

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

Факультет управління
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

За першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти

ТЕМА РОБОТИ

Синдром професійного вигорання як прояв професійної деформації у
представників комунікативних професій»

ВИКОНАЛА:

студентка групи ПС22–3

В

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:

Ш
Професор, доктор медичних наук Мороз С.М
Н

РЕЦЕНЗЕНТ:

В
канд. психол. наук Храмцова Вікторія Вікторівна
с

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ:

Б
Завідувач кафедри психології

а

м. Дніпро – 2026

В

.

С

ЗМІСТ

В		
Б		
Т		
У		
Н	1.2	Поняття професійного вигорання: сучасні підходи до розуміння
Д		явища. 13
І	1.3	Особливості професійного вигорання в умовах інклюзивно-
А		ресурсного центру 16
к	1.4	Наслідки професійного вигорання для фахівця та організації 20
т	1.5	Фактори розвитку професійного вигорання у фахівців комунікативних
у		професій..... 23
а		
Л		Висновки до розділу 1 29
Е	РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО	
В		
О		
В		
Р	2.1	Організація та методи емпіричного дослідження професійного
И		вигорання у фахівців інклюзивно–ресурсного центру 31
Е	2.2	Особливості прояву професійного вигорання у фахівців ІРЦ (за
Г		результатами емпіричного дослідження) 39
Т		
О		Висновки до 2 розділу 50
И		
Р	РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО	
В		
Я		
А	3.1	Загальні напрями профілактики професійного вигорання у фахівців
С		інклюзивно-ресурсного центру..... 53
Л	3.2	Розвиток емоційної саморегуляції та емоційного інтелекту як
П		факторів професійної стійкості фахівців ІРЦ..... 57
Е		
М		Висновки до розділу 3 66
К		
И		
Ш		
В		
В		
Ц		
Н		
І		
С		
В		
О		
О		
І		
Н		
К		
К		
Л		
Ю		
О		
З		
И		
В		
В		

АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі бакалавра досліджено проблему професійного вигорання фахівців інклюзивно-ресурсного центру як прояву професійної деформації у межах комунікативних професій. Актуальність теми зумовлена високим рівнем емоційного навантаження, постійною міжособистісною взаємодією, відповідальністю за результати професійної діяльності та необхідністю збереження психологічного ресурсу фахівців, які працюють з дітьми з особливими освітніми потребами, їхніми батьками та педагогами.

Мета роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні особливостей прояву синдрому професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру. У роботі проаналізовано наукові підходи до розуміння професійного вигорання, розглянуто його основні компоненти, чинники виникнення та можливі наслідки для особистості фахівця і професійного середовища.

Емпіричне дослідження проведено на базі комунального закладу «Інклюзивно-ресурсний центр “Росток”» Губиниської селищної ради Самарівського району Дніпропетровської області. Для збору емпіричних даних використано методику діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка, опитувальник професійного вигорання К. Масlach, опитувальник задоволеності роботою та тест емоційного інтелекту Д. Люсіна. Обробка результатів здійснювалася із застосуванням кількісного аналізу та коефіцієнта кореляції Пірсона.

Результати дослідження засвідчили наявність взаємозв'язків між компонентами професійного вигорання, рівнем емоційного інтелекту та задоволеністю професійною діяльністю. Виявлено слабкий зворотний зв'язок між емоційним інтелектом та емоційним виснаженням, а також між емоційним інтелектом і цинізмом. Це свідчить про те, що вищий рівень емоційного інтелекту може бути пов'язаний зі зниженням окремих проявів професійного вигорання. Також встановлено помірний зв'язок між показником редукції особистих досягнень та задоволеністю роботою, що вказує на значення суб'єктивного відчуття професійної ефективності для загального ставлення фахівця до власної діяльності.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання отриманих результатів для розроблення рекомендацій щодо профілактики професійного

вигорання, підтримки емоційної стійкості фахівців інклюзивно-ресурсних центрів та оптимізації умов їхньої професійної діяльності.

Ключові слова: професійне вигорання, професійна деформація, інклюзивно-ресурсний центр, емоційне виснаження, цинізм, емоційний інтелект, задоволеність роботою.

The bachelor's qualification paper examines the problem of professional burnout

of specialists of an inclusive resource centre. The paper analyses scientific approaches to understanding professional burnout, considers its main components, factors of development, and possible consequences for the specialist's personality and

The empirical study was conducted on the basis of the municipal institution "Inclusive Resource Centre 'Rostok'" of Hubynykha Settlement Council, Samarivskyi District, Dnipropetrovsk Region. The empirical data were collected using V. Boyko's method for diagnosing the level of emotional burnout, C. Maslach's burnout inventory, a job satisfaction questionnaire, and D. Lyusin's emotional intelligence test. The results were processed using quantitative analysis and Pearson's correlation coefficient.

between the indicator of reduced personal accomplishment and job satisfaction, which points to the importance of the subjective sense of professional effectiveness for the specialist's overall attitude toward their own professional activity.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний розвиток інклюзивної освіти в Україні супроводжується зростанням вимог до професійної діяльності фахівців інклюзивно-ресурсних центрів. Їхня робота пов'язана з психолого-педагогічною оцінкою розвитку дитини, корекційно-розвитковою діяльністю, консультуванням батьків, взаємодією з педагогами та підготовкою рекомендацій щодо освітньої траєкторії дітей з особливими освітніми потребами. Такий характер діяльності потребує високої професійної компетентності, емоційної стійкості, відповідальності та здатності до тривалої міжособистісної взаємодії.

У зв'язку з цим особливої значущості набуває проблема професійного вигорання як психологічного явища, що може впливати на емоційний стан фахівця, якість виконання професійних обов'язків і характер взаємодії з учасниками освітнього процесу. У науковій літературі професійне вигорання розглядається як результат тривалого професійного стресу, що проявляється через емоційне виснаження, цинізм або деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності [5; 6]. Для представників комунікативних і допоміжних професій ця проблема є особливо актуальною, оскільки їхня діяльність передбачає постійний контакт з людьми, емоційну залученість і необхідність підтримувати інших у складних ситуаціях [20; 24; 30].

Актуальність дослідження посилюється сучасними соціальними умовами. Реформування освітньої системи, розвиток інклюзивного навчання, зростання кількості дітей, які потребують психолого-педагогічного супроводу, а також наслідки воєнного стану створюють додаткове навантаження на фахівців освітньої та соціальної сфери [27; 42]. Для працівників інклюзивно-ресурсних центрів це означає необхідність не лише виконувати професійні обов'язки, а й зберігати власний психологічний ресурс в умовах підвищеної відповідальності.

Професійне вигорання у фахівців ІРЦ доцільно розглядати у зв'язку з

професійною деформацією, оскільки тривале емоційне напруження може змінювати ставлення до роботи, знижувати емпатійність, сприяти формалізації взаємодії з дітьми та батьками, послаблювати мотивацію до професійного розвитку [35; 38; 50]. Саме тому вивчення проявів вигорання, його зв'язку з емоційним інтелектом і задоволеністю роботою має теоретичне й практичне значення.

Ступінь розробленості проблеми. Проблема професійного вигорання досліджувалася у працях К. Масlach, С. Джексон, В. Шауфелі, М. Лейтера та інших авторів [5; 6; 22]. В українській психологічній літературі розглядаються питання професійного здоров'я педагогів, емоційного інтелекту, стресостійкості, психологічного забезпечення діяльності фахівців ІРЦ та профілактики професійного вигорання [17; 23; 25; 43; 49]. Водночас недостатньо систематизованим залишається питання взаємозв'язку між професійним вигоранням, емоційним інтелектом і задоволеністю роботою саме у фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

Мета дослідження — теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості прояву професійного вигорання як прояву професійної деформації у фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання дослідження:

роаналізувати наукові підходи до розуміння професійного вигорання та професійної деформації особистості у представників комунікативних професій.

озкрити психологічну сутність, структуру та чинники розвитку синдрому професійного вигорання.

изначити особливості професійної діяльності фахівців інклюзивно-ресурсного центру як можливого чинника емоційного виснаження та професійної деформації.

ровести емпіричне дослідження рівня та особливостей прояву професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

роаналізувати взаємозв'язок між показниками професійного вигорання, емоційним інтелектом і задоволеністю професійною діяльністю.

изначити напрями профілактики професійного вигорання та підтримки професійної стійкості фахівців інклюзивно-ресурсних центрів.

Об'єкт дослідження — професійне вигорання фахівців комунікативних професій.

Предмет дослідження — особливості прояву професійного вигорання як форми професійної деформації у фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що професійне вигорання фахівців інклюзивно-ресурсного центру пов'язане з рівнем емоційного інтелекту та задоволеністю професійною діяльністю. Вищий рівень емоційного інтелекту може бути пов'язаний із менш вираженими проявами емоційного виснаження та цинізму, а вища задоволеність роботою — із кращим збереженням відчуття професійної ефективності.

Методи дослідження. Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань використано комплекс теоретичних, емпіричних і математико-статистичних методів. До теоретичних методів належать аналіз, систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми професійного вигорання, професійної деформації, емоційного інтелекту та психологічного благополуччя фахівців інклюзивної сфери. До емпіричних методів належать психодіагностичне тестування та анкетування. Для збору емпіричних даних використано методику діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка, опитувальник професійного вигорання К. Масlach, опитувальник задоволеності роботою та тест емоційного інтелекту Д. Люсіна [37]. Для обробки результатів застосовано кількісний аналіз і кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона.

Емпірична база дослідження — комунальний заклад «Інклюзивно-ресурсний центр “Росток”» Губиниської селищної ради Самарівського району Дніпропетровської області. У дослідженні брали участь фахівці центру, професійна діяльність яких пов’язана з наданням психолого-педагогічної, корекційно-розвиткової та консультативної допомоги дітям з особливими освітніми потребами та їхнім сім’ям.

Наукова новизна дослідження полягає в уточненні особливостей прояву професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру та виявленні його зв’язку з емоційним інтелектом і задоволеністю професійною діяльністю. У роботі професійне вигорання розглядається як психологічне явище, пов’язане зі специфікою комунікативної професійної діяльності в умовах інклюзивної освіти.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для розроблення рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсних центрів, розвитку навичок емоційної саморегуляції, підтримки професійної стійкості та оптимізації умов професійної діяльності.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. У першому розділі розглянуто теоретичні підходи до проблеми професійного вигорання, його структуру, чинники розвитку та особливості прояву у фахівців інклