, які мають високий рівень домагань, є трудолюбними і виявляють відданість своїй справі. Тобто найчастіше під його вплив підпадають працівники соціономічних професій. Зокрема, науковці констатують, що більш стресогенною є часта зміна трудової діяльності, а стреси на роботі тісно пов'язані з вигоранням. Хоча під впливом стресу особистість може мобілізуватися, поліпшити власні показники діяльності, а за наявності виявів емоційного вигорання обов'язково знижується успішність, показники діяльності й самооцінка.

Важливою умовою для маніфестації симптомів професійного вигорання є значна тривалість стресових впливів на особистість, що зумовлює формування специфічних захисних реакцій, спрямованих на збереження енергетичних ресурсів. Водночас О. Езрахі та А. Широм наголошують, що саме тривалий характер вичерпання внутрішніх ресурсів фахівця без можливості їхнього систематичного та повноцінного відновлення є тією межею, що відокремлює вигорання від звичайного стресу [60].

Таким чином, стрес і професійне вигорання є різними психічними станами, хоча обидва формуються під впливом стресогенних факторів. Ключова відмінність між ними полягає в наявності деструктивної напруги у міжособистісній взаємодії, специфіці впливу на поведінкові патерни, тривалості дії та періодичності виникнення. Згідно з класичними науковими висновками Г. Сельє, стрес за своєю природою є загальним адаптаційним синдромом, тоді як професійне вигорання свідчить про глибоке порушення механізмів адаптації та виснаження життєвих сил [45].

Аналіз наукових підходів до вивчення професійного вигорання свідчить, що деякі дослідники вказують на складність самостійного використання цього поняття через його часткову подібність до депресивних станів та посттравматичного

стресового розладу. Г. Робертс пов'язує вигорання передусім із труднощами в управлінні власним життям і розглядає його не як окремий науковий феномен, а як узагальнюючу назву для наслідків тривалого робочого стресу та професійних криз.

Надмірне обговорення різних аспектів вигорання та значна кількість емпіричних даних призвели до певної девальвації терміну в побутовій сфері, що створює ризик втрати його наукової чіткості. У наукових колах тривають дискусії щодо необхідності введення альтернативних категорій, які б краще описували системні психосоматичні та особистісні розлади, породжені професійною діяльністю. Зокрема, обговорюються концепції «професійної деструкції» та «вторинної травматизації» як більш точних детермінант стану фахівця.

Проте, на нашу думку, варто використовувати саме термін «професійне вигорання». Це зумовлено його комплексним впливом на особистість і можливістю аналізу не лише в межах виконання службових обов'язків, а й через трансформацію ставлення фахівця до життя загалом. Консолідація зусиль науковців навколо вирішення цього поняття дозволить розробити більш точні інструменти діагностики і профілактики, що є критично важливим для збереження кадрового потенціалу в екстремальних сферах діяльності.

1.2. Симптоми та моделі синдрому професійного вигорання фахівців екстремального профілю

На сучасному етапі розвитку суспільства особливої актуальності набуває проблема підтримки і збереження психологічного здоров'я особистості, що безпосередньо впливає на національну безпеку та стійкість державних інституцій. Саме тому синдром професійного вигорання розглядається як критичне деструктивне явище, що нівелює потенціал фахівця, перешкоджає його успішній соціалізації та професійному довголіттю.

Аналіз світового наукового дискурсу дає змогу констатувати багатоаспектність природи цього феномену. У сучасній психологічній науці домінують два вектори його вивчення: статичний (модель станів), що фокусується

на симптоматиці та структурі синдрому, та процесуальний (модель стадій), що розглядає вигорання як динамічний розвиток професійної деформації.

Прихильники статичного підходу розглядають вигорання як стійкий психологічний стан, що формується внаслідок тривалої дії професійних стресорів. У межах цього напрямку феномен описується як багатовимірна структура, компоненти якої класифікуються в межах однофакторних та багатфакторних моделей. Попри тривалу історію досліджень, у світовій науковій спільноті продовжується дискусія щодо валідності та кількості базових компонентів синдрому. Це зумовлює необхідність детального аналізу існуючих конструктів, особливо в контексті професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних та екстремальних профілів, де ціна помилки, зумовленої вигоранням, є критично високою.

До фахівців екстремального профілю відносять: працівників аварійно-рятувальних служб, рятувальників, пожежників, працівників ДСНС, військовослужбовців, поліцейських, медичних працівників екстреної допомоги, саперів та інших спеціалістів, професійна діяльність яких пов'язана з діяльністю в екстремальних умовах. У нашому дослідженні основну увагу ми приділятимемо фахівцям Оперативно-рятувальної служби ДСНС України.

Відповідно до однофакторної моделі (Е. Аронсон та А. Пайнс), професійне вигорання трактується як стан комплексного фізичного, емоційного та когнітивного виснаження. Він зумовлений тривалим впливом стресогенних обставин, що призводять до виражених негативних емоційних реакцій. У межах цієї концепції виснаження вважається центральним компонентом, а порушення гармонійності переживань та поведінкові деформації розглядаються як його прямі наслідки. На основі цієї моделі А. Пайнс розробила діагностичний інструментарій (опитувальник «Burnout Measure»), спрямований на виявлення рівнів соматичного та психічного виснаження особистості.

Наявність такої двокомпонентної структури (фізичної та психічної) підтверджується у дослідженнях фахівців екстремального профілю, де вигорання часто супроводжується зниженням здатності до реалізації управлінських функцій

та частковою редукцією професійних обов'язків. Схожої позиції дотримується П. Брілл, який характеризує вигорання як професійно зумовлений дисфоричний і дисфункціональний стан психічно здорового індивіда. Вітчизняні дослідники, аналізуючи цю модель, зазначають, що вона є найбільш релевантною для первинної діагностики виснаження у працівників силових структур, де фізичний ресурс є базовим для виконання завдань [6; 53].

Автори двофакторної моделі (Д. Дірендонк, Г. Сіксма та Б. Шауфелі) емоційне вигорання розуміють як двохвимірну конструкцію, що складається з таких компонентів, як виснаження та деперсоналізація. Виснаження виражається в «афективних» ви явах, а саме: скаргах на погіршений стан здоров'я й самопочуття, нервові напруження, емоційне виснаження.

Деперсоналізація виступає диспозиційним компонентом синдрому, що виявляється у деформації ставлення до суб'єктів професійної взаємодії або до власного «Я» [58]. У межах розвитку двофакторних моделей існують альтернативні теоретичні підходи: інтеграція емоційного виснаження та деперсоналізації в єдиний конструкт або виключення одного з елементів (зокрема, редукції особистих досягнень) зі структури синдрому, розглядаючи його як вторинний наслідок, а не внутрішню складову вигорання.

Зокрема, у дослідженнях факторної структури синдрому (наприклад, праці Д. Гріна) обґрунтовується доцільність об'єднання емоційного виснаження та деперсоналізації в єдиний базовий чинник (так зване «ядро вигорання»). Цей інтегрований конструкт, разом із редукцією особистих досягнень (зниженням почуття професійної ефективності), розглядається як основа модифікованої структури емоційного вигорання [60].

Деякі дослідники пропонують вилучити деперсоналізацію зі структури синдрому, констатуючи, що саме виснаження є фундаментальною основою досліджуваного феномену. Класичну трифакторну модель синдрому емоційного вигорання запропонували американські дослідниці С. Джексон і К. Маслач [30]. Автори розглядають вигорання як специфічну реакцію на тривалі професійні стреси та визначають його як тривимірний конструкт, що інтегрує в собі емоційне

виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. При цьому саме емоційне виснаження виступає ключовим, базовим компонентом синдрому.

Деперсоналізація проявляється у деформації міжособистісних стосунків із оточенням, що супроводжується емоційним відстороненням, тоді як редукція особистих досягнень виступає когнітивним компонентом самооцінювання власної професійної компетентності та успішності [30]. Цей феномен також може трансформуватися у тенденцію до обмеження професійної відповідальності та формалізації контактів із реципієнтами. Трикомпонентна модель К. Маслач фокусується на професійній кризі в межах соціальної взаємодії. Це стимулює сучасних дослідників до поглибленого вивчення складових емоційного вигорання, зокрема деперсоналізації, крізь призму професіогенезу та особистісно-професійного розвитку фахівця [23; 58].

Отже, попри статус загальноприйнятої, трифакторна модель не вичерпує повноти структурних характеристик професійного вигорання. Частина дослідників пропонує розширення або диференціацію окремих компонентів феномену, тоді як інші вказують на недостатню теоретичну обґрунтованість ієрархії чинників у цій конструкції. Зокрема, у працях Дж. Мур деперсоналізація та редукція особистих досягнень розглядаються як складніші та багатогранніші конструкти порівняно з емоційним виснаженням, що потребує врахування специфіки професійної діяльності та особистісного контексту фахівця.

Р. Големб'євський і Р. Мунзенрідер доводять, що кожен із компонентів вигорання розвивається незалежно один від одного. Д. Енцманн та В. Шауфелі зауважують, що механізми виникнення цих чинників потребують подальшого ґрунтового вивчення. Сучасні дослідники (зокрема, представники японської психологічної школи) пропонують доповнити трифакторну модель четвертим чинником – «залученістю» (involvement), що на рівні психосоматики супроводжується головним болем, порушенням сну, дратівливістю та ризиком формування адиктивної поведінки [53; 58; 60].

Особливістю чотирифакторної моделі (А. Мімс і Дж. Фірт) є диференціація одного з компонентів на два окремих вектори. Своєю чергою, Е. Іваніцкі та

Дж. Шваб пропонують розділити деперсоналізацію на складові, пов'язані безпосередньо з робочим процесом та ті, що стосуються взаємодії з суб'єктами професійної діяльності [53; 60].

Отже, моделі структурного підходу розглядають синдром професійного вигорання як дисфункціональний стан особистості, що виникає внаслідок тривалого деструктивного впливу професійного середовища. Попри розбіжності у кількості структурних елементів (виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень), найбільш валідною й емпірично підтвердженою залишається класична трифакторна модель.

Динаміка розвитку синдрому в межах процесуального підходу розглядається як послідовна трансформація особистісних та поведінкових характеристик фахівця під тиском професійної деструкції. Зокрема, стадіальний характер цього процесу передбачає перехід від етапу ідеалістичних сподівань до фаз фрустрації та апатії [53]. В українській психологічній науці значна увага приділяється вивченню цих етапів у контексті професійного становлення офіцерів та працівників правоохоронних органів, де процесуальні зміни корелюють із рівнем життєстійкості та механізмами прийняття рішень [16; 22; 37; 38; 44].

Важливим аспектом динамічної моделі є те, що вигорання не є статичним станом, а розвивається як ланцюгова реакція: від емоційного виснаження до глибокої деформації ціннісно – смислової сфери особистості [46]. Дослідники наголошують, що на кожному етапі процесу важливу роль відіграють психофізіологічні закономірності самоздійснення, які можуть або гальмувати, або прискорювати перехід до наступної стадії професійного регресу [42].

Один із перших описав процесуальний характер синдрому К. Черніс. Він вважає вигорання процесом негативного ви яву поведінкових реакцій у відповідь на професійні стреси. У запропонованій трьохфакторній моделі вчений виділяє базовим чинником феномену правильний спосіб подолання стресу.

Стадіально-процесуальний характер синдром «емоційного вигорання» найяскравіше описаний у концепції М. Буріш, за яким у своєму розвитку він проходить шість фаз:

- 1) попереджувальну;
- 2) фазу зниження рівня власної участі;
- 3) емоційних реакцій;
- 4) деструктивної поведінки;
- 5) психосоматичних реакцій;
- 6) розчарування.

Основний аспект феномену пов'язаний із суперечностями між ступенем «включеності» в діяльність та отриманим результатом. За М. Буріш до повного відчаю та екзистенціальної спустошеності призводить саме трудоголізм.

Дослідники Е. Гартман і Б. Перлман, аналізуючи структуру професійного вигорання, виділили три засадничі компоненти: емоційне (фізичне) виснаження, деперсоналізацію та знижену робочу продуктивність [27; 39; 60]. Своєю чергою, представниця процесуального підходу Д. Етціон визначає вигорання як латентний процес психологічного «вимивання» енергії, що розвивається поступово і часто непомітно для суб'єкта. У межах цієї концепції вигорання розглядається як динамічний конструкт, що не має чітко визначеної кінцевої межі та постійно прогресує під впливом хронічного стресу [23; 37; 41]. В умовах діяльності фахівців екстремального профілю такий процес «енергетичного дефіциту» суттєво знижує рівень психологічної готовності до виконання службових завдань.

Аналіз наукових праць засвідчив, що [20; 36] на сучасному етапі розвитку психологічної думки поширеною є процесуально-фазова модель професійного вигорання Р. Големб'євського та Р. Мунзенрідера. Ця концепція синтезує в собі структурний та динамічний підходи, виокремлюючи вісім послідовних фаз синдрому. Автори обґрунтовують три рівні інтенсивності вигорання (низький, середній, високий), що базуються на специфічній комбінації показників виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень фахівця [58].

Окрім того, значну теоретичну цінність має модель Р. Веннінга та Дж. Спредлі, які розглядають емоційне вигорання як прогресуючий деструктивний процес. Цей підхід був деталізований у дослідженнях Дж. Грінберга, де виокремлено п'ять стадій розвитку синдрому, що мають виражену психосоматичну

та поведінкову специфіку. Перша стадія – «медовий місяць»: характеризується високим рівнем залученості та задоволеності фахівця результатами своєї діяльності. Проте через надмірну інтенсивність праці та відсутність психогігієнічних навичок поступово втрачається первинний інтерес до роботи, що стає підґрунтям для майбутньої деформації [36; 57].

Друга стадія – «нестача пального»: проявляється у виникненні симптомів хронічної втоми, апатії, порушеннях сну та первинному розчаруванні у професійних ідеалах. На цьому етапі спостерігається зниження продуктивності та схильність до відособленості від колективу. Третя стадія – «хронічні симптоми»: характеризується формуванням сталих негативних психічних станів. Фізичне виснаження набуває постійного характеру, з'являються ознаки психосоматичної хворобливості та емоційної лабільності. Четверта стадія – «криза»: виражається у діагностуванні хронічних соматичних розладів. На цій стадії деструктивні зміни в організмі та психіці призводять до часткової або повної втрати професійної працездатності фахівця. П'ята стадія – «пробивання стіни»: є фінальним етапом професійної деградації, що характеризується загостренням усіх наявних психофізичних проблем. Стан фахівця на цій стадії становить серйозну загрозу не лише для професійної діяльності, а й для загальної життєдіяльності особистості [36; 58].

Зазначимо, що Л. Галлстен, ґрунтуючись на процесуальних аспектах синдрому, виокремив низку етапів його перебігу, що є аналогічними стадіям, визначеним іншими дослідниками. Водночас він вважає, що причиною прояву вигорання є загроза ідентичності особистості, яка надмірно віддана власній роботі та не має альтернативних соціальних ролей, окрім професійної [23].

Отже, усі процесуальні моделі розкривають деструктивний вплив емоційного вигорання на людину та її соціальне оточення, насамперед професійне. Зокрема, Р. Големб'євський і Р. Мунзенрідер у власній моделі диференціюють фахівців за рівнем деструктивного впливу синдрому на особистість [28]. Попри стадіальні відмінності, більшість моделей цього підходу акцентують увагу на поступовому виснаженні адаптаційних ресурсів фахівця під впливом хронічного стресу [42].

Нам імпонує підхід дослідників професійного вигорання – Т. Зайчикової, Л. Карамушки, К. Маслач, І. Моцонелідзе, І. Приходька, які інтегрують структурний та динамічний аспекти цього феномену. У межах такого підходу виокремлюються три базові ознаки, що розвиваються у часі з поступовим накопиченням специфічних симптомів: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень [30; 35].

Виснаження виступає фундаментом синдрому та проявляється у вичерпаності емоційних і фізичних ресурсів особистості. Цей стан характеризується відчуттям постійної перенапруги, зниженням загального тону та хронічною втомою, яка не зникає навіть після тривалого відпочинку [57]. Деперсоналізація (або особистісна відстороненість) виражається у деформації міжособистісних стосунків, появі цинічного або негативного ставлення до колег та суб'єктів професійної взаємодії. Крайнім проявом деперсоналізації є емоційна холодність, повна втрата інтересу до потреб інших осіб та формалізація виконання службових обов'язків [58].

Редукція особистих досягнень виражається у негативному самосприйнятті в професії, розчаруванні результатами власної діяльності, відчутті втрати компетентності та відсутності перспектив професійного зростання. Це призводить до зниження мотивації та формування стійкого почуття професійної неспроможності [58].

У науковому просторі значну увагу приділяють динамічним моделям, що дозволяють відстежити стадіальність розвитку синдрому в часі. Замість застарілих підходів, сучасні дослідники (зокрема М. Корольчук, Л. Юр'єва) пропонують розглядати цей процес як поступове виснаження адаптаційних ресурсів особистості, що проходить через такі етапи: Етап мобілізації та напруження: запускає механізм формування синдрому під впливом хронічного стресу, коли фахівець намагається адаптуватися до надмірних вимог середовища. Етап резистенції (опору): період, коли організм і психіка намагаються мінімізувати вплив стресорів шляхом психологічного захисту та емоційного відсторонення. Етап виснаження: характеризується вираженим зниженням емоційно-енергетичних

та психічних ресурсів, що призводить до деструкції нервової системи та втрати працездатності фахівця.

Зауважимо, що Б. Бунк, Д. Енцманн та В. Шауфелі розглядають професійне вигорання подвійно: як динамічний процес і як специфічний психічний стан. Дослідники визначають його як сталий негативний стан, що розвивається поступово у психічно здорових осіб за умов тривалої невідповідності між їхніми реальними можливостями (ресурсами) та очікуваними результатами професійної діяльності [60]. Такий дисбаланс призводить до поступової девальвації професійних цінностей і виснаження адаптаційного потенціалу особистості, що підтверджується дослідженнями вітчизняних фахівців у сфері психології праці [20; 33].

Екзистенціальний підхід розглядає професійне вигорання як затяжний стан виснаження, що виникає внаслідок втрати сенсу професійної діяльності та тривалого перебування у стані внутрішнього конфлікту [20; 57]. Провідним симптомом і фундаментом синдрому в межах цього напрямку виступає прогресуюче психоемоційне виснаження. Особливої ваги у цьому контексті набуває антропологічна модель В. Франкла. Учений акцентує увагу на тому, що вигорання охоплює три засадничі виміри людського буття: соматичний, психічний та ноетичний (духовний) [57]. Відповідно до цієї моделі, деструктивний вплив синдрому розгортається послідовно: спочатку він негативно впливає на фізичне самопочуття особистості, згодом відображається на емоційних переживаннях, і нарешті деформує дії, настанови та життєву позицію людини. Такі затяжні стани призводять до відчуття внутрішньої порожнечі та втрати ціннісних орієнтирів, що В. Франкл визначає як «екзистенціальний вакуум». Екзистенціальні аспекти вигорання (зокрема втрату мотивації, розчарування та фрустрацію) детально аналізують також Е. Гартман і Б. Перлман, розглядаючи їх як наслідок блокування особистісно значущих цілей у професійному середовищі [58; 60]. В українській психологічній науці ці стани досліджуються як форма професійної деформації, що супроводжується зниженням емоційного фону та втратою суб'єктивної значущості праці [5; 20].

Підсумовуючи, констатуємо неоднозначність наукових поглядів на структуру та динаміку професійного вигорання. Однак, попри розбіжності в підходах, загальновизнаним є те, що цей синдром розвивається поступово і характеризується комплексом органічно пов'язаних симптомів. У нашому дослідженні ми базуватимемося на класичній трифакторній моделі, згідно з якою ключовими компонентами вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень [33]. Аналіз симптоматики професійного вигорання дозволив виявити відмінності у поглядах дослідників як щодо особливостей перебігу цього синдрому, так і щодо варіативності його проявів залежно від специфіки професійної діяльності. Водночас системний підхід до вивчення зазначених симптомів дає змогу не лише діагностувати наявність деструктивних змін, а й прогнозувати подальший розвиток професійної деформації фахівця [33].

До основних симптомів професійного вигорання дослідники (зокрема В. Криволапчук, В. Мороз) відносять хронічну втому, розратованість, підвищену тривожність, емоційне дистанціювання від колег і суб'єктів професійної взаємодії. Ці прояви супроводжуються зниженням концентрації уваги, зростанням конфліктності, втратою мотивації до праці та різким посиленням незадоволеності власною діяльністю [57; 58].

Водночас циклічну динаміку розвитку професійного вигорання описували А. Бродський і Дж. Едельвіч, виокремлюючи низку послідовних симптомів, що відображають поступову деструкцію особистості: компульсивну потребу в досягненнях, надмірне напруження, ігнорування власних потреб, витіснення конфліктів, викривлення ціннісної системи, посилення самозречення, відмову від активного опору стресу, поведінкові зміни, деперсоналізацію, відчуття внутрішньої порожнечі, депресивні стани і цілковите психофізичне виснаження [53].

У цьому контексті варто звернути увагу на дослідження Е. Маєр, яка, узагальнивши перелік симптомів вигорання, виокремила 12 ключових проявів: хронічну втому та виснаження, психосоматичні розлади, порушення сну, негативне ставлення до суб'єктів взаємодії та власної професійної діяльності. До цього

переліку також належать: спрощеність у виконанні професійних обов'язків, схильність до адиктивної поведінки (надмірне вживання кави, алкоголю), порушення режиму харчування, формування негативної «Я-концепції», агресивні прояви (дратівливість, гнів), а також тривожність і депресивний фон настрою [33; 48].

Своєю чергою, Е. Аронсон, Д. Кафрі та А. Пайнс описують стан виснаження через суб'єктивне відчуття безпорадності та безвиході. Для цього стану характерні втрата натхнення і радості від праці, емоційна стриманість (ригідність), погіршення фізичного самопочуття та соціальна ізоляція від оточення [32; 60]. Такі симптоми свідчать про глибоку деформацію ціннісно-сислової сфери фахівця та потребують невідкладної психологічної корекції [23].

Змістовно схожу класифікацію симптомів професійного вигорання, зокрема В. Баратинська та О. Кокун пропонують акцентуючи увагу на деструктивних змінах у психоемоційній та поведінковій сферах фахівця. Ключовими серед них визначено: прояви агресії, стійкі порушення сну, формування негативного ставлення до суб'єктів взаємодії та власної діяльності, песимізм, депресивні стани та втрату сенсу професійного буття [1; 42].

Крім того, синдром супроводжується психосоматичними порушеннями, стереотипністю установок і дій, однотипністю у спілкуванні, а також когнітивними труднощами під час виконання розумових операцій. На поведінковому рівні спостерігається спрощення професійних функцій, висока тривожність та постійне відчуття виснаження, що не зникає навіть після завершення активної фази діяльності. Такий комплекс симптомів безпосередньо корелює з рівнем стресостійкості особистості та потребує впровадження заходів психологічної саморегуляції [16].

Окрім того, низка дослідників запропонували класифікації симптомів професійного вигорання відповідно до рівнів їхнього прояву. Зокрема, К. Маслач диференціює їх на фізичні, поведінкові та психологічні [30; 58]. До фізичних симптомів учена віднесла відчуття постійної втоми, астенизацію, часті головні болі, розлади шлунково-кишкового тракту, різкі зміни ваги тіла та безсоння [19; 34].

Поведінковий рівень виражається у несаможиттєвості під час прийняття рішень, соціальній відособленості, неадекватній відповідальності, песимістичному баченні професійного майбутнього, а також у схильності до адиктивної поведінки, як-от зловживання алкоголем чи іншими психоактивними речовинами [6; 48]. Психологічна складова синдрому охоплює стани фрустрації, почуття безпорадності та безнадійності, надмірне хвилювання, розчарування, відчуття провини, дратівливості та емоційну ригідність фахівця [16; 30].

У подальших дослідженнях емоційного вигорання підкреслюється, що його тяжкі форми можуть супроводжуватися вираженими депресивними станами та стійким зниженням емоційного фону, які у випадку критичного розвитку синдрому здатні призводити до формування деструктивних поведінкових тенденцій [41; 46; 48].

Важливий внесок у диференціацію проявів синдрому професійного вигорання зроблено в межах підходу М. Лейтер та К. Маслач, які розглядають його як багатокомпонентне явище з когнітивними, емоційними, поведінковими та фізіологічними проявами. Когнітивні симптоми включають ригідність мислення, формування захисних установок, відчуження та песимістичне сприйняття професійної діяльності, що у важких випадках може супроводжуватися депресивними станами [30; 58].

Афективні симптоми виражаються у постійному відчутті провини, підвищеній конфліктності та недостатньому самоконтролі емоційних реакцій. Для цього рівня характерні глибоке розчарування, відсутність бачення майбутніх перспектив та суб'єктивне відчуття неможливості змінити власне життя. Поведінкові симптоми включають прояви хронічного трудоголізму, схильність до постійних звинувачень оточуючих, а також емоційну стриманість, що ускладнює вираження власних почуттів. Це неминує призводить до зниження ефективності та продуктивності діяльності, відчуття хронічної невдачі та соціальної ізоляції [33; 38]. Тілесні симптоми складають основу фізичного нездужання фахівця. Вони проявляються через хронічну втому, суттєве зниження мотивації, різкий спад енергетичного потенціалу та загальну хворобливість організму.

Для нашого дослідження актуальним є підхід, що базується на фазовій динаміці розвитку професійного вигорання, яку детально аналізує М. Корольчук. Відповідно до цієї моделі, синдром розвивається через три послідовні стадії, кожна з яких має специфічну симптоматику. Перша фаза напруження: виступає пусковим механізмом і характеризується переживанням психотравмуючих обставин, невдоволеністю собою, відчуттям безвиході («загнаності у клітку»), підвищеною тривожністю та першими депресивними проявами. Друга фаза резистенції (опору): на цьому етапі особистість намагається захиститися від стресу, що проявляється через неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральну дезорієнтацію, надмірну економію емоційних ресурсів та редукцію професійних обов'язків. Третя фаза виснаження: характеризується вираженим емоційним дефіцитом, повною емоційною та особистісною відстороненістю (деперсоналізацією), а також появою психосоматичних і психовегетативних порушень, що свідчить про глибоку дезадаптацію фахівця [20; 22].

Вважаємо вартим уваги підхід до визначення симптомів емоційного вигорання, запропонований В. Криволапчуком, І. Моцонелідзе, І. Слюсар [22; 36]:

1. Фізичні симптоми: втома та виснаженість протягом дня, фізичне виснаження, зміна ваги, порушення сну, погіршення стану здоров'я, зниження імунітету, чутливість до змін показників навколишнього середовища.

2. Емоційні: зниження емоційності, песимістичність і цинізм, зниження концентрації уваги, проявляються розчарування, безпорадність, почуття невдачі, самозвинувачення, байдужість, замкнутість; тривожність; депресивність та істеричність, неконтрольовані поведінкові вирази агресії, роздратованості, гніву та образливості, деперсоналізація.

3. Поведінкові: труднощі у виконанні власних професійних обов'язків; порушення режиму праці та тривалості робочого дня, зниження продуктивності професійної діяльності, відсутність мотивації до праці, відтермінування запланованих завдань, уникання самостійного прийняття рішень, порушення харчування, бажання відпочити, прагнення до соціальної ізоляції; часте

виникнення думок про звільнення; зловживання речовинами, що змінюють настрій (кава, алкоголь, ліки); підвищений травматизм (падіння, травми тощо).

4. Інтелектуальні симптоми: втрата інтересу до життя, новизни й розв'язання робочих проблем, деконцентрація уваги, апатія, підозрілість і недовіливість; переважання шаблонності в діяльності, негативне ставлення до нововведень.

5. Соціальні симптоми: зниження соціальної активності, втрата інтересу до проведення власного особистого часу, розчарування та песимістичні погляди на майбутнє, формальне виконання функціональних обов'язків, усамітненість та конфліктність.

Варто також звернути увагу на багатовимірність професійного вигорання, яке розглядається як комплексне явище, що охоплює різні рівні професійної взаємодії та джерела стресу. У працях В. Шауфелі та співавторів підкреслюється складна структура синдрому та його залежність від організаційних і міжособистісних факторів [58; 60]. Особливого наукового інтересу набуває типологія Д. Гіллеспі, яка знайшла емпіричне підтвердження в дослідженнях провідних вітчизняних фахівців – М. Корольчука та В. Криволапчука. За їхніми спостереженнями, розвиток синдрому розгортається за двома полярними сценаріями. Перший – це стенічний тип, для якого характерні емоційна холодність, загострений цинізм та відкриті агресивні реакції щодо оточення. На противагу йому, астенічний тип проявляється через глибоку виснаженість, тотальну апатію, болісну нерішучість та стійке прагнення фахівця до соціальної ізоляції [20; 22].

Окремої уваги заслуговують результати сучасних європейських досліджень, які крізь призму стратегій подолання труднощів виокремлюють три специфічні підтипи фахівців, вразливих до вигорання. До першої групи належать так звані «перевантажені» працівники: їхнє виснаження є прямим наслідком надмірної інтенсивності праці та гострого незадоволення організаційним менеджментом, що стрімко каталізує стадію нервового напруження. Другу групу формують «недостатньо залучені» особистості, чия професійна деградація зумовлена гнітючою монотонністю завдань та відсутністю перспектив для самоактуалізації, що неминуче призводить до відчуження та деперсоналізації. Третій підтип

репрезентують «виснажені» фахівці – люди, які капітулюють перед труднощами, обираючи неефективну стратегію уникнення стресу. Встановлюючи для себе недосяжні цілі на тлі вичерпаної мотивації, вони найшвидше досягають критичної точки психофізичного зламу.

Підсумовуючи багатоаспектний науковий дискурс, констатуємо, що симптоматика емоційного вигорання є всеохопною та деструктивно впливає на всі сфери життєдіяльності особистості. Зважаючи на розмаїття теоретичних поглядів, методологічним підґрунтям нашого дослідження слугуватиме комплексний підхід, висвітлений у працях М. Корольчука, В. Криволапчука, І. Моцонелідзе та І. Слюсар [20; 22]. Окрім цього, ми безпосередньо спираємося на типологію професійної деструкції, адаптовану до специфіки екстремальних служб дослідниками Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, зокрема І. Коваль, А. Литвин, Л. Пилипенко, Р. Сірко, Р. Яремко [6; 17; 24; 36; 38; 44; 40; 50]. Такий науковий синтез дозволить максимально об'єктивно розкрити особливості вигорання в умовах службової діяльності.

1.3. Особливості профілактики синдрому професійного вигорання у персоналу служб порятунку

Ефективність функціонування системи ДСНС України в сучасних умовах визначається не лише технічною оснащеністю підрозділів, а передусім психологічним ресурсом особистості рятувальника. Професійна діяльність фахівців екстремального профілю розгортається у площині постійного протистояння загрозам, що потребує від людини граничної мобілізації внутрішніх сил. Проте тривале перебування у стані надвисокої напруги, що є невід'ємною частиною служби, неминуче стає підґрунтям для формування деструктивних станів, серед яких провідне місце посідає синдром професійного вигорання.

Специфіка службового середовища рятувальників характеризується поєднанням жорсткої регламентації життєдіяльності та раптовості виникнення екстремальних ситуацій. Перебування у закритому соціальному просторі

підрозділу, необхідність підпорядкування суворій дисципліні та тривалі деприваційні умови створюють специфічне навантаження на когнітивну та емоційну сфери особистості. Як наслідок, виникають передумови для поступової ерозії професійної мотивації, що в подальшому трансформується у бажання дистанціюватися від службових обов'язків та навіть залишити лави ДСНС ще на етапі становлення молодого фахівця.

Актуальність профілактичного напрямку в межах цього дослідження зумовлена тим, що вигорання не є особистою проблемою окремого працівника – це системний ризик, що знижує боєздатність підрозділів та ефективність реагування на надзвичайні ситуації. Своєчасна превенція та підтримка психологічного добробуту особового складу стають фундаментом, на якому будується професійна надійність і тривале службове довголіття рятувальника. Саме тому аналіз чинників, що провокують вигорання, та розробка дієвих механізмів їх нейтралізації є стратегічним пріоритетом психологічного супроводу в системі екстремальних служб.

Аналіз терміну «профілактика» свідчить про його міждисциплінарний характер та трансформацію значення залежно від галузі наукового знання. Традиційно, у найбільш загальному розумінні, профілактика розглядається як цілеспрямована діяльність, спрямована на випередження виникнення та запобігання розвитку небажаних явищ або станів. У медичній і психологічній літературі це поняття трактується як комплекс заходів, що мають на меті не лише запобігання конкретних порушень, а й активне усунення чинників ризику, що їх провокують.

Сучасна наукова думка, зокрема у працях вітчизняних фахівців [35; 42], пропонує диференціювати профілактичну діяльність за рівнями її реалізації. Передусім виокремлюють: громадську профілактику, що передбачає створення системи організаційних і середовищних умов, які сприяють збереженню здоров'я та професійного довголіття великих соціальних груп (наприклад, особового складу підрозділів ДСНС). Індивідуальну профілактику, яка зосереджена на особистісному рівні й охоплює розвиток навичок саморегуляції, дотримання

гігієни праці та формування відповідального ставлення до власного психоемоційного стану. Такий підхід дозволяє розглядати профілактику професійного вигорання не як разовий захід, а як безперервну систему супроводу, що інтегрує як організаційні рішення керівництва, так і індивідуальну роботу кожного рятувальника над зміцненням власної психологічної стійкості.

Сучасне розуміння профілактики виходить за межі суто медичного підходу, набуваючи комплексного характеру. Якщо в соціологічному контексті профілактика розглядається як стратегія збереження здоров'я та забезпечення довголіття населення, то в межах психології діяльності в екстремальних умовах вона трансформується в цілеспрямовану систему управління професійними ризиками.

Для фахівців ДСНС України профілактична діяльність – це передусім створення таких умов служби, які мінімізували б вплив деструктивних чинників на особистість. Відповідно до поглядів О. Вавринів та Р. Яремка [6], це дозволяє не лише запобігти виникненню симптомів вигорання, а й зміцнити загальну професійну стійкість особового складу. Таким чином, ми розглядаємо профілактику як багаторівневий процес: від соціоорганізаційних заходів на рівні підрозділу до індивідуальної психологічної корекції кожного рятувальника.

У системі заходів, спрямованих на збереження професійного здоров'я особового складу ДСНС, ключове місце посідає психопрофілактика. Як самостійний напрям практичної психології, вона почала активно розвиватися у 70–80-х рр. ХХ ст., поступово трансформуючись в комплексну систему супроводу професійної діяльності. Глибокому дослідженню методологічних засад психопрофілактики сприяли праці Є. Потапчука, Ю. Приходька та В. Пахальян, а в контексті екстремальної діяльності – дослідження сучасних науковців [22; 40; 41].

Нині психологічна профілактика розглядається не просто як галузь, що межує з медициною, а як цілісна система превентивних дій. У межах нашого дослідження ми визначаємо психопрофілактику як комплекс заходів, спрямованих на вчасне розпізнавання та нейтралізацію негативних психотравмуючих чинників службового середовища, виявлення осіб із ознаками нервово-психічної нестійкості

на ранніх етапах, створення умов для гармонійного розвитку особистості рятувальника та зміцнення його адаптаційних можливостей.

На відміну від психіатричного підходу, який фокусується на лікуванні вже наявних розладів, психологічна профілактика в підрозділах ДСНС спрямована на роботу зі здоровими фахівцями. Її головна мета – не допустити переходу емоційної напруги у хронічну форму та запобігти формуванню синдрому професійного вигорання, що критично важливо для забезпечення надійності фахівця в екстремальних ситуаціях.

Розширення наукових поглядів на природу психологічної профілактики дозволяє глибше осягнути її багатогранність. Зокрема, академік М. Костицький розглядає психопрофілактику як цілісну теорію та практичну систему розроблення превентивних заходів, пріоритетною метою яких є не лише збереження, а й активне зміцнення психічного здоров'я та досягнення психологічної гармонії особистості [21]. Поділяючи ці ідеї, Р. Яремко адаптує принципи психологічного благополуччя до складних, непередбачуваних умов службової діяльності, наголошуючи, що профілактика – це передусім створення внутрішнього ресурсу стійкості фахівця [6].

Такий підхід перегукується також із положеннями досліджень, в яких психологічна профілактика пов'язується з розвитком особистісних ресурсів і психологічної стійкості фахівця. Зокрема, у працях О. Штепи підкреслюється роль психологічної ресурсності як системного утворення, що забезпечує здатність особистості ефективно долати професійні труднощі та зберігати внутрішню рівновагу [47].

Водночас у науковому товаристві співіснують різні моделі розуміння психопрофілактики. У межах клінічного підходу (зокрема у працях Б. Карвасарського) вона розглядається переважно як система медико-психологічних втручань, спрямованих на запобігання та корекцію психічних розладів. Натомість у психології праці та екстремальної діяльності психопрофілактика набуває статусу самотійного напрямку, орієнтованого на збереження та розвиток професійного здоров'я фахівців.

У контексті підготовки персоналу екстремальних служб це означає перехід від моделі «усунення наслідків» до проактивного формування психологічної стійкості, розвиток адаптивних копінг-стратегій і підсилення ресурсного потенціалу особистості. Подібний підхід узгоджується з положеннями досліджень у сфері службової та екстремальної діяльності, де наголошується на необхідності системної психопрофілактичної роботи як складової підготовки фахівців ризиконебезпечних професій [4; 41; 40].

У науковому дискурсі психологічна профілактика розглядається як багатовекторна система, зміст якої трансформується відповідно до сфери професійної діяльності. Зокрема, у працях І. Приходька підкреслюється значення психологічної підготовки і створення умов для формування стійкості фахівців екстремального профілю, що передбачає запобігання професійній дезадаптації [41]. У контексті дослідження ризиконебезпечних професій психопрофілактика розглядається як складова системи збереження психічного здоров'я та запобігання професійним кризовим станам, зумовленим тривалим впливом стресогенних чинників професійного середовища [40].

Важливим аспектом є розмежування психопрофілактики і психогігієни. Зауважимо, що психогігієна орієнтована на дотримання загальних норм збереження психічного здоров'я, а психопрофілактика розглядається як система цілеспрямованих заходів, спрямованих на запобігання розвитку деструктивних психічних станів і зміцнення психологічної стійкості особистості. У наукових підходах до професійної діяльності в екстремальних умовах підкреслюється її роль у розвитку адаптаційного потенціалу та ресурсів фахівця. У межах діяльності підрозділів ДСНС такий підхід має прикладне значення, оскільки спрямований на зниження впливу екстремальних стресорів і запобігання професійній дезадаптації фахівців. На відміну від вузькоспрямованих підходів (як-от превенція адиктивної поведінки), сучасна модель профілактики в системі екстремальних служб, яку підтримують Є. Потапчук та Р. Яремко, є комплексною. Вона інтегрує моніторинг психологічного стану, розвиток копінг-ресурсів і формування психологічної

стійкості, що дозволяє фахівцю зберігати професійну придатність навіть у критичних ситуаціях [40; 50].

Отже, психологічна профілактика постає як фундаментальний розділ загальної превенції та ключовий вектор діяльності психолога екстремальних служб. Вона спрямована на випередження та недопущення розвитку психічних розладів і негативних професійно-особистісних деформацій через впровадження системних превентивних заходів. Створення належних організаційно-психологічних умов дозволяє не лише підтримувати і зміцнювати ментальне здоров'я рятувальника, а й забезпечувати гармонізацію його особистості загалом, що є запорукою високої професійної надійності під час виконання завдань за призначенням.

Глибокий аналіз теоретичних підходів до визначення змісту психологічної профілактики вказує на складність її чіткого розмежування із суміжною галуззю – психогігієною. У сучасній науковій думці сформувалося кілька концептуальних поглядів на взаємозв'язок цих категорій. Зокрема, частина дослідників схильна до їх повного ототожнення, тоді як інші розглядають ці поняття як комплементарні, що мають спільну методологічну базу та об'єкт впливу. Окремі наукові школи вбачають суттєву подібність між психогігієною та саме первинним рівнем психологічної профілактики, де основний акцент робиться на створенні оптимальних умов професійного середовища.

Проте найбільш обґрунтованою для нашого дослідження є позиція, згідно з якою ці напрями розмежовуються за своєю цільовою спрямованістю. У такому контексті психогігієна орієнтована на загальне формування та підтримку психічного здоров'я особового складу, тоді як психологічна профілактика має більш прикладний характер і спрямована на випередження конкретних негативних станів і деструкцій. Таким чином, поняття «психологічна профілактика» у психології діяльності в екстремальних умовах є вужчим за обсягом, ніж «психогігієна», і становить систему цілеспрямованих заходів, що реалізують науково обґрунтовані способи запобігання відхиленням у поведінці та психоемоційному стані особистості фахівців.

На загальнодержавному рівні психопрофілактична робота у структурах МВС та, зокрема, у підрозділах ДСНС України, є стратегічним вектором служби психологічного забезпечення. Вона посідає чітко визначене місце в загальній системі заходів, покликаних гарантувати високу ефективність оперативно-службової діяльності. Психопрофілактичні заходи виступають невід'ємним складником комплексного психологічного супроводу особового складу, створюючи бар'єр проти розвитку професійного вигорання та сприяючи збереженню кадрового потенціалу в обставинах тривалого екстремального навантаження, зокрема ліквідації рятувальниками наслідків надзвичайних ситуацій під час ведення бойових дій в умовах російсько-української війни.

Проблематика психологічної профілактики в силових структурах і в системі МВС України досліджувалася в контексті психогігієни професійної діяльності працівників служб (В. Криволапчук, І. Моценалідзе, І. Слюсар), Профілактики адиктивної поведінки правоохоронців (В. Барко), девіантної поведінки (О. Бандурка, Л. Балабанова, Т. Ваврик, Л. Мороз), роботи з постраждалими в наслідок екстремальних ситуацій і під час критичних інцидентів (В. Лисенко, С. Яковенко), професійної деформації співробітників (І. Клименко), деструктивних психічних станів (Т. Кушнірова), самогубств (О. Колесніченко, Я. Мацегора, І. Приходько, В. Сулицький).

Нормативно-правовим підґрунтям для організації превентивної діяльності в силових структурах стала «Концепція психопрофілактичної роботи в органах внутрішніх справ». Згідно з цим документом, психопрофілактика розглядається як багатогранний комплекс соціально-економічних, правових, організаційних, службових, а також психологічних, педагогічних і медичних заходів. Головна мета такої діяльності полягає у збереженні, зміцненні та відновленні соціально-психологічного благополуччя й здоров'я особового складу, а також у випередженні процесів особистісної дезадаптації.

Додатковим концептуальним орієнтиром для організації превентивної роботи є положення відомчих нормативних актів силових структур, де психологічна профілактика розглядається у широкому професійному контексті.

Згідно з сучасними підходами до психологічного забезпечення, профілактика охоплює розгалужений спектр організаційних, правових, просвітницьких і соціально-психологічних заходів, спрямованих на підтримку особового складу, особливо в адаптаційний період і під час перебування у групі посиленої психологічної уваги.

Відповідно до загальноприйнятої класифікації ВООЗ і положень відомчих концепцій психопрофілактичної роботи, систему превентивних заходів прийнято поділяти на три рівні: первинну, вторинну та третинну.

Первинна психопрофілактика розглядається як фундаментальна система заходів, спрямованих на всебічне вивчення психогенних впливів екстремального середовища на особистість фахівця, аналіз його індивідуально-психологічних властивостей та запобігання розвитку психосоматичних розладів. У системі ДСНС цей рівень є провідним, оскільки він має масовий характер і охоплює широке коло об'єктів: від кандидатів на службу та курсантів профільних закладів вищої освіти до діючих працівників, ветеранів і членів їхніх родин.

Ефективність первинної ланки забезпечується злагодженою взаємодією суб'єктів профілактики, серед яких ключова роль належить керівництву підрозділів, психологам ДСНС і фахівцям центрів професійного психофізіологічного добору. Як зазначають науковці, саме на етапі первинної профілактики закладається фундамент професійної надійності фахівця. У прикладному аспекті цей рівень спрямований на вчасне (ще на етапі відбору) виявлення осіб із ознаками нервово-психічної нестійкості, створення сприятливих психологічних умов для адаптації молодих фахівців, недопущення надзвичайних подій серед особового складу шляхом формування навичок стресостійкості. Таким чином, первинна профілактика є стратегічним бар'єром, який дозволяє мінімізувати ризики виникнення професійного вигорання ще до моменту появи перших деструктивних симптомів.

Вторинна психологічна профілактика є системою заходів, що забезпечують раннє виявлення та корекцію негативних станів на початкових етапах їх формування. У контексті діяльності екстремальних служб, як зазначає В. Барко [4],

цей рівень передбачає роботу з «групами ризику» особами, які мають ознаки емоційного виснаження або повернулися з виконання важких службових завдань. Третинна психологічна профілактика – це комплекс реабілітаційних заходів для повноцінної адаптації працівників із клінічними проявами професійної деформації. Метою є запобігання незворотним змінам особистості та інвалідизації фахівця.

До основних напрямів психологічної профілактики в системі МВС України відносять такі: якісний професійно-психологічний відбір; просвітницьку роботу, спрямовану на розвиток свідомого ставлення до свого здоров'я та його збереження; підвищення сталості до стресів, мотивацію до службової діяльності й позитивне ставлення до неї; ранню діагностику негативних психічних станів та їх корекцію через навчання навичкам ефективної комунікації та стратегіям поведінки в конфліктних ситуаціях; оптимізацію організації діяльності та взаємовідносин у колективі тощо.

Під час психологічного супроводження у системі МВС України визначаються службовці, які потребують першочергової психологічної допомоги у зв'язку з особливостями впливу на них стресогенних чинників службової та позаслужбової діяльності. З ними психолог постійно проводить просвітницьку роботу, спрямовану на свідоме дбайливе ставлення до свого здоров'я, групові тренінгові заняття, індивідуальну консультативну та психокорекційну роботу. Ці особи умовно розподіляються за напрямками психологічної профілактичної роботи, а саме : *службовий* – робота з особами, які під час навчання або служби найбільше підпадають під вплив постійно діючих стресових чинників, зазнають надмірного психоемоційного навантаження; *службово дисциплінарний* – робота з особами, які постійно й систематично порушують службову дисципліну, мають низькі показники як із професійної підготовки, так і зі службової діяльності; *сімейно-побутовий* – робота з особами, які переживають прояви конфліктної взаємодії в сім'ї, розривали шлюб, пережили втрату близьких людей, мають на утриманні важко хворих членів родини; *соціально-психологічний* – робота з особами, адаптація яких до умов службової діяльності, проходить ускладнено, характеризується конфліктами з колегами і керівництвом, проявом відхилень у

поведінці, зловживанням спиртними напоями, висловлюванням намірів покінчити життя самогубством, суїцидальними спробами, до того ж можуть бути відомі випадки суїцидальної поведінки серед їхніх близьких родичів; *психологічний, психосоматичний* – робота з особами, які за результатами психодіагностичного вивчення отримали негативні показники, а саме: негативний психоемоційний стан, акцентуації характеру або схильність до невротичних чи депресивних реакцій, які висловлюють скарги на погіршене самопочуття, мають підвищену хворобливість або зловживають спиртними напоями, помічені у вживанні наркотичних, токсичних речовин чи психотропних препаратів.

Психопрофілактична робота з особовим складом, у якого наявні виражені ознаки синдрому професійного вигорання, найчастіше ініціюється психологами за результатами планового психодіагностичного моніторингу. Підставою для посиленої уваги фахівців стають також наслідки соціально-психологічної дезадаптації: ускладнена адаптація новобранців, підвищена конфліктність у підрозділі, низький соціометричний статус у колективі або ж службово-дисциплінарні порушення.

Варто акцентувати увагу на тому, що фахівці екстремальних служб здебільшого не спроможні самостійно ідентифікувати симптоми вигорання на ранніх етапах. Через специфіку службової діяльності, яка потребує постійного стримування емоцій та високої відповідальності, рятувальники схильні до ігнорування втому, що зрештою призводить до кумулятивного ефекту негативних наслідків. Як зазначають В. Барко та Є. Потапчук, така «емоційна нечутливість» до власного стану є професійною особливістю персоналу силових структур, що робить зовнішній психологічний супровід безальтернативним [4; 40].

Відсутність своєчасної профілактики призводить до вияву низки негативних наслідків: від зниження якості виконання службових завдань до повної професійної деформації особистості. У зв'язку з цим, заходи психологічного впливу мають бути інтегровані безпосередньо в процес службової підготовки, забезпечуючи постійну підтримку ментального ресурсу рятувальників.

У системі МВС України психопрофілактичні заходи є суттєвою частиною заходів психологічного супроводу службової діяльності правоохоронців. У межах їх реалізації все більше уваги приділяється організації роботи, спрямованої на діагностику, вивчення, попередження та корекцію негативних психічних станів працівників, пов'язаних зі специфічними умовами службової діяльності.

Психопрофілактичні заходи в системі МВС України здійснюються на п'яти рівнях: організаційно-нормативному, психолого-педагогічному, психологічному, медико-профілактичному, науково-методичному. Важливе значення для нашого дослідження мають заходи психологічного рівня, а саме : сприяння психологічній адаптації працівників, зокрема молодих фахівців та осіб, переведених на інші посади; постійний контроль рівня психологічної готовності до виконання професійних обов'язків; проведення ранньої психологічної діагностики негативних психоемоційних станів і навчання навичкам саморегуляції для нейтралізації стресових впливів та емоційно-психологічних навантажень; розроблення й упровадження результативних психологічних технологій і тренінгів; створення та підтримання належного соціально-психологічного клімату й ефективної міжособистісної взаємодії в колективах тощо.

Для ефективності реалізації профілактики Т. Журавель пропонує такий алгоритм дій [13]:

1. Вивчення причин проблеми.
2. Належна організація взаємодії всіх суб'єктів психопрофілактичної роботи для розв'язання проблеми.
3. Чітке планування, організація та методичне забезпечення профілактичних заходів.
4. Безпосередній вплив на об'єкт: виявлення потенціалу й необхідних ресурсів для вирішення проблеми, сприяння підвищенню особистісної ресурсності.
5. Вплив на соціальне середовище, де виникла проблема, зокрема зменшення його негативного впливу, розширення потенційних соціальних ресурсів тощо.
6. Постійний моніторинг проблемного питання та результативності впровадження заходів психологічної профілактики.

У разі відсутності позитивної динаміки впровадження психопрофілактичного заходу доцільно повернутися на етап планування. Результати практичної роботи підтверджують, що забезпечити високу ефективність психологічної профілактики можна лише в разі створення системи, яка передбачає чітке визначення мети й завдань роботи, нормативно – правову основу, розмежування обов'язків, розроблення надійної системи контролю, наявність організаційно-методичного центру, що забезпечує двосторонній зв'язок з виконавцями. Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання має здійснюватися постійно, безперервно, враховувати особливості освітньої та службової діяльності правоохоронців індивідуально типологічні властивості кожного з них. Водночас, Т. Журавель зазначає, що профілактика матиме найбільшу результативність у тому разі, коли об'єкт психопрофілактичного впливу буде безпосередньо її суб'єктом.

Таким чином, психологічна профілактика в системі ДСНС України постає як багаторівнева стратегія управління професійними ризиками, спрямована на забезпечення психогігієни діяльності та збереження кадрового потенціалу. Аналіз теоретичних засад і практичного досвіду дозволяє стверджувати, що ефективність запобігання вигоранню безпосередньо залежить від безперервності та комплексності превентивних заходів.

Суб'єктами цього процесу виступають кандидати на службу, курсанти профільних ЗВО та діючі рятувальники, а відповідальність за його реалізацію розподілена між керівниками всіх рівнів, фахівцями психологічної служби та медичним персоналом. Головною умовою результативності профілактики є перехід від формального моніторингу до активної взаємодії всіх суб'єктів, де кожен працівник стає свідомим учасником збереження власного ментального здоров'я. Психопрофілактична робота має бути інтегрована в щоденну службову діяльність, враховуючи як специфіку екстремальних навантажень, так і індивідуально-типологічні властивості особистості, що є єдиним дієвим механізмом нейтралізації синдрому професійного вигорання в сучасних умовах.

Висновки до першого розділу

У результаті теоретичного аналізу встановлено, що в умовах сьогодення професійне вигорання як дисфункційно-особистісне явище притаманне насамперед фахівцям, які працюють у системі «людина – людина», де діяльність рятувальників ДСНС посідає особливе місце через надвисоку інтенсивність стресфакторів, посилених впливом бойових дій під час російсько-української війни. Здійснений огляд наукової літератури дав змогу визначити синдром вигорання як складне, багатовимірне явище, що має прогресуючий характер і формується внаслідок тривалої дії деструктивних чинників середовища на особистість. Ключовою умовою виникнення симптомів вигорання є тривалість стресових впливів, які зумовлюють появу специфічної захисної реакції організму, спрямованої на збереження власних енергетичних ресурсів. Попри варіативність сучасних психологічних моделей, більшість дослідників розглядають вигорання як дисфункціональний стан психічно здорової особистості, структурними елементами якого незмінно залишаються емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистісних досягнень.

Водночас наш аналіз засвідчив, що психологічна профілактика в системі МВС і ДСНС України має достатньо розроблену нормативно-правову основу, проте в сучасний період реформувань і змін вона потребує якісної модернізації. Пріоритетними завданнями на сучасному етапі є вдосконалення професійно-психологічного добору, впровадження систем ранньої та додаткової діагностики серед особового складу для недопущення розвитку негативних психічних станів, а також оптимізація взаємодії між керівною ланкою та особовим складом підрозділів. Результат профілактики вигорання безпосередньо залежить від створення цілісної системи психологічного супроводу, яка інтегрувала як організаційні заходи підтримки ментального здоров'я, так і індивідуальної роботи щодо підвищення стресостійкості фахівців екстремального профілю.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ

2.1. Характеристика вибірки та опис методів дослідження синдрому професійного вигорання у фахівців екстремального профілю

З метою дослідження синдрому професійного вигорання у фахівців екстремального профілю було проведено психодіагностичне дослідження серед працівників підрозділів, діяльність яких пов'язана з підвищеним рівнем професійного стресу та ризику. Вибірка досліджуваних налічує 60 осіб (11 жінок і 49 чоловіків), віком 26-35 років.

Вибірка дослідження представлена фахівцями екстремального профілю, чия службова діяльність розгортається у надзвичайних умовах, що висувають підвищені вимоги до психофізіологічних ресурсів особистості. Основними характеристиками професійного середовища цієї категорії фахівців є: високий рівень відповідальності за результати діяльності, жорстка регламентація службових обов'язків, дотримання статутної організації служби і необхідність постійної готовності до дій в умовах невизначеності та стресу.

Значущими чинниками, що впливають на стан фахівців, є інтенсивна міжособистісна взаємодія в межах колективу, високі емоційні навантаження та обмеженість у часі для прийняття критично важливих рішень. У ході дослідження синдрому професійного вигорання було враховано комплекс організаційних (режим роботи, специфіка завдань) та індивідуально-психологічних чинників (комунікативні навички, життєстійкість, самооцінка), що дозволяє об'єктивно оцінити динаміку формування емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень у даної категорії працівників.

Розглянемо детальніше використані нами методи дослідження професійного вигорання фахівців екстремального профілю.

Для діагностики рівня професійного вигорання застосовано методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. Бойка), що містить 84 запитання та дозволяє виявити синдром як динамічний процес, який розвивається поетапно відповідно до рівня професійного стресу. Методика дає змогу визначити структуру синдрому через три основні фази: напруження, резистенція та виснаження.

Фаза напруження є початковим етапом формування синдрому та характеризується переживанням психотравмуючих обставин, невдоволенням собою, відчуттям безвиході («загнаності у клітку»), підвищеною тривожністю та депресивними проявами.

Фаза резистенції відображає формування психологічного захисту від стресу та проявляється неадекватним вибіркоvim емоційним реагуванням, емоційно-моральною дезорієнтацією, розширенням сфери економії емоцій, а також редукцією професійних обов'язків.

Фаза виснаження є завершальною стадією розвитку синдрому та характеризується зниженням загального емоційного й енергетичного тону, виснаженням психічних ресурсів, емоційною відстороненістю, деперсоналізацією, а також психосоматичними та психовегетативними порушеннями.

Після діагностики здійснювався кількісний та якісний аналіз отриманих результатів, що дозволило визначити рівень вираженості кожної фази та окремих симптомів синдрому професійного вигорання.

Для вивчення рівня професійної адаптованості фахівців екстремального профілю використано методику «Оцінка професійної дезадаптації» (М. Дмитрової). Дезадаптація розглядається як наслідок тривалого впливу стресогенних факторів професійного середовища та проявляється у зниженні ефективності діяльності, порушеннях дисципліни, підвищенні втомлюваності та зниженні мотивації.

Основними показниками методики є: погіршення самопочуття, соматовегетативні порушення, порушення циклу «сон – бадьорість», особливості соціальної взаємодії та зниження мотивації до професійної діяльності.

Узагальнений аналіз дозволяє оцінити ступінь професійної дезадаптації та її структурні прояви.

Для дослідження індивідуально-типологічних особливостей особистості застосовано методику Л. Собчик, спрямовану на визначення провідних тенденцій особистості. Методика дозволяє оцінити рівень інтеграції особистості, особливості самосвідомості, самоконтролю та характерологічні властивості. Збалансованість протилежних властивостей свідчить про гармонійний розвиток особистості, тоді як виражена полярність або нестабільність показників може вказувати на емоційну напруженість, внутрішні конфлікти і схильність до дезадаптації.

Для оцінки рівня життєстійкості використано методику С. Мадді. Життєстійкість розглядається як система переконань, що включає залученість, контроль та прийняття ризику. Високий рівень життєстійкості сприяє ефективному подоланню стресових ситуацій та зниженню ризику розвитку професійного вигорання. Методика містить 45 тверджень і дозволяє оцінити загальний рівень життєстійкості та її структурні компоненти, що є важливими ресурсами психологічної стійкості фахівців екстремального профілю.

Для оцінки функціональних психічних станів використано опитувальник «Диференційована оцінка працездатності» (ДОРС) Н. Величковської та О. Леонової. Методика дозволяє визначити рівень монотонії, перенасичення, напруженості та втоми як основних станів, що впливають на ефективність професійної діяльності.

Монотонія характеризується зниженням уваги та інтересу до діяльності, перенасичення – негативним ставленням до надмірно простої роботи, напруженість – мобілізацією ресурсів у стресових умовах, а втоми – зниженням працездатності внаслідок тривалого навантаження. Отримані результати дозволяють оцінити функціональний стан фахівців і визначити потенційні ризики розвитку синдрому професійного вигорання.

Також застосовано опитувальник «SACS» С. Хобфола. Вивчення стратегій переборювання стресових ситуацій і моделей копінг-стратегій як типів реакцій особистості проводилося за допомогою особистісного опитувальника « SACS»,

запропонованого С. Хобфолом, в основі якого лежить багаторівнева модель «поведінки переборювання» стресу. Згідно з цією методикою досліджуваним пропонувалося 54 твердження, кожне з яких необхідно було оцінити за п'ятибальною шкалою. Відповідно до ключа підраховувалася сума балів за кожною шкалою, що відображає ступінь вираженості певної стратегії та моделі поведінки. Опитувальник містить дев'ять моделей стратегій поведінки, а саме: асертивні дії, входження в соціальний контакт, пошук соціальної підтримки, обережні дії, імпульсивні дії, уникання, маніпулятивні (непрямі) дії, асоціальні дії, агресивні дії. Інтерпретація результатів проводиться шляхом зіставлення отриманих оцінок по кожній із субшкал зі значеннями тестових норм.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження синдрому професійного вигорання у фахівців екстремального профілю

За наслідками проведених психодіагностичних методик ми отримали низку результатів, які характеризують досліджуваних фахівців екстремального профілю щодо ознак професійного вигорання та пов'язаних із цим синдромом особистісних показників. Розглянемо та проаналізуємо їх.

Таблиця 2.1 – Результати дослідження емоційного вигорання

№ з/п	Фази емоційного вигорання	Високий рівень (%)	Середній рівень (%)	Низький рівень (%)
1.	Фаза напруження	28,2	25,9	45,9
2.	Фаза резистентності	20,3	19,5	60,2
3.	Фаза виснаження	19,7	21,1	59,2

Згідно з даними, наведеними в табл. 2.1, майже третина досліджуваних перебуває у фазі напруження, що може вказувати на їхню підвищену вразливість до розвитку емоційного вигорання за умови відсутності своєчасних профілактичних заходів. Крім того, у 20,3% респондентів діагностовано фазу резистентності, що свідчить про наявність підвищеного рівня тривожності та

емоційної нестійкості. У групі досліджуваних, у яких виявлено фазу виснаження (19,7%), спостерігається значне психоемоційне виснаження, що супроводжується емоційною та особистісною відстороненістю.

На рис. 2.1 представлено результати дослідження професійної дезадаптації. Зокрема, високий рівень дезадаптації виявлено у 21,5% досліджуваних, середній – у 23,6%, тоді як низький рівень зафіксовано у 54,9% респондентів, що свідчить про переважання низького рівня професійної дезадаптації у вибірці.

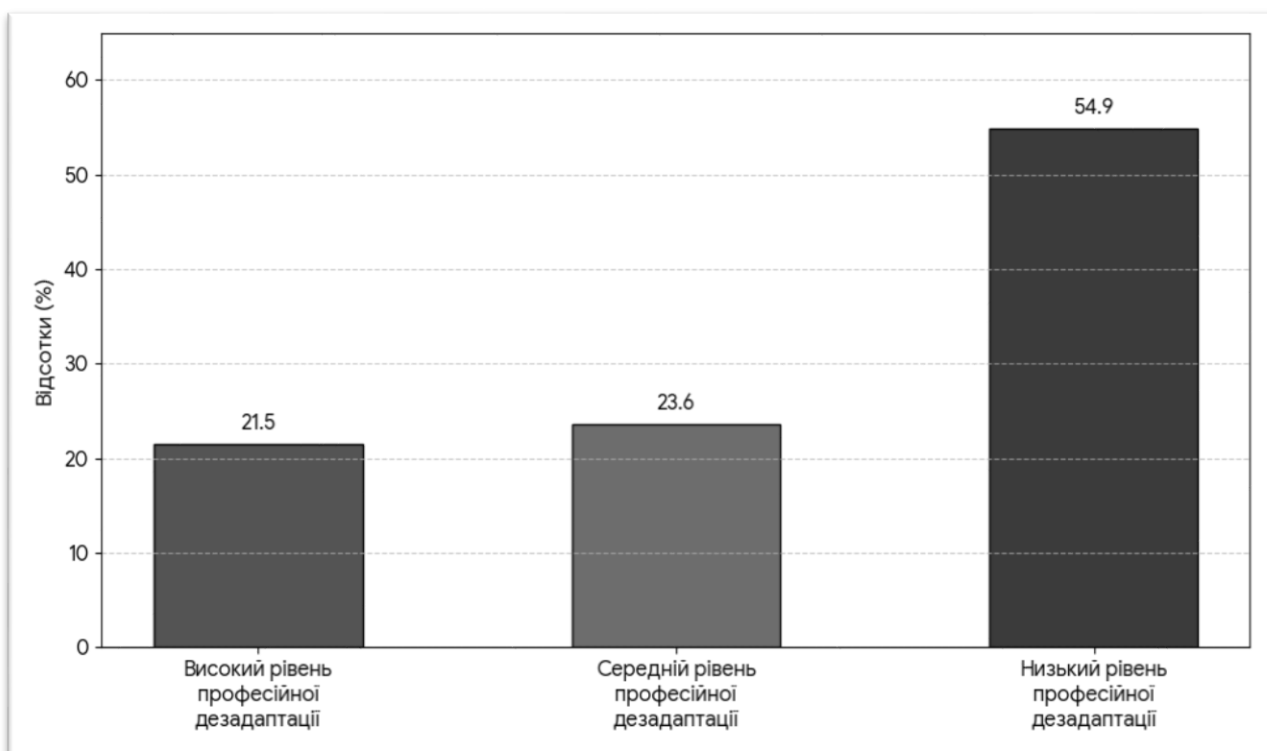


Рисунок 2.1 – Результати дослідження професійної дезадаптації

На рис. 2.2 подано результати дослідження ознак професійної дезадаптації. Як свідчать отримані дані, найбільш вираженими проявами професійної дезадаптації у фахівців екстремального профілю є зниження мотивації до діяльності (22,1%), зниження загальної активності (21,5%) та особливості соціальної взаємодії (21,2%). Дещо менш вираженими, проте також значущими, є відчуття втоми (20,3%) і погіршення самопочуття (17,3%).

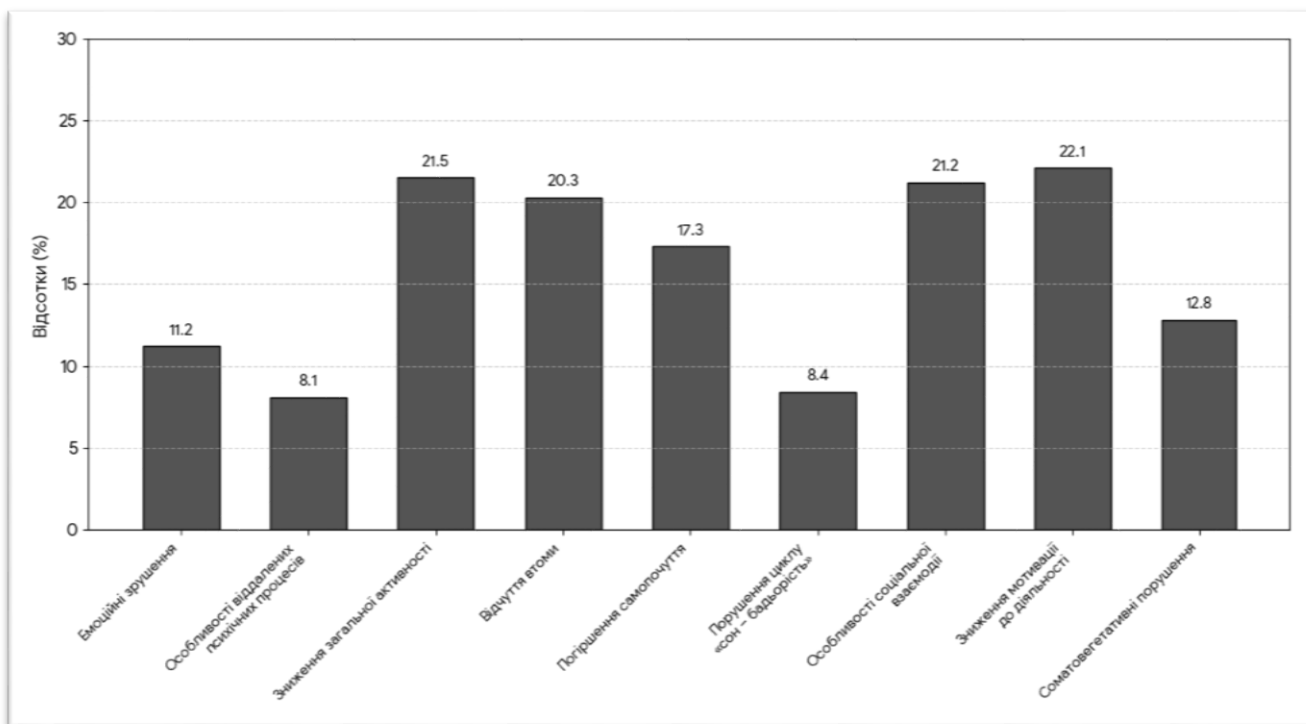


Рисунок 2.2 – Результати дослідження ознак професійної дезадаптації

Результати дослідження життєстійкості подано на рис. 2.3. 42,2% досліджуваних демонструють високий рівень життєстійкості, у 31,2% фахівців зафіксовано середній рівень, тоді як у 26,2% низький рівень життєстійкості. Це вказує на переважання високого рівня життєстійкості серед досліджуваних.

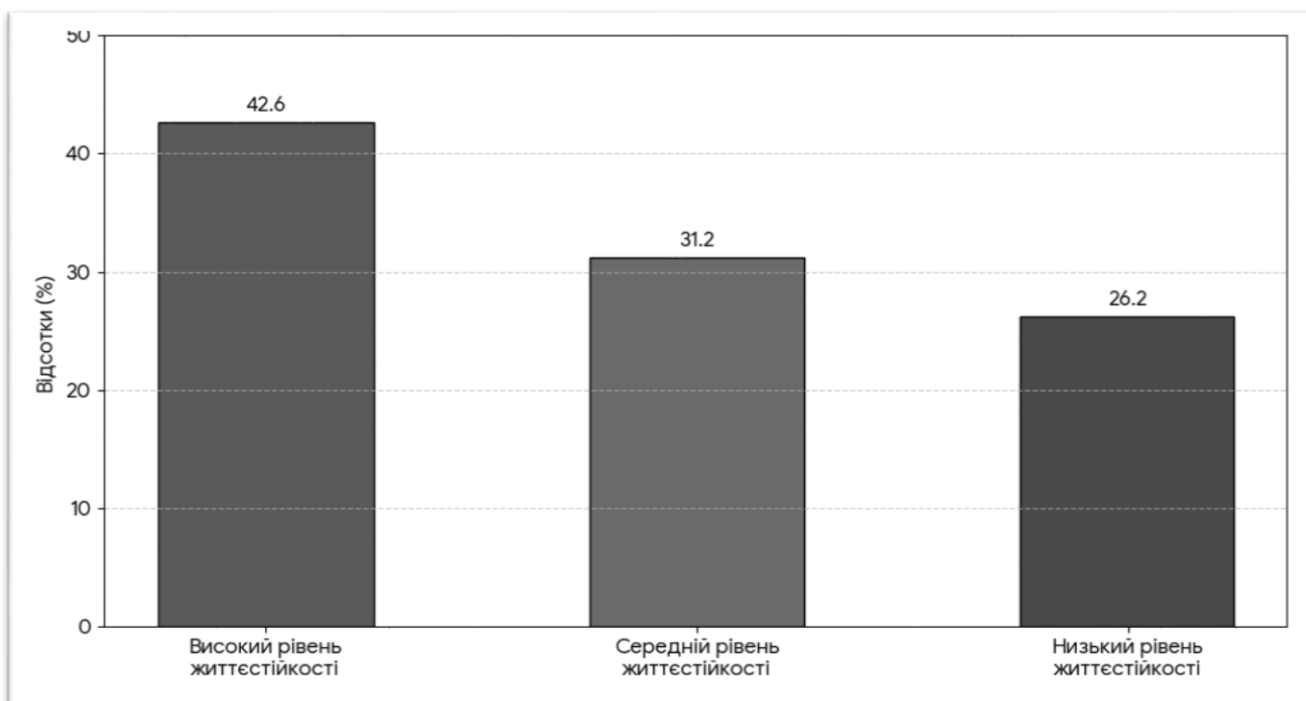


Рисунок 2.3 – Результати дослідження рівня життєстійкості

У табл. 2.2 подано результати дослідження працездатності фахівців екстремального профілю. Отримані дані свідчать про підвищені показники за всіма досліджуваними параметрами. Найбільш вираженим є індекс втоми (25,9%). У 24,3% респондентів зафіксовано підвищений рівень монотонії, дещо нижчими є показники перенасичення (22,3%) та стресу (23,2%).

Таблиця 2.2 – Результати дослідження показників працездатності

№ з/п	Показники працездатності	Високий рівень (%)	Середній рівень (%)	Низький рівень (%)
1	Індекс втоми	25,9	19,5	54,6
2	Індекс перенасичення	22,3	23,1	54,6
3	Індекс стресу	23,2	22,4	54,4
4	Індекс монотонії	24,3	20,5	55,2

У табл. 2.3 подано результати дослідження індивідуально-типологічних властивостей фахівців екстремального профілю. Аналіз отриманих даних свідчить про те, що більшість досліджуваних характеризуються інтровертованістю. Водночас значна частка респондентів демонструє такі риси, як агресивність, спонтанність і тривожність, що відображає специфіку їхніх індивідуально-психологічних особливостей.

Таблиця 2.3 – Результати дослідження індивідуально-типологічних властивостей

№ з/п	Індивідуально-типологічні властивості	Високий рівень (%)	Середній рівень (%)	Низький рівень (%)
1	Агравация	13,5	17,4	69,1
2	Сенситивність	23,5	25,1	51,4
3	Лабільність	22,3	24,1	53,6
4	Інтроверсія	45,3	29,4	25,3
5	Екстраверсія	27,3	30,2	42,5
6	Спонтанність	25,6	38,2	36,2
7	Ригідність	22,4	26,3	51,3
8	Агресивність	29,3	31,4	39,3
9	Тривожність	24,5	25,1	50,4

У табл. 2.4 подано результати дослідження копінг-стратегій (стратегій подолання стресових ситуацій). Отримані дані свідчать про те, що в стресових

ситуаціях досліджувані найчастіше вдаються до таких моделей поведінки, як асертивні дії, уникнення, пошук соціальної підтримки, а також імпульсивні й агресивні реакції. Це вказує на різноманітність використовуваних копінг-стратегій, серед яких поєднуються як конструктивні, так і менш адаптивні способи подолання стресу.

Таблиця 2.4 – Результати дослідження копінг-стратегій

			Ступені вираженості		
№ з/п	Стратегії подолання	Моделі поведінки	Високий рівень (%)	Середній рівень (%)	Низький рівень (%)
1	Активна	Асертивні дії	40,5	21,0	38,5
2	Пасивна	Обережні дії	18,7	41,5	39,8
		Уникнення	44,9	30,0	25,1
3	Просоціальна	Пошук соціальної підтримки	50,7	37,7	11,6
		Встановлення соціального контакту	27,6	53,3	19,1
4	Пряма	Імпульсивні дії	30,0	63,7	6,3
5	Непряма	Маніпулятивні дії	13,0	28,9	58,1
6	Асоціальна	Асоціальні дії	5,8	25,2	69,0
		Агресивні дії	38,0	39,0	23,0

Проведене емпіричне дослідження дозволило отримати дані щодо рівня емоційного вигорання та особистісних характеристик, які можуть впливати на його формування. З метою виявлення чинників, що зумовлюють розвиток емоційного вигорання у фахівців екстремального профілю, було застосовано факторний аналіз із використанням стандартного пакету статистичної обробки даних SPSS 28.0.19. Результати факторного аналізу представлено в табл. 2.5.

Факторну модель можемо інтерпретувати в послідовності від першого фактору F1 до восьмого F8. Перший фактор (F1) умовно названо нами *«життєстійкість – професійна дезадаптація»*. Він пояснює 18,10% загальної дисперсії та включає такі показники: життєстійкість (– 0,950), контроль (– 0,867), включеність (– 0,836), прийняття ризику (– 0,762), а також погіршення самопочуття (0,694), порушення циклу «сон – безсоння» (0,583), особливості соціальної взаємодії (0,575) та зниження мотивації до діяльності (0,458).

Таблиця 2.5 – Результати факторного аналізу

Показники	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6	Фактор 7	Фактор 8
Контроль	-0,867							
Включеність	-0,836							
Прийняття ризику	-0,762							
Погіршення самопочуття	0,694							
Порушення циклу «сон – бадьорість»	0,583							
Особливості соціальної взаємодії	0,575							
Зниження мотивації до діяльності	0,458							
Індекс втоми		0,933						
Індекс перенасичення		0,888						
Індекс стресу		0,855						
Індекс монотонії		0,846						
Ригідність			0,807					
Агресивність			0,750					
Спонтанність			0,611					
Тривожність			0,414					
Імпульсивні дії				0,798				
Уникання				0,646				
Непрямі дії				0,594				
Асоціальна поведінка (агресивні дії)				0,571				
Активна поведінка (асертивні дії)					0,733			
Пошук соціальної підтримки					0,712			
Обережні дії					0,691			
Соматовегетативні порушення						0,690		
Агравация						0,665		
Сенситивність							0,767	
Лабільність							0,667	
Інтраверсія								-0,800
Екстраверсія								0,796

Змістовна інтерпретація фактора свідчить про тісний взаємозв'язок між показниками життєстійкості та проявами професійної дезадаптації. Показники життєстійкості формують виражений негативний полюс фактора, тобто їх зниження асоціюється зі зменшенням мобілізаційних ресурсів особистості, мотивації досягнення успіху, появою байдужості, уникненням змін і новизни, непослідовністю поведінки, невпевненістю у власних силах, розчарованістю, відчуженням, відчуттям безпорадності та потребою у зовнішній підтримці. Натомість підвищення показників професійної дезадаптації проявляється порушеннями міжособистісної взаємодії, конфліктністю, зниженням мотивації до діяльності, а також деструктивними психофізіологічними станами, зокрема погіршенням самопочуття, дратівливістю, безсонням і порушеннями сну. У сукупності зазначені характеристики відображають симптоматику синдрому професійного вигорання.

Другий фактор (F2) умовно названо нами «*працездатність*». Він пояснює 11,85% загальної дисперсії та визначається чотирма компонентами: індекс втоми (0,933), індекс перенасичення (0,888), індекс стресу (0,855) та індекс монотонії (0,846). За своїм змістом даний фактор відображає зниження контролю за виконуваною діяльністю, появу відчуття нудьги, прагнення до зміни або урізноманітнення діяльності, а також підвищену мобілізацію внутрішніх ресурсів. Крім того, він пов'язаний із проявами психологічного захисту, втоми, порушенням координації дій, а також вираженим бажанням відпочинку та відновлення власних сил. Таким чином, можна припустити, що зростання показників таких стійких робочих станів, як монотонія, стрес, перенасичення та втома, сприяє формуванню досліджуваного феномену та зниженню загальної працездатності фахівців.

Третій фактор (F3), названий нами «*індивідуально-характерологічний*», має загальну частку поясненої дисперсії 7,89% і представлений чотирма показниками: ригідність (0,807), агресивність (0,750), спонтанність (0,611) та тривожність (0,414). За своїм змістом фактор відображає вираженість його позитивного полюса та характеризується ригідністю поведінки, впертістю, негнучкістю у взаємодії,

різкістю висловлювань, конфліктністю, схильністю до імпульсивних реакцій, а також підвищеним рівнем емоційної напруженості й тривожних переживань.

Четвертий фактор (F4) визначено як **«неконструктивна поведінка»**. Він пояснює 7,25% загальної дисперсії та включає такі показники: імпульсивні дії (0,611), уникання (0,414), непрямі дії (0,751) та асоціальна поведінка (агресивні дії) (0,733). Змістовно цей фактор характеризується схильністю до жорстких і цинічних форм поведінки, проявами суперництва, униканням компромісів і конструктивного вирішення проблемних ситуацій, а також наявністю невпевненості та маніпулятивних тенденцій. Очевидно, що даний фактор відображає неконструктивні поведінкові стратегії, які можуть виступати як один із проявів синдрому емоційного вигорання.

П'ятий фактор (F5) названо нами **«копінг–стратегії»**, його частка внеску в загальну дисперсію вибірки становить 7,10%. До його структури входять такі показники: активна поведінка (асертивні дії та вступ у контакт) (0,733), пошук соціальної підтримки (0,712) та обережні дії (0,691). Фактор F5 характеризується активністю, просоціальністю, гнучкістю поведінкових реакцій, а також високим рівнем адаптованості, нервово–психічної стійкості, задоволеністю життям і сформованим почуттям обов'язку. У зв'язку з цим він був умовно визначений як «стійкість». Водночас можливим є і негативний полюс прояву даних характеристик, який може виражатися в надмірній соціабельності, розкутості, надмірній насиченості міжособистісних контактів, підвищеній обережності та гіпертрофованому почутті обов'язку (що в умовах силових структур може бути зумовлено страхом покарання). Таким чином, з одного боку, надмірна вираженість цих показників може сприяти розвитку емоційного вигорання, а з іншого – виступає важливим ресурсним і профілактичним чинником.

Шостий фактор (F6), умовно названий нами **«соматичність»**, пояснює 6,144% загальної дисперсії та включає такі показники, як соматовегетативні порушення (0,690) та агравація (0,665) (рис. 2.5). За змістом він проявляється у вигляді порушень сну, страхів, неприємних відчуттів у ділянці серця, судинних реакцій, загострення хронічних захворювань, а також надмірної фіксації уваги на

проблемній ситуації або власних особистісних особливостях. Усі зазначені прояви розглядаються як складові симптоматики професійного вигорання.

Сьомий фактор (F7) – «**сензитивність – лабільність**» – пояснює 5,71% загальної дисперсії. Його показниками є сензитивність (0,690) та лабільність (0,665) (рис. 2.5). Даний фактор характеризується вразливістю, підвищеною рефлексивністю, емоційністю, мінливістю настрою, мотиваційною нестійкістю та песимістичними тенденціями. Підвищення вираженості цих характеристик також пов'язане з формуванням синдрому професійного вигорання.

Восьмий фактор (F8) – «**екстраверсія – інтраверсія**» – пояснює 5,58% загальної дисперсії та визначається двома компонентами: індексом перенасичення (–0,800) та екстраверсією (0,796). Змістовно він відображає біполярність особистісних проявів: з одного боку – відкритість, комунікабельність, демонстративність та екстрапунітивність, з іншого – інтровертованість, замкнутість, соціальну ізоляцію та схильність до внутрішнього переживання подій. Подібна полярність також може виступати чинником, що сприяє розвитку синдрому професійного вигорання.

Таким чином, застосування факторного аналізу до діагностичних шкал дозволило зменшити кількість змінних та узагальнити отримані дані у вигляді восьми інтегральних факторів, які відображають ключові психологічні механізми формування професійного вигорання.

2.3. Опис та характеристика програми подолання синдрому професійного вигорання у фахівців екстремального профілю

Для ефективної підготовки фахівців до виконання складних оперативно-службових завдань в умовах екстремальної діяльності важливим є навчання персоналу основним методам психологічної профілактики синдрому професійного вигорання.

Дослідження теоретичних засад синдрому професійного вигорання, аналіз чинників, що впливають на його формування у фахівців екстремального профілю,

а також результати емпіричного дослідження засвідчили необхідність здійснення профілактики та подолання наслідків професійного вигорання.

З метою профілактики професійного вигорання було прийнято рішення щодо розробки тренінгової програми, оскільки тренінг є однією з найефективніших форм активного навчання, що сприяє розвитку практичних умінь і навичок, а також розширенню знань.

Під час розробки тренінгової програми враховувалися вимоги до цієї форми роботи, узагальнені результати психодіагностичних досліджень, вікові особливості учасників, специфіка службової діяльності фахівців екстремального профілю, особливості проходження служби в системі ДСНС, а також сучасні вимоги до працівників цієї сфери.

Метою тренінгової програми є профілактика та подолання професійного вигорання у фахівців екстремального профілю.

Реалізація поставленої мети передбачає виконання таких завдань:

- 1) зниження рівня емоційного вигорання;
- 2) формування готовності до конструктивних змін та мотивації до професійної діяльності;
- 3) сприяння формуванню життєвої та професійної позиції;
- 4) оволодіння ефективними способами взаємодії та конструктивними копінг – стратегіями;
- 5) розвиток умінь і навичок саморегуляції емоційного стану;
- 6) формування навичок самодопомоги та взаємопідтримки;
- 7) розвиток комунікативних навичок;
- 8) удосконалення навичок командної взаємодії у міжособистісних стосунках для досягнення спільного результату;
- 9) формування мотивації до саморозвитку.

У процесі розроблення та впровадження тренінгової програми дотримувалися таких базових принципів: принцип довіри, що передбачає визнання особистості кожного учасника, його емоцій і переживань; принцип гуманізму, який ґрунтується на доброзичливому та поважному ставленні у взаєминах і культурі

спілкування; принцип послідовності, поетапності та ефективності; принцип активності, що полягає в залученні учасників до виконання практичних завдань, обговорення проблемних ситуацій та здійснення рефлексії; принцип конфіденційності, який забороняє свідоме чи ненавмисне розголошення інформації, отриманої під час роботи; принцип компетентності, що передбачає чітке визначення ведучим меж власної професійної компетенції та їх дотримання; принцип активізації потенціалу особистості, спрямований на розвиток її здібностей і ресурсів; принцип соціальної підтримки, що полягає у взаємодії та підтримці між учасниками тренінгу та підгрупами; принцип відповідальності, який передбачає турботу ведучого про благополуччя учасників і недопущення використання результатів роботи на шкоду; а також принцип отримання зворотного зв'язку.

Для створення програми було узагальнено та використано напрацювання вітчизняних і зарубіжних науковців: Ю. Жогно, Т. Журавель, О. Красницької, В. Лефтерова, К. Масlach, В. Шауфелі, К. Фопеля та ін. Під час її розробки враховано особливості, що забезпечують ефективність програм профілактики, визначені Дугласом Кербі, серед яких: не менше чотирнадцять занять, орієнтованих на роботу в малих групах осіб одного віку за принципом «рівний – рівному»; формування мотивації та здатності до практичного застосування набутих знань і навичок у повсякденному житті та подальшій професійній діяльності; дотримання визначених базових принципів [13].

Також враховувалися рекомендації Т. Журавель щодо доцільності використання чотирьох взаємопов'язаних процесуальних складових: когнітивної, діяльнісної, ціннісної та емоційної [13].

Відповідно до мети і визначених завдань було реалізовано два напрями роботи:

- 1) тематичний, спрямований на формування у фахівців знань щодо основних чинників, симптоматики та особливостей прояву синдрому професійного вигорання, адаптаційних механізмів і форм психологічного захисту, а також використання копінг-стратегій у контексті взаємозв'язку «особисте життя – службова діяльність»;

2) практичний, спрямований на зниження проявів синдрому професійного вигорання, формування навичок саморегуляції негативних психоемоційних станів, самопомоги та взаємодопомоги, подолання стресових ситуацій, а також налагодження ефективної міжособистісної взаємодії.

Головними формами і методами тренінгової роботи було визначено: психогімнастичні вправи, групові дискусії, рольові та командні ігри, роботу в малих групах, індивідуальні завдання, метод «мозкового штурму», метод «незавершених речень», а також прийоми активного слухання. Нижче подано коротку характеристику окремих із них.

Психогімнастика (айс–брейкер, брейн–брейкер) передбачала застосування широкого спектра вправ, зокрема вербальних і невербальних, усних і письмових, групових та індивідуальних, а також спеціальних вправ.

Групова дискусія передбачала вільний обмін думками, знаннями, поглядами та ідеями між фахівцями. Її метою було формування соціальних установок, а також розвиток умінь і навичок організації та ведення дискусії, необхідних для вирішення подібних ситуацій у реальній професійній діяльності. Основою обговорення виступали конкретні ситуації або міжособистісні взаємини учасників тренінгу. У процесі групової роботи учасники висловлювали власні думки відкрито, без страху осуду чи критики з боку інших, а також виконували різні ролі, у тому числі нетипові для себе.

Рольова гра є одним із інструментів психологічного тренінгу, який сприяє розв'язанню соціально-психологічних проблем шляхом імпровізованого відтворення ситуацій і виконання різних ролей. Під час відбору та розробки ситуацій враховувалася їхня значущість для учасників, а також відповідність змісту й характеру обговорюваних проблем реальним життєвим ситуаціям. У процесі ігор один із учасників виконував роль експерта, що забезпечувало надання зворотного зв'язку з відповідними рекомендаціями та пропозиціями. Рольові ігри сприяли опануванню нових форм поведінки, кращому саморозкриттю учасників у групі та зниженню емоційної напруги.

Важливим компонентом тренінгу є індивідуальна робота. Вона давала змогу фахівцям самостійно опановувати теоретичні аспекти психологічної профілактики та закріплювати отримані знання.

Метод «мозкового штурму», який використовувався в межах програми, був спрямований на генерування ідей і можливих способів розв'язання проблемних ситуацій, а також на активізацію мислення учасників групи щодо конкретних професійних завдань.

Розроблена нами комплексна «Тренінгова програма профілактики та подолання професійного вигорання у фахівців екстремального профілю» (Додаток А) складається з модулів, які поділяються на окремі заняття, кожне з яких є завершеним за змістом і структурою елементом. До її складу входять чотири тематичні модулі: інформативний, мотиваційний, розвивальний і формувальний. На нашу думку, програму доцільно реалізовувати у форматі відкритих тренінгів із визначеною періодичністю. Структура кожного заняття включає вступну, основну та підсумкову частини. При цьому кожне модульне заняття може використовуватися як самостійний елемент програми. Заняття, спрямовані на візуалізацію, виконання вправ для зниження стресу та опанування технік психічного й м'язового розслаблення, доцільно проводити в кімнатах психоемоційної саморегуляції та релаксації.

Програма тренінгу складається з 12 занять, тривалістю 1 год. 20 хв. кожне.

Робочий інструментарій включав бейджики, фліпчарт, маркери, папір формату А4, м'яч, стікери, паперовий скотч, ручки, олівці, фломастери, кольоровий папір, зображення дерева, липучки, вирізані з паперу сліди, м'які іграшки, килимки, музичний супровід, бланки методик, аркуші паперу різних розмірів і кольорів, ватман, мультимедійну дошку, конверти та картки із завданнями.

Вважаємо, що проведення із працівниками ДСНС України розробленої тренінгової програми профілактики та подолання професійного вигорання у фахівців екстремального профілю дасть змогу знизити прояви професійного вигорання, розвинути особистісні ресурси і підвищити ефективності професійної діяльності персоналу Оперативно-рятувальної служби.

Висновки до другого розділу

Аналіз результатів емпіричного дослідження засвідчив, що майже у половини досліджуваних спостерігаються ознаки формування синдрому професійного вигорання. У його структурі провідною є фаза резистенції, яка проявляється вибірковістю у спілкуванні, тенденцією до відсторонення, прагненням до психологічного комфорту, спрощеним підходом до виконання професійних завдань, а також зниженням енергетичних ресурсів. Фази напруження та виснаження виражені меншою мірою. У процесі розвитку синдрому вигорання у майбутніх фахівців посилюються прояви неадекватного емоційного реагування, емоційної відстороненості та дефіциту емоцій, зниження професійних досягнень, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери емоційної економії, а також переживання психотравмуючих ситуацій

За допомогою факторного аналізу ми визначили вісім факторів: F1 – «життєстійкість – профдезадаптація»; F2 – «працездатність»; F3 – «індивідуально - типологічний»; F4 – «неконструктивна поведінка»; F5 – «копінг -стратегії»; F6 – «соматичність»; F7 – «сензитивність – лабільність»; F8 – «екстраверсія – інтраверсія».

З урахуванням результатів факторного аналізу розроблено тренінгову програму, спрямовану на профілактику та подолання синдрому професійного вигорання у фахівців екстремального профілю. Обґрунтовано доцільність використання тренінгу як ефективної форми активного навчання, що сприяє розвитку навичок саморегуляції, підвищенню стресостійкості та формуванню конструктивної міжособистісної взаємодії. Визначено мету, завдання, принципи побудови програми, її структурні компоненти та основні напрями реалізації. Структура тренінгу включає інформативний, мотиваційний, розвивальний і формувальний блоки, а також окреслено форми та методи роботи з учасниками.

Окрему увагу приділено організаційним умовам проведення занять, їх структурі та матеріально-технічному забезпеченню. Запропонована програма спрямована на зниження проявів професійного вигорання, розвиток особистісних

ресурсів та підвищення ефективності професійної діяльності фахівців екстремального профілю.

ВИСНОВКИ

1. Професійне вигорання як дисфункційно-особистісне явище найбільш характерне для осіб, які працюють у системі «людина – людина». Аналіз наукової літератури дозволяє визначити синдром професійного вигорання як складне, багатовимірне явище прогресуючого характеру. Важливою умовою його виникнення є тривалий вплив стресогенних факторів, що зумовлює формування захисної реакції організму, спрямованої на збереження енергетичних ресурсів особистості. У структурі синдрому традиційно виокремлюють емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень.

Теоретичний аналіз також засвідчив, що працівники екстремального профілю, зокрема правоохоронних органів і підрозділів ДСНС, зазнають підвищеного ризику розвитку професійного вигорання через інтенсивний вплив стресових факторів службової діяльності. зокрема під час ліквідації українськими рятувальниками наслідків надзвичайних ситуацій в умовах російсько-української війни. Водночас система психологічної профілактики у цих структурах має нормативно-правове забезпечення, однак потребує подальшого вдосконалення та модернізації. Пріоритетними напрямками визначено вдосконалення професійно-психологічного добору, впровадження систем ранньої діагностики психічних станів, а також створення цілісної системи психологічного супроводу, спрямованої на підтримку психічного здоров'я та розвиток стресостійкості фахівців.

2. За результатами емпіричного дослідження встановлено, що майже в половині досліджуваних спостерігаються ознаки формування синдрому професійного вигорання. У його структурі домінуючою є фаза резистенції, яка проявляється вибірковістю у спілкуванні, прагненням до відособлення та психологічного комфорту, спрощеним підходом до виконання професійних завдань і зниженням енергетичного потенціалу. Фази напруження та виснаження виражені меншою мірою. У процесі розвитку синдрому посилюються прояви емоційної відстороненості, дефіциту емоцій, редукції професійних досягнень,

емоційно-моральної дезорієнтації, а також переживання психотравмуючих ситуацій.

На основі факторного аналізу було визначено вісім інтегрованих факторів: F1 – «життєстійкість – професійна дезадаптація», F2 – «працездатність», F3 – «індивідуально-типологічний», F4 – «неконструктивна поведінка», F5 – «копінг-стратегії», F6 – «соматичність», F7 – «сензитивність – лабільність», F8 – «екстраверсія – інтраверсія», що підтверджує багатофакторну природу досліджуваного явища.

3. З метою запобігання професійного вигорання було розроблено тренінгову програму профілактики та подолання професійного вигорання у фахівців екстремального профілю, оскільки тренінг є ефективною формою активного навчання, спрямованою на розвиток практичних умінь і навичок, саморегуляції та підвищення стресостійкості. Під час її побудови враховувалися результати психодіагностичного дослідження, вікові особливості учасників, специфіка службової діяльності та сучасні вимоги до працівників правоохоронних органів, а також результати проведеного факторного аналізу. Метою тренінгової програми є профілактика та подолання професійного вигорання у працівників органів і підрозділів ДСНС України.

Розроблена комплексна тренінгова програма сприятиме зниженню проявів професійного вигорання, підвищенню мотивації до виконання службових завдань, покращенню міжособистісної взаємодії, розвитку життєстійкості, саморегуляції та формуванню конструктивних копінг-стратегій поведінки у фахівців екстремального профілю.

Попри отримані результати, проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми професійного вигорання. Перспективними напрямками подальших досліджень є вивчення індивідуально-типологічних детермінант і гендерних особливостей формування синдрому професійного вигорання фахівців в умовах війни і післявоєнної відбудови України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєнко Т. Ф. Соціальна педагогіка: словник-довідник / за заг. ред. Т. Ф. Алексєєнко. Вінниця : Планер, 2009. 542 с.
2. Бандурка О. М., Шаша І. К., Власенко І. В., Бортнічук П. М. Охорона праці в діяльності ОВС України : підручник. Харків : Вид-во Націон. ун-ту внутр. справ, 2003. 288 с.
3. Баратинська А. В. Дослідження професійного вигорання працівників правоохоронних органів у світлі ідей позитивної психології. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2015. Вип. 17. С. 55–66.
4. Барко В. І., Бондарчук М. Т. Психологічні умови ефективної психопрофілактичної роботи керівників підрозділів Національної поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 1 (60). С. 13–19.
5. Безпалько О. В. та ін. Активні методи просвітницької діяльності у профілактиці ВІЛ/СНІДу та ризикованої поведінки : посібник / за заг. ред. Р. Х. Вайноли, Т. Л. Лях. Київ : ТОВ «ДКБ «РОТЕКС», 2007. 190 с.
6. Вавриинів О. С., Яремко Р. Я. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*. 2022. № 2. С. 10–16.
7. Варій Ю. М. Психічна депривація студентської молоді України першого десятиліття ХХІ століття. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2008. Вип. 2. С. 27–40
8. Виконання кваліфікаційних робіт зі спеціальності 053 Психологія (освітньо-професійна програма «Екстремальна та кризова психологія») : метод. реком. для здобувачів першого рівня вищої освіти / укл. А. В. Литвин, Р. І. Сірко, Р. Я. Яремко ; Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів : ЛДУБЖД, 2025. 54 с.
9. Вихопень С. В. Навчальне середовище закладу вищої освіти системи МВС як фактор професійної деформації майбутнього фахівця. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 5 (58). С. 23–31.

10. Гошовський Я. Феноменологія депривації: системний теоретико-емпіричний дискурс. *Психологія і суспільство*. 2011. № 1. С. 85–95.
11. Гуменюк Л. Й., Сулятицький І. В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ : навч. посібник. Львів : Львів ДУВС, 2011. 647 с.
12. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Одеса, 2009. 246 с.
13. Журавель Т. В. Соціальна профілактика як напрям соціально-педагогічної діяльності. Соціальна педагогіка : навч. посібник / за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Академвидав, 2013. С. 85–101.
14. Зимівець Н. В. Збереження та зміцнення репродуктивного здоров'я підлітків та молоді : метод. матеріали / за заг. ред. Г. М. Лактіонової. Київ : Наук. світ, 2004. 205 с.
15. Клименко В. В. Психофізіологічні механізми праксису людини : монографія. Київ : Слово, 2013. 640 с.
16. Клименко І. В. Взаємозв'язки факторів прийняття рішень та життєстійкості у поліцейських. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2017. Т. VI. Вип. 13. С. 57–66.
17. Коваль І. С. Формування готовності майбутніх фахівців служби цивільного захисту до неперервного саморозвитку : монографія / Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів: ЛДУБЖД, 2025. 486 с.
18. Козяр М. М., Коваль І. С. Психопедагогіка професійно-екстремальної підготовки : навчальний посібник. Львів: Вид-во ЛДУ БЖД, 2024. 504 с.
19. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Острог, 2016. 341 с.
20. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія. Київ : КНТЕУ, 2017. 304 с.
21. Красницька О. В. Профілактика сімейної депривації вихованців інтернатних закладів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2015. 230 с.
22. Криволапчук В. О., Моцонелідзе І. О., Слюсар І. М. Психогігієна

професійної діяльності працівників ОВС : навч.-метод. посібник. Київ : ДНДІ МВС України, 2010. 284 с.

23. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : дис. ... докт. психол. наук : 19.00.09. Донецьк, 2008. 428 с.

24. Литвин А., Коваль І. Професійна підготовка офіцерів Збройних сил України за стандартами країн НАТО. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2024. Вип. 73, т. 2. С. 333–339.

25. Литвин А. В., Коваль І. С., Яремко Р. Я. Експериментальна психологія : навч. посіб. / Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. Львів : ЛДУБЖД, 2024. 316 с.

26. Лученко О. О. Дезадаптація вчителів-початківців як психолого-педагогічна проблема. *Педагогіка та психологія*. 2015. Вип. 50. С. 231–241.

27. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : навч. посібник. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.

28. Марциняк-Дорош О. М. та ін. Особливості формування самозбережувальної поведінки особистості у процесі схематерапії та терапії прийняття та відповідальності (АСТ). *Перспективи та інновації науки (Серія «Психологія»)*. 2025. 9(55). С. 1411–1423.

29. Марусинець М. М. Професійне вигорання та професійна деформація у педагогічній діяльності вчителя. *Міжнародний науковий вісник*. 2014. Вип. 2(9). С. 736–745.

30. Маслач К. Емоційне вигорання: Психологія та практика. Київ : Наукова думка, 2018. 320 с.

31. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ. Київ : НАВСУ, 1996. 192 с.

32. Медведєв В. С., Шевченко О. М. Феноменологія функціонування психологічного захисту в соціумі. *Юридична психологія та педагогіка*. 2010. № 2 (8). С. 4–10.

33. Мешко Г. Синдром «емоційного згорання» вчителя у контексті діяльності шкільного психолога. *Психолого-педагогічні засади професійного становлення особистості практичного психолога і соціального педагога в умовах вищої школи* : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. Тернопіль : ТНПУ, 2003. С. 105–115.

34. Мілорадова Н. Е. Особливості прояву емоційного вигорання у працівників ОВС. *Вісник Національної академії оборони України*. 2009. № 2 (10). С. 106–110.

35. Моцонелідзе І. О. Диференціація понять «емоційне вигорання» та «професійна деформація» в діяльності працівників ОВС. *Проблеми сучасної психології*. 2010. № 8. С. 736–745.

36. Моцонелідзе І. О. Емоційне вигорання: історія, сучасний стан та перспективи досліджень в ОВС України. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ*. 2006. Т. XII. Ч. 2. С. 159–166.

37. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті ворота, 2012. 463 с.

38. Пилипенко Л. В. Особливості професійної діяльності психологів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Педагогіка і психологія*. 2024. № 2 (4). С. 121–126.

39. Пилипенко Л. В., Пилипенко В. М., Тимчук І. О. Психологічні особливості емоційного вигорання у волонтерів під час воєнного стану. *Наукові інновації та передові технології*. 2025. № 5(45). С. 2126–2134.

40. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : монографія. Хмельницький, 2004. 322 с.

41. Приходько І. І., Колесніченко О. С., Тімченко О. В. та ін. Психологія екстремальної діяльності : навч. посібник / за заг. ред. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2016. 571 с.

42. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / О. М. Кокун та ін. Київ : Педагогічна думка, 2015. 297 с.

43. Сірко Р. І., Годій Л. В. Професійно-екстремальна компетентність майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби. *Теорія і практика*

управління соціальними системами. 2022. № 2. С. 38–47.

44. Сірко Р. І., Годій Л. В. Структура професійно-екстремальної компетентності майбутніх психологів оперативно-рятувальної служби. *Наукові інновації та передові технології*. 2022. № 7. С. 101–109.

45. Стасюк В. В. Напрямки формування психічної стійкості у воїнів перед виконанням бойових завдань. *Збірник наукових праць ВГІ НАОУ*. 2000. Вип. 2. С. 61–64.

46. Хайрулін О. М. Психологія професійного вигорання військовослужбовців : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2015. 219 с.

47. Штепа О. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. *Проблеми сучасної психології*. 2018. № 39. С. 380–399.

48. Юр'єва Л. М. Професійне вигорання у медичних працівників: формування, профілактика, корекція. Київ : Сфера, 2004. 272 с.

49. Янкевич С. М. Теоретичний аналіз психологічної готовності до професійної діяльності. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ*. Т. 14. Ч. 2. С. 417–426.

50. Яремко Р. Я. Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки : дис. ...канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2022. 267 с.

51. Blikhar V. et al. Results of the Implementation of a Comprehensive Socio-Psychological Program to Foster Professional Empathy Among Professionals in the Helping Professions. *BRAIN*. 2023. 14(2). 1–13.

52. Brock B. L., Grady M. L. Avoiding Burnout: A Principal's Guide to Keeping the Fire Alive. CA : Corwin Press, 2002. 136 p.

53. Edelwich J., Brodsky A. Burn-out: Stages of Disillusionment in the Helping Profession. New York : Human Sciences Press, 1980. 255 p.

54. Engel G. L. A psychological setting of somatic disease. *Proceedings of the Royal Society of Medicine*. 1967. Vol. 60 (6). P. 553–555.

55. Kisil Z. R., Voluiko O. M., Osodlo V. I., Harkavets S. O., Katolyk H. V.

Pylypenko L. V., Okhrimenko I. M. Characterization of cadets' psychophysical health in war conditions. *Wiadomości Lekarskie*. 2025. No. 8. P. 1147–1454.

56. Koval, I., Yaremko, R., Hurtovenko, N., Sirko, R., Stelmakh, O., Slobodanyk, V., Kulyk, Y., & Hoian, I. (2024). Juniors' extreme risky behavior in the context of the structure of self-efficacy in competitive activity. *Journal of Physical Education and Sport*, 24(10), 1331–1341.

57. Kozyar M., Koval I., Rudenko L., Lavretski R., Velykyi R. Continuous professional development of rescue personnel. *Safety and Reliability*. 2025. Vol. 5/14. P. 1–23.

58. Maslach C., Leiter M. P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco : Jossey-Bass, 2016. 400 p.

59. Rothlin P., Werder P. R. Diagnose Boreout: warum Unterforderung im Job krank macht. Heidelberg : Redline Wirtschaft, 2007. 136 s.

60. Schaufeli W. B., Enzmann D., Cox T., Griffiths A. The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. London : Taylor & Francis, 1998. 220 p.

61. Vavryniv, O. S., & Yaremko, R. Y. (2022). Empathy as a factor in the development of personal components of future rescuers' professional self-realization. *Insight: the psychological dimensions of society*, 8, 56-69.

62. Yaremko R., Vavryniv O., Tsiupryk A., Pereylygina L., & Koval I. Research of content parameters of the professional self-realization of future fire safety specialists. *Amazonia Investiga*. 2022. Vol. 11(53). P. 288–297.

63. Zavatska, N., Hoi, N., Kozmenko, O., Kosheleva, N., Zavatskyi, Y., & Yaremko, R. (2022). Empirical research of student leadership's content parameters. *Amazonia Investiga*, 11(51), 40–49.

64. Zaverukha O., Popovych I., Karpenko Y., Kozmenko O., Stelmakh O., Borysenko O., Hulas I., & Kovalchuk Z. Dynamics of Successful Formation of Professional Identity of Future Psychologists in Higher Education Institutions. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, Vol. 14 No. 1. 2022. P.139-157.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тренінгова програма профілактики та подолання професійного вигорання у фахівців екстремального профілю

Заняття 1.

Мета: формування у фахівців екстремального профілю знань щодо особливостей професійної діяльності та її впливу на психоемоційний стан особистості, а також розвиток усвідомлення власних ресурсів і готовності до професійних змін.

Завдання:

1. Оволодіння учасниками знаннями про вплив особливостей професійної діяльності на психоемоційний стан особистості.
2. Усвідомлення власного ставлення до специфіки професійної діяльності та готовності до змін.
3. Формування позитивного мислення, залучення внутрішніх ресурсів для подальшого саморозвитку та професійного становлення.

Вправа «Шеренги»

Мета: поліпшення настрою, зняття емоційного напруження в учасників групи, зменшення дистанції у спілкуванні.

Хід вправи: учасники групи стають у шеренгу, повернувшись обличчям в один бік. Тренер повідомляє інструкцію: «Усі завдання виконуються мовчки. Необхідно виконати їх якомога швидше та точніше. Розташуйтеся в шерензі так, щоб біля мене стояв найвищий учасник, а на протилежному кінці – найнижчий». Після завершення вправи тренер перевіряє правильність виконання завдання та обговорює з учасниками їхні враження.

Метод незавершених речень (для подальшого обговорення у тренінговій групі): «Професійна діяльність рятувальника для мене – це...», «Служба в ДСНС впливає на мене...», «Робота в екстремальних умовах навчає мене...»,

«Найскладнішим у моїй професійній діяльності є...», «Професійні зміни для мене означають...».

Групова дискусія: «Які зміни супроводжують фахівця екстремального профілю під час професійної діяльності?», «Як професійна діяльність впливає на особистість рятувальника?», «Чи можливо зменшити негативний вплив професійного стресу?», «Які ресурси допомагають фахівцям ДСНС справлятися з труднощами?», «Як підготувати себе до професійних змін?».

Мозковий штурм: «Які особистісні якості необхідно розвивати фахівцю екстремального профілю для ефективного подолання професійних труднощів?».

Вправа « Мої позитивні сторони та якості»

Хід вправи: учасникам пропонується розділити аркуш на дві колонки. У першій необхідно записати власні позитивні якості та риси характеру (приблизно 15–20). У другій – пригадати й коротко описати ситуації, у яких ці якості допомогли досягти успіху або впоратися зі складною ситуацією. Після завершення вправи учасникам рекомендується періодично перечитувати власні записи для підтримки позитивного емоційного стану та впевненості у собі.

Рефлексія: учасники за бажанням можуть поділитися своїми враженнями та думками щодо виконаної вправи.

Вправа « Заміна негативних думок на позитивні»

Мета: формування позитивного мислення та розвиток навичок конструктивного реагування на труднощі.

Хід роботи: учасникам пропонується поділити аркуш на дві колонки. У першій необхідно записати негативні думки або ситуації, які викликають емоційне напруження чи невпевненість. У другій колонці ці твердження потрібно переформулювати у більш позитивні та конструктивні. Після завершення вправи проводиться коротке обговорення результатів.

Вправа « Залучення необхідних ресурсів»

Хід роботи: визначити особистісну якість, яка є важливою для ефективної поведінки в професійному середовищі. Після цього необхідно пригадати ситуацію, у якій ця якість уже проявлялася. Далі учасники мають подумки відтворити цю

ситуацію та зафіксувати її за допомогою певного символічного сигналу (жесту, слова, фрази тощо), який у майбутньому допоможе активізувати необхідний внутрішній ресурс.

Підбиття підсумку заняття .

Мета: отримання зворотного зв'язку та узагальнення результатів заняття.

Хід роботи: тренер пропонує учасникам продовжити незавершені речення, наприклад, «Сьогодні я зрозумів(ла), що...», «Для мене важливим було...», «Мене зацікавило...», «Мені сподобалося...», «У подальшому я хотів(ла) б...». Учасники по черзі висловлюють власні думки та враження від заняття.

Заняття 2.

Мета: засвоєння знань про причини та прояви професійного вигорання, а також розвиток навичок його профілактики.

Завдання:

1. Ознайомлення учасників із сутністю синдрому професійного вигорання.
2. Усвідомлення негативного впливу професійного вигорання на особистість фахівця екстремального профілю та пошук ресурсів для його профілактики.
3. Формування навичок профілактики синдрому професійного вигорання.

Вправа «Все рівно, ти – молодець, тому що...»

Хід роботи: учасники сидять у колі. Ведучий бере м'яч та називає певну власну слабкість або труднощі, наприклад: «Мені важко швидко відновлюватися після емоційно напружених змін». Після цього він кидає м'яч іншому учаснику. Той, хто спіймав м'яч, звертається до попереднього учасника на ім'я та говорить підтримувальну фразу, наприклад: «Все одно ти – молодець, тому що відповідально ставишся до своєї роботи». Далі учасник називає власну проблему та передає м'яч наступному. Вправа триває доти, поки кожен учасник не отримає позитивний зворотний зв'язок.

Вправа «Мої асоціації з поняттям «вигорання»

Мета: визначення рівня обізнаності учасників щодо синдрому професійного вигорання та актуалізація власного досвіду.

Хід роботи: учасникам пропонується назвати асоціації, які виникають у них із поняттям «професійне вигорання». Вправа може проводитися у двох варіантах:

Усно – учасники по черзі висловлюють одну або декілька асоціацій.

Письмово – учасники записують асоціації на аркушах паперу, після чого відбувається їх обговорення у групі.. Після цього всі названі асоціації обговорюються.

Вправа « Гора з плечей»

Мета: зняття м'язового напруження, підвищення впевненості у собі та покращення емоційного стану.

Хід роботи: учасники виконують вправу стоячи. Тренер пропонує зробити глибокий вдих, максимально піднімаючи плечі вгору. На видиху плечі необхідно відвести назад і повільно опустити вниз. Вправа повторюється 5–7 разів. Після завершення учасники коротко обговорюють власні відчуття..

Робота у групах.

Розбір та аналіз учасниками тем:

1 група – «Симптоми професійного вигорання у фахівців екстремального профілю»;

2 група – «Особистісні ресурси та їх значення у профілактиці вигорання»;

3 група – «Як подолати втому та психоемоційне виснаження?»;

4 група – «Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання».

Учасники об'єднуються у 3–4 підгрупи та протягом 10–15 хвилин виконують поставлені завдання. Після завершення кожна група презентує результати своєї роботи, які обговорюються всіма учасниками.

Презентація підгрупами відпрацьованих завдань.

Підбиття підсумків заняття.

Мета: отримання зворотного зв'язку та узагальнення отриманого досвіду.

Хід вправи: кожному учаснику пропонується завершити фразу: «Після сьогоднішнього заняття я зрозумів(ла)...», «Для мене важливим було...», «Найбільше мене зацікавило...», «У подальшому я буду використовувати...».

Після цього проводиться коротке обговорення інформаційного та емоційного наповнення заняття.

Заняття 3.

Мета: формування у фахівців екстремального профілю знань про психологічний захист особистості від впливу негативних чинників професійної діяльності та подолання психологічних бар'єрів у спілкуванні.

Завдання:

1. Ознайомлення учасників із особливостями психологічного захисту особистості в умовах професійного стресу.
2. Формування навичок використання конструктивних способів психологічного самозахисту.
3. Усвідомлення поведінкових змін, пов'язаних із подоланням комунікативних бар'єрів.

Вправа «Побудова»

Мета: подолання бар'єрів у спілкуванні між учасниками, зниження емоційного напруження та розвиток взаємодії у груп.

Хід вправи: учасники стають у щільне коло та заплющують очі. Завдання полягає в тому, щоб мовчки вишикуватися у шеренгу за кольором очей. Після завершення вправи тренер пропонує учасникам відкрити очі та оцінити результат спільної роботи. Проводиться коротке обговорення труднощів і способів взаємодії під час виконання вправи.

Метод незавершених речень:

Мета: актуалізація особистісного досвіду та усвідомлення власних психологічних потреб.

Приклади речень для усвідомлення потреб – «Психологічний захист для мене – це...», «Фахівець екстремального профілю потребує...», «У професійній діяльності мені найважче...», «Я хотів(ла) б змінити у собі...», «Для збереження психологічної рівноваги мені необхідно...».

Мозковий штурм. Тема: «Чому людина використовує психологічний захист та психологічні бар'єри у своєму житті?». Після завершення мозкового штурму проводиться групове обговорення відповідей учасників.

Вправа «Вентилятор»

Хід вправи: учасникам пропонується зручно сісти та заплющити очі. Необхідно пригадати людину або ситуацію, яка викликала негативні емоції чи образу. Далі учасники мають уявити, що між ними та цією людиною знаходиться потужний вентилятор, який видуває всі образливі слова та негативні емоції. Після завершення вправи учасники обговорюють власні відчуття.

Вправа «Крила»

Хід вправи: учасникам пропонується сісти зручно, заплющити очі та зробити кілька глибоких вдихів і видихів. Під час повільного дихання необхідно уявити, що за спиною з'являються великі світлі крила, які наповнюють тіло легкістю та внутрішнім спокоєм. Учасникам пропонується зосередитися на відчутті сили, підтримки та впевненості у собі.

Вправа «Бар'єр»

Мета: усвідомлення поведінкових змін та труднощів, пов'язаних із комунікативними бар'єрами.

Хід вправи: тренер об'єднує учасників у пари. Один учасник розповідає про власну поведінкову особливість або звичку, яку хотів би змінити, але не знає, як це зробити. Інший учасник уважно слухає та переконує співрозмовника в необхідності змін, висловлюючи власне бачення ситуації. Після цього учасники міняються ролями.

Запитання для зворотного зв'язку: «Які відчуття виникали під час виконання вправи?», «Чи було легко відстоювати власну позицію?», «Які зміни у поведінці партнера ви помітили?», «Чи виникали комунікативні бар'єри?», «Які способи допомагають їх подолати?».

Групова дискусія: «Чи може фахівець екстремального профілю бути успішним без уміння долати психологічні бар'єри?», «Які особистісні якості

допомагають ефективно взаємодіяти з іншими людьми?», «Що сприяє психологічній стійкості у професійній діяльності?».

Рефлексія «Мені сьогодні...»

Мета: забезпечення зворотного зв'язку та оцінка емоційного стану учасників.

Хід вправи: кожен учасник закінчує фразу: «Мені сьогодні...», «Мої очікування...», «Я зрозумів(ла), що...», «Для себе я беру...».

Підбиття підсумків заняття. Також тренер узагальнює результати роботи групи, акцентує увагу на важливості психологічного самозахисту, конструктивного спілкування та розвитку навичок подолання професійного стресу.

Заняття 4.

Мета: виявлення у фахівців екстремального профілю основних життєвих і професійних цінностей, життєвих цілей та пріоритетів.

Завдання:

1. Визначення життєвих і професійних цінностей та основних пріоритетів учасників.
2. Усвідомлення значущості системи цінностей у житті та професійній діяльності.
3. Розуміння відмінностей між особистими та професійними цінностями.

Вступ: тренер коротко ознайомлює учасників із темою заняття, акцентуючи увагу на важливості усвідомлення власних цінностей для збереження психологічної стійкості, професійної мотивації та профілактики професійного вигорання.

Вправа «Плутанина»

Мета: поліпшення настрою, зняття емоційного напруження та налаштування учасників на групову взаємодію.

Хід вправи: учасники стають у коло та простягають праву руку до центру. За командою тренера кожен знаходить собі «партнера по рукостисканню». Після цього аналогічна дія виконується лівою рукою, але вже з іншим учасником. Завдання групи – «розплутатися» та утворити коло, не роз'єднуючи рук. Вправа може виконуватися мовчки для ускладнення завдання.

Притча «Найважливіші речі». Після прослуховування притчі учасники обговорюють її зміст і відповідають на запитання: «Що є найважливішим у житті людини?», «Які життєві цінності допомагають підтримувати внутрішню рівновагу?», «Як професійна діяльність впливає на систему цінностей особистості?».

Психологічний практикум: здійснити аналіз та ранжування цінностей за скороченим варіантом методики Е. Фанталової «Вільний вибір цінностей».

Завдання для учасників:

1. Побудувати ієрархію власних життєвих цінностей.
2. Визначити можливі суперечності між окремими цінностями.
3. Проранжувати цінності за їх значущістю в реальному житті та в ідеалі.

Групова дискусія: «Наскільки ваші життєві цінності реалізуються у повсякденному житті?», «Що допомагає або заважає реалізовувати важливі життєві цінності?», «Які професійні цінності є найбільш значущими для фахівця екстремального профілю?».

Міні лекція

Тренер висвітлює питання значення життєвих і професійних цінностей для особистісного розвитку, психологічної стійкості та профілактики професійного вигорання. Акцентується увага на важливості гармонійного поєднання професійної діяльності, особистого життя та саморозвитку.

Індивідуальна робота. Розділіть свої життєві цінності за такими категоріями: особисті, професійні, власний саморозвиток. Проранжуйте їх за значущістю для вас: на першому місці «найважливіша», на останньому – «найменш значуща». Зробіть те ж саме для ідеальних цінностей.

Проаналізуйте: «Чи зміняться ці цінності через декілька років?», «Чи збігаються ваші реальні та ідеальні цінності?», «Наскільки реалізація цінностей залежить від вас особисто?», «Які зовнішні чинники можуть впливати на їх реалізацію?».

Вправа «Садівник»

Мета: розвиток усвідомлення необхідності підтримки та розвитку власних життєвих ресурсів.

Хід вправи: учасникам пропонується уявити себе садівниками, а власне життя – садом. Необхідно визначити, які «рослини» символізують важливі життєві цінності, що потребують найбільшої уваги, підтримки та розвитку. Після завершення вправи проводиться коротке обговорення.

Мозковий штурм (з подальшим груповим обговоренням): «Професійні цінності фахівця екстремального профілю». Після висловлювань учасників тренер узагальнює відповіді та акцентує увагу на значенні професійної відповідальності, взаємопідтримки, стресостійкості та гуманістичних цінностей у професійній діяльності.

Вправа «Конверти побажань»

Хід роботи: учасники підписують конверти власними іменами. Інші члени групи записують побажання, слова підтримки та подяки для кожного учасника. Після завершення всі записи складаються у відповідні конверти. За бажанням учасники можуть поділитися своїми враженнями від отриманих побажань.

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 5.

Мета: усвідомлення фахівцями екстремального профілю власних можливостей для саморозвитку та шляхів професійного зростання.

Завдання:

1. Усвідомлення учасниками власного професійного образу «Я».
2. Розуміння значущості саморозвитку у професійній діяльності та особистому житті.
3. Формування уявлень про власне професійне майбутнє та шляхи професійного зростання.

Структура заняття:

Вступ: тренер ознайомлює учасників із темою заняття та наголошує на важливості саморозвитку, професійного вдосконалення й підтримання психологічної стійкості у діяльності фахівців екстремального профілю.

Вправа «Ми з тобою схожі тим, що ...»

Мета: розвиток групової взаємодії, зниження психологічної дистанції між учасниками та формування позитивної атмосфери.

Хід вправи: учасники утворюють два кола – внутрішнє та зовнішнє. Кількість учасників у кожному колі має бути однаковою. Учасники зовнішнього кола, залишаючись на місці, звертаються до партнерів із внутрішнього кола словами: «Ми з тобою схожі тим, що...». Після цього учасники внутрішнього кола відповідають: «Ми з тобою відрізняємося тим, що...». Після кожної взаємодії учасники внутрішнього кола пересуваються та змінюють партнера. Вправа триває доти, доки всі учасники не поспілкуються один з одним.

Мозковий штурм (із подальшим груповим обговоренням): «Що таке саморозвиток?», «Чому саморозвиток є важливим для фахівця екстремального профілю?», «Які якості необхідно розвивати для професійного зростання?».

Індивідуальна робота: «Мій професійний образ»

Мета: усвідомлення власного професійного образу та професійної ідентичності.

Хід вправи: у центрі аркуша учасники записують словосполучення «Я – фахівець екстремального профілю». Далі навколо необхідно записати асоціації, які характеризують власне професійне сприйняття себе, професійні якості, риси характеру та особливості поведінки. Після цього учасники визначають, які характеристики найбільше відповідають їхній особистості.

Вправа «Цінності фахівця екстремального профілю»

Мета: усвідомлення значущих професійних цінностей.

Хід вправи: учасники по черзі називають три найважливіші цінності, які, на їхню думку, є необхідними для фахівця екстремального профілю, та коротко обґрунтовують свій вибір.

Вправа «Саморозвиток та самоактуалізація»

Мета: визначення бар'єрів саморозвитку та шляхів професійного вдосконалення.

Хід роботи: учасникам пропонують розділити аркуш паперу на три колонки. У першій написати «бар'єри саморозвитку», зокрема професійні. У другій колонці напроти кожного визначеного бар'єру написати «основні шляхи самоактуалізації», а у третій «шляхи професійного саморозвитку». Після заповнення таблиці проводиться обговорення результатів.

Запитання для обговорення: «Чи складно було визначити власні бар'єри саморозвитку?», «Які труднощі найчастіше перешкоджають професійному зростанню?», «Які ресурси можуть допомогти у професійному саморозвитку?», «Що необхідно для реалізації поставлених цілей?».

Групова дискусія та теми для обговорення: «Що залежить від фахівця у процесі професійного становлення?», «Як підтримувати мотивацію до професійного розвитку?», «Що допомагає отримувати задоволення від професійної діяльності?».

Робота в підгрупах: учасники об'єднуються у 3–4 підгрупи. Кожна група протягом 10–15 хвилин виконує окреме завдання, а саме:

1 підгрупа – «Основні правила професійного саморозвитку фахівця екстремального профілю»;

2 підгрупа – «Принципи професійного самовдосконалення»;

3 підгрупа – «Професійні цінності фахівця екстремального профілю»;

4 підгрупа – «Основні напрями професійного розвитку».

Після завершення роботи представники підгруп презентують результати та обговорюють їх із усіма учасниками.

Вправа «Побажання по колу»

Мета: формування позитивної атмосфери підтримки та мотивації до професійного розвитку.

Хід вправи: учасники по черзі висловлюють один одному побажання, пов'язані з професійним саморозвитком, психологічною стійкістю та успішною професійною реалізацією.

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 6.

Мета: усвідомлення фахівцями екстремального профілю особливостей ефективної взаємодії для подальшого професійного зростання.

Завдання:

1. Визначення учасниками рівня згуртованості групи та власного ставлення до командної взаємодії.
2. Усвідомлення значущості ефективної роботи в команді.
3. Формування позитивного ставлення до взаємодії в колективі та залучення особистісних ресурсів для професійного становлення.

Вправа «Моя пара»

Мета: визначення рівня згуртованості групи та особливостей міжособистісної взаємодії.

Хід вправи: учасникам пропонується мовчки, лише за допомогою зорового контакту, знайти собі пару. Для цього тренер надає приблизно 30 секунд. Після команди «Рука!» кожен учасник одночасно показує рукою на людину, яку обрав. Якщо декілька учасників обрали одну й ту ж людину або хтось залишився без пари, вправа повторюється. Після завершення вправи проводиться обговорення емоційних реакцій учасників, особливостей взаємодії та значення підтримки в колективі.

Метод незавершених речень (із подальшим обговоренням у тренінговій групі): «Ефективна взаємодія в команді – це...», «Під час спільної роботи я відчуваю...», «Для мене командна підтримка означає...», «У роботі колективу найбільше ціную...», «Для покращення взаємодії в команді необхідно...».

Групова дискусія: «Що таке ефективна взаємодія у професійній діяльності фахівців екстремального профілю?», «Які наслідки може мати недостатня взаємодія в команді?», «Чи впливає командна робота на результат професійної діяльності?», «Що допомагає підтримувати згуртованість колективу?».

Вправа «Лабіринт»

Мета: розвиток навичок командної взаємодії, пошуку спільних рішень та подолання труднощів у складних ситуаціях.

Хід вправи : на підлозі викладається поле з квадратів, частина яких є «небезпечними». Завдання групи знайти безпечний шлях та перейти на протилежний бік поля. Учасникам надається декілька хвилин для обговорення стратегії дій, після чого спілкування забороняється.

Під час проходження вправи:

1. Не можна переступати через квадрати;
2. Один учасник не може двічі поспіль проходити поле;
3. У разі помилки тренер подає звуковий сигнал.

Після завершення вправи проводиться обговорення:

1. Які труднощі виникали під час виконання завдання;
2. Що допомагало взаємодіяти;
3. Які стратегії виявилися найбільш ефективними;
4. Як учасники реагували на помилки та підтримували одне одного.

Примітка: якщо всій групі вдається перейти на іншу сторону за 10 – 15 хв, то можна дійти висновку про те, що група згуртована, може знаходити правильні стратегії виходу зі складних ситуацій.

Вправа «Зміни»

Мета: розвиток готовності до особистісних і командних змін.

Хід вправи: учасникам пропонується записати 2–3 аспекти, які вони хотіли б змінити для покращення взаємодії в колективі. Уявити, що ці зміни вже реалізовані, та визначити переваги для себе й команди. Оцінити можливі труднощі та дискомфорт, пов'язані зі змінами. Скласти покроковий план реалізації визначених змін. Після завершення вправи учасники обговорюють власні висновки та можливості реалізації поставлених цілей.

Вправа «Рука»

Мета: отримання зворотного зв'язку та формування позитивної атмосфери підтримки.

Хід вправи: кожен учасник обводить на аркуші паперу контур власної руки та записує короткі враження від заняття. Після цього аркуші передаються по колу,

і кожен учасник дописує позитивні побажання або слова підтримки власнику аркуша. Наприкінці аркуш повертається власнику.

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 7.

Мета: формування у фахівців екстремального профілю навичок планування та раціонального розподілу часу.

Завдання:

1. Усвідомлення учасниками значущості планування часу у професійній діяльності та повсякденному житті.
2. Розвиток навичок планування, самоорганізації та ефективного розподілу часу.

Вступ: тренер ознайомлює учасників із темою заняття та наголошує на важливості раціонального використання часу для підтримання психологічного благополуччя, профілактики професійного вигорання та підвищення ефективності професійної діяльності.

Вправа «Вагончики»

Мета: розвиток довіри між учасниками, навичок взаємодії та концентрації уваги.

Хід вправи: учасники стають один за одним, кладуть руки на плечі учасника, який стоїть попереду, та заплющують очі. Ведучий, який виконує роль «локомотива», повільно рухається по приміщенню різними траєкторіями, а інші учасники мають рухатися слідом, довіряючи групі та орієнтуючись на рухи попереднього учасника.

Обговорення: учасники діляться враженнями від виконання вправи: «Чи легко було довіряти іншим?», «Які емоції виникали під час вправи?», «Що допомагало зберігати спокій і злагодженість дій?»

Групова дискусія: учасникам пропонується обговорити вислів Томаса Манна: «Тримай час! Пильнуй його будь-яку годину, будь-яку хвилину. Без нагляду він вислизне, немов ящірка. Освітлюй кожну мить чесним, гідним звершенням! Дай йому вагу, значення, світло». Їм даються питання для

обговорення: «Чому час є важливим ресурсом?», «Як невміння планувати час впливає на професійну діяльність і психологічний стан людини?», «Які переваги має ефективне планування часу?».

Вправа «План»

Хід вправи: учасники складіть план справ на наступний день з урахуванням того, що кожную годину потрібно змінювати заняття (необхідно зважати на добові чергування, професійних обов'язків, домашні завдання, роботу по дому й час для відпочинку).

Після завершення вправи проводиться обговорення: «Чи складно було планувати власний день?», «Які труднощі виникали під час складання плану?», «Що заважає дотримуватися запланованого режиму?»

Мозковий штурм: «Які переваги має планування діяльності для поліцейських та яку користь він отримує від планової роботи?».

Вправа «Нудна справа» (з подальшим обговоренням у групі)

Мета: розвиток позитивного ставлення до виконання монотонної діяльності та пошук способів підвищення мотивації.

Хід вправи: учасникам пропонується пригадати види діяльності, які вони вважають монотонними або нецікавими. Після цього група спільно створює «Пам'ятку корисних порад», яка міститиме способи зробити таку діяльність більш організованою, цікавою та менш виснажливою.

Індивідуальна робота «Поглиначі часу»

Мета: усвідомлення чинників, які заважають ефективному використанню часу.

Хід вправи: учасники ділять аркуш паперу на дві колонки:

1. «Мої поглиначі часу»;
2. «Як я можу з ними справлятися».

У першій колонці записуються фактори, які заважають ефективному використанню часу, а в другій можливі способи їх подолання або профілактики. Після завершення вправи проводиться коротке обговорення результатів.

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 8.

Мета: розвиток у фахівців екстремального профілю комунікативних навичок та вмінь ефективної взаємодії.

Завдання:

1. Формування уявлень про комунікацію та основні причини неефективного спілкування.
2. Усвідомлення особливостей вербального та невербального спілкування.
3. Формування навичок ефективної комунікації.
4. Ознайомлення учасників із видами та формами комунікації.

Вступ: тренер ознайомлює учасників із темою заняття та наголошує на важливості ефективної комунікації у професійній діяльності фахівців екстремального профілю, особливо в умовах стресу, ризику та необхідності швидкого прийняття рішень.

Вправа «Спільна ознака» або «Ураган»

Мета: створення позитивної атмосфери, активізація учасників та підготовка до групової роботи.

Хід роботи: учасники сидять у колі, при цьому один стілець залишається вільним для ведучого. Тренер виходить у центр кола та називає певну ознаку, наприклад: «Поміняйтеся місцями ті, хто любить активний відпочинок», «...хто має домашніх тварин» тощо. Учасники, яким притаманна названа ознака, мають швидко помінятися місцями. Той, хто залишився без стільця, стає новим ведучим. За бажанням ведучий може сказати слово «Ураган», після чого всі учасники змінюють місце.

Вправа «Очікування»

Мета: усвідомлення учасниками тренінгу своїх цілей та очікувань.

Хід роботи: учасникам пропонується відповісти на запитання: «Що необхідно для того, щоб заняття було для вас корисним?», «Яких результатів ви очікуєте від сьогоднішньої роботи?».

Поради тренеру: всі ідеї записуються на ватмані і знаходяться на видному місці впродовж усього заняття, а в його кінці необхідно звернути увагу та обговорити очікування, наскільки вони виправдалися.

Вправа «Зіпсований телефон»

Мета: демонстрація помилок комунікативного процесу та усвідомлення причин неефективного спілкування.

Хід роботи: Учасники сідають у ряд або коло. Першому учаснику тренер передає короткий текст або повідомлення, яке необхідно пошепки передати наступному учаснику. Інформація передається по черзі всім учасникам групи. Після завершення останній учасник озвучує отримане повідомлення, а тренер зачитує оригінальний текст.

Обговорення питань: «Наскільки кінцеве повідомлення відрізнялося від початкового?», «Що впливало на спотворення інформації?», «Які елементи інформації втрачалися найчастіше?», «Що необхідно робити для точного передавання інформації?», «Які чинники можуть ускладнювати комунікацію?».

Тренер узагальнює відповіді учасників та звертає увагу на основні причини неефективної комунікації:

1. Стереотипи та упередження;
2. Недостатня увага до співрозмовника;
3. Негативне ставлення між людьми;
4. Неправильне формулювання думок;
5. Невдалий вибір стратегії спілкування;
6. Недостатнє врахування невербальних засобів комунікації.

Вправа – розминка «Дощ»

Мета: активізація учасників, зняття напруження та створення позитивного емоційного настрою.

Хід роботи: учасники ходять по колу, виконуючи команди тренера:

- покладіть руки на спину партнеру, який стоїть попереду вас;
- повіяв вітер (усі роблять легкий масаж спини);
- вітер посилюється (рухи стають інтенсивнішими);

- пішов дрібний дощ (усі легенько стукають пальцями сусіда по спині);
- пішов сильний дощ (сильно стукають);
- пішов град (легенько стукають по спині кулаками);
- знову пішов сильний дощ (сильно стукають пальцями сусіда по спині);
- пішов дрібний дощ (легенько стукають);
- повіяв сильний вітер (роблять інтенсивні рухи вздовж спини);
- вітер стих (легкий масаж);
- настала тиша (всі розходяться по своїх місцях).

Коментар для тренера: йому доцільно взяти участь у виконанні цієї вправи. Таким чином, він зможе наочно демонструвати, як саме необхідно її виконувати.

Творче завдання «Збірки правил ефективної комунікації»

Мета: формування навичок ефективної комунікації та розвиток творчої взаємодії у групі.

Хід вправи: учасники об'єднуються у чотири підгрупи, «Мислителі» формулюють правила ефективної комунікації, «Поети» творчо презентують правила, «Художники» створюють ілюстрації або символи до правил, «Слухачі» аналізують та узагальнюють почуте й побачене.

Після завершення роботи кожна підгрупа презентує результати. Далі група спільно обговорює та узгоджує основні правила ефективної комунікації.

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 9

Мета: формування у фахівців екстремального профілю достатнього рівня знань про здоров'я та його складові, а також усвідомлення необхідності ведення здорового способу життя.

Завдання:

1. Ознайомлення учасників тренінгу з основними ознаками здорового способу життя.
2. Усвідомлення психологічних причин виникнення шкідливих звичок та їх негативного впливу на організм людини.
3. Формування мотивації до збереження та зміцнення власного здоров'я.

Вступ: тренер ознайомлює учасників із темою заняття та наголошує на важливості підтримання фізичного й психічного здоров'я для ефективної професійної діяльності фахівців екстремального профілю.

Вправа – криголам «Фруктовий салат»

Учасники сідають у коло. Тренер забирає один стілець, залишаючись без місця. Кожному учаснику надається назва одного з фруктів: банан, ківі, апельсин або манго. Таким чином, учасники умовно об'єднуються у чотири групи. Тренер називає один із фруктів, наприклад «апельсин», після чого всі учасники цієї групи повинні швидко помінятися місцями. Ведучий також намагається зайняти вільне місце. Учасник, який залишився без стільця, стає новим ведучим. Якщо ведучий тривалий час не може зайняти місце, він може сказати: «Фруктовий салат», після чого місцями змінюються всі учасники.

Вправа «Колесо життя»

Мета: формування усвідомлення важливості гармонійного розвитку різних сфер життя.

Хід вправи: учасникам пропонується зобразити власне життя у вигляді колеса. Кожна спиця колеса символізує певну сферу життя: здоров'я, родина, професійна діяльність, відпочинок, друзі, саморозвиток, матеріальний добробут тощо. Учасники аналізують, наскільки гармонійно розвинені різні сфери їхнього життя, та визначають, які з них потребують більшої уваги.

Їм представлені питання для обговорення: «Що допомагає підтримувати життєву рівновагу?», «Які сфери життя потребують найбільшої уваги?», «Як стан здоров'я впливає на інші сфери життя?», «Чому важливо підтримувати баланс між роботою та відпочинком?».

Мозковий штурм «Критерії психічного здоров'я»

Мета: визначення основних критеріїв психічного здоров'я фахівця екстремального профілю.

Хід вправи: учасники висловлюють власні думки щодо того, які ознаки характеризують психічно здорову особистість. Один із учасників записує відповіді

групи на дошці або ватмані. Після завершення проводиться групове обговорення запропонованих учасниками варіантів та їх значення для професійної діяльності.

Робота в підгрупах: учасники об'єднуються у 3–4 підгрупи. Кожна підгрупа протягом 10–15 хвилин виконує окреме завдання. Тематика підгруп:

- 1 підгрупа – «Скажемо “НІ” виснаженню та перевтомі»;
- 2 підгрупа – «Пам'ятка “Шлях до здорового способу життя”»;
- 3 підгрупа – «Здоровий спосіб життя як основа професійної ефективності»;
- 4 підгрупа – «Рекомендації фахівцю екстремального профілю щодо збереження здоров'я».

Після завершення роботи підгрупи презентують результати та обговорюють їх із учасниками.

Вправа «Мої кроки до здоров'я»

Мета: формування особистої мотивації до здорового способу життя.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам замислитися над тим, які дії вони можуть здійснити для збереження та покращення власного здоров'я. Кожен учасник отримує паперові заготовки у вигляді слідів ніг, на яких записує конкретні кроки, що планує зробити для підтримання фізичного та психологічного благополуччя, наприклад: «Дотримання режиму сну», «Регулярна фізична активність», «Збалансоване харчування», «Відпочинок та відновлення ресурсів», «Розвиток навичок емоційної саморегуляції». Після завершення вправи учасники за бажанням презентують власні «кроки до здоров'я».

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 10.

Мета: формування у фахівців екстремального профілю навичок оцінки та подолання стресових ситуацій.

Завдання:

- 1. Ознайомлення учасників тренінгу з поняттям стресу та його проявами.
- 2. Інформування про можливі способи попередження стресу та ефективні стратегії поведінки у стресових ситуаціях.

3. Розвиток навичок ефективного вирішення проблемних та стресових ситуацій.

Вступ: тренер ознайомлює учасників із темою заняття та підкреслює значення психологічної стійкості й уміння конструктивно реагувати на стресові ситуації у професійній діяльності фахівців екстремального профілю.

Вправа «Ось я тут на траві...»

Мета: створення позитивної атмосфери, активізація уваги та згуртування групи.

Хід роботи: учасники сідають у коло, залишаючи один вільний стілець. Учасник, біля якого зліва знаходиться вільний стілець, пересувається на нього та говорить: «Ось я тут...». Наступний учасник, пересуваючись на звільнене місце, продовжує: «...сиджу на траві...». Третій учасник додає: «...зі своїм другом...», називаючи ім'я будь-кого з групи. Названий учасник повинен швидко зайняти вільне місце, після чого гра продовжується.

Обговорення очікувань від тренінгу.

Мета: визначення очікувань та мотивації учасників до роботи.

Питання для обговорення: «Що ви хотіли б отримати від сьогоднішнього заняття?», «Які теми або навички є для вас найбільш важливими?», «Які труднощі, пов'язані зі стресом, ви найчастіше переживаєте?».

Психологічний практикум

Мета: визначення рівня стресостійкості та впливу стресогенних факторів.

Учасникам пропонується пройти методику «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Холмса і Раге з подальшим аналізом отриманих результатів.

Мозковий штурм «Що таке стрес?»

Мета: актуалізація знань учасників щодо поняття стресу.

Хід вправи: на фліпчарті або дошці записується слово «стрес». Учасники по черзі висловлюють власні асоціації, думки та визначення цього поняття.

Після завершення вправи тренер узагальнює відповіді та проводить коротке обговорення основних проявів і наслідків стресу.

Робота в підгрупах

Мета: формування навичок аналізу та конструктивного вирішення стресових ситуацій.

Учасники об'єднуються у 3–4 підгрупи. Кожна підгрупа отримує завдання щодо аналізу стресових ситуацій.

Тематика підгруп:

1 та 2 підгрупи – «Поетапне вирішення стресової ситуації»;

3 та 4 підгрупи – «Аналіз ситуації за моделлю “Зупинись і подумай”».

Учасники визначають: причини виникнення стресової ситуації, можливі емоційні реакції, способи конструктивного реагування, можливі наслідки різних варіантів поведінки.

Представники підгруп презентують результати аналізу стресових ситуацій, після чого група спільно обговорює запропоновані варіанти рішень та ефективність різних стратегій поведінки.

Мозковий штурм «Способи виходу зі стресових ситуацій»

Мета: формування уявлень про ефективні способи подолання стресу.

Хід вправи: учасники по черзі називають способи, які допомагають їм долати стресові ситуації. Тренер записує відповіді на фліпчарті. Під час обговорення увага акцентується на таких способах: фізична активність, дихальні вправи, підтримка близьких та колег, раціональне планування діяльності, відпочинок та відновлення ресурсів, позитивне мислення, розвиток навичок саморегуляції.

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 11.

Мета: формування у фахівців екстремального профілю навичок саморегуляції власного психічного стану.

Завдання:

1. Ознайомлення учасників тренінгу з основами психічної саморегуляції.
2. Формування навичок розпізнавання, усвідомлення та управління власним емоційним станом.
3. Розвиток практичних умінь психічної саморегуляції та емоційного відновлення.

Вступ: тренер ознайомлює учасників із темою заняття та наголошує на важливості вміння керувати власним психоемоційним станом у професійній діяльності фахівців екстремального профілю.

Вправа «Листки дерева»

Мета: визначення очікувань учасників та створення позитивної атмосфери в групі.

Хід вправи: учасникам роздаються стікери у формі листків. Кожен записує на них свої очікування від заняття, після чого по черзі озвучує їх та прикріплює на плакат із зображенням дерева. Учасникам представлені питання для обговорення, такі як: «Які способи саморегуляції ви використовуєте у повсякденному житті?», «Які методи допомагають вам зменшити емоційне напруження?», «У яких ситуаціях саморегуляція є найбільш необхідною?».

Мозковий штурм «Чому методи саморегуляції є ефективними?»

Мета: актуалізація знань учасників щодо значення психічної саморегуляції.

Хід вправи: учасники висловлюють власні думки щодо того, чому використання методів саморегуляції позитивно впливає на емоційний стан, працездатність та психологічну стійкість. Тренер узагальнює відповіді та наголошує на ролі саморегуляції у профілактиці професійного вигорання.

Вправа «Напружся, щоб розслабитися»

Мета: зниження м'язового та емоційного напруження.

Хід вправи: тренер пояснює учасникам, що одним із ефективних способів розслаблення є почергове напруження та розслаблення різних груп м'язів.

Учасники виконують такі дії: сильно стискають пальці рук у кулаки та утримують напруження, напружують м'язи рук і плечей, напружують м'язи плечового поясу та спини, напружують м'язи ніг та спини.

Кожне напруження утримується протягом 15–20 секунд, після чого виконується повне розслаблення відповідної групи м'язів. Після виконання вправи учасники діляться власними відчуттями.

Робота в підгрупах

Мета: ознайомлення учасників із різними прийомами психічної саморегуляції.

Хід вправи: учасники об'єднуються у 4 підгрупи. Кожна група отримує окреме завдання для обговорення та презентації. Тематика підгруп:

- 1 підгрупа – «Прийоми саморегуляції, що відволікають увагу»;
- 2 підгрупа – «Прийоми саморегуляції для зниження емоційної напруги»;
- 3 підгрупа – «Прийоми вольової саморегуляції»;
- 4 підгрупа – «Прийоми саморегуляції, що впливають на фізичний стан».

Після завершення роботи підгрупи презентують результати та обговорюють можливості використання цих методів у професійній діяльності.

Вправа «Гейзер»

Мета: вивільнення накопиченої психоемоційної напруги та досягнення стану внутрішнього спокою.

Хід вправи: учасники займають зручне положення, заплющують очі та виконують дихальні вправи. Тренер пропонує уявити себе біля гейзера, який періодично вивільняє накопичену енергію.

Учасники уявляють, як разом із видихом із тіла виходить емоційне напруження, втома та негативні переживання. Вправа виконується до появи відчуття полегшення та розслаблення.

Вправа «Справдження очікувань»

Мета: отримання зворотного зв'язку щодо проведеного заняття.

Хід вправи: учасникам пропонується обрати паперові фігури двох кольорів: «червоного» для запису позитивних вражень від заняття, «жовтого» для побажань, пропозицій або зауважень щодо покращення роботи.

Після заповнення учасники прикріплюють свої записи до плаката із зображенням дерева поруч із власними «листочками очікувань».

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 12.

Мета: розвиток у фахівців екстремального профілю навичок самодопомоги та взаємодопомоги у стресових ситуаціях.

Завдання:

1. Ознайомлення учасників тренінгу з основами самодопомоги та взаємодопомоги.
2. Усвідомлення особливостей здійснення самодопомоги у складних психоемоційних станах.
3. Формування практичних навичок самодопомоги та взаємодопомоги у стресових ситуаціях.

Вступ: тренер ознайомлює учасників із темою заняття та підкреслює значення підтримки себе та інших у ситуаціях професійного навантаження, емоційного виснаження й стресу.

Вправа: «Спина до спини»

Мета: розвиток довіри, взаєморозуміння та ефективної взаємодії між учасниками.

Хід вправи: учасники об'єднуються у пари та стають спиною один до одного так, щоб їхні спини щільно торкалися. Один із партнерів виконує різні рухи, а інший намагається максимально точно їх повторити. Поступово темп рухів може пришвидшуватися. Після завершення вправи проводиться коротке обговорення: «Чи легко було відчувати дії партнера?», «Що допомагало краще взаємодіяти?», «Наскільки важливою є підтримка іншої людини у складних ситуаціях?».

Мозковий штурм «Що таке самодопомога і взаємодопомога у стресових ситуаціях?»

Мета: актуалізація знань учасників щодо понять самодопомоги та взаємодопомоги.

Хід вправи: на фліпчарті або дошці записуються слова «самодопомога» та «взаємодопомога». Учасники по черзі висловлюють свої асоціації, думки та приклади щодо цих понять.

Тренер узагальнює відповіді учасників та підкреслює важливість своєчасної психологічної підтримки у професійній діяльності фахівців екстремального профілю.

Міні лекція: тренер коротко ознайомлює учасників із: поняттям самодопомоги та взаємодопомоги, ознаками психоемоційного перенапруження, основними способами підтримки себе та інших у стресових ситуаціях, значенням емоційної підтримки, самоконтролю та навичок саморегуляції.

Вправа «Дихання за відліком 7–11»

Мета: навчити учасників знижувати фізичне та емоційне напруження під час стресових ситуацій.

Хід вправи: учасникам пропонується виконувати повільне та глибоке дихання: «вдих» на рахунок 7, «видих» на рахунок 11. Тренер звертає увагу на необхідність спокійного темпу та концентрації на диханні. Вправа виконується протягом кількох хвилин до появи відчуття розслаблення.

Робота в підгрупах

Мета: розвиток практичних навичок самодопомоги та взаємодопомоги у стресових ситуаціях.

Учасники об'єднуються у 4 підгрупи. Кожна група отримує окреме завдання для аналізу та презентації.

Тематика підгруп:

- 1 підгрупа – «Самодопомога при порушенні концентрації уваги»;
- 2 підгрупа – «Самонавіювання при почутті гніву»;
- 3 підгрупа – «Аналіз ситуації за допомогою моделі “Запитання самому собі”»;
- 4 підгрупа – «Протистресова “переробка” дня».

Після завершення роботи представники підгруп презентують результати та обговорюють можливості практичного застосування запропонованих способів самодопомоги.

Вправа «Антистресова релаксація»

Мета: зниження психоемоційного напруження та відновлення внутрішньої рівноваги.

Хід вправи: учасники займають зручне положення, заплющують очі та виконують дихальні вправи під спокійний голос тренера. Тренер пропонує

поступово розслабляти окремі групи м'язів, концентруючись на відчуттях спокою, тепла та внутрішнього комфорту.

Вправа «Позитивне самосприйняття»

Мета: формування позитивного ставлення до себе та підвищення самооцінки.

Хід вправи: учасникам пропонується подумати про власні позитивні якості та досягнення. Після цього вони промовляють або подумки повторюють позитивні твердження, наприклад: «Я підтримую себе та піклуюся про власне благополуччя», «Я здатний(а) долати труднощі», «Я маю внутрішні ресурси для подолання стресу».

Далі учасники складають список власних позитивних якостей та сильних сторін, який рекомендується зберігати й перечитувати у складних ситуаціях.

Підбиття підсумків заняття

Тренер узагальнює результати заняття та наголошує на важливості розвитку навичок самодопомоги, взаємодопомоги та емоційної підтримки як важливих складових профілактики професійного вигорання у фахівців екстремального профілю.

Під час проведення тренінгових занять та психодіагностичного дослідження забезпечується дотримання принципів конфіденційності, добровільності участі та етичних норм професійної діяльності психолога. Передбачувані результати реалізації тренінгової програми. У результаті проходження тренінгової програми передбачається зниження проявів професійного та емоційного вигорання, підвищення рівня стресостійкості та життєстійкості, розвиток навичок саморегуляції психоемоційних станів, формування навичок самодопомоги та взаємодопомоги, розвиток ефективної командної взаємодії, підвищення готовності до професійного саморозвитку, оволодіння ефективними копінг–стратегіями та навичками тайм–менеджменту.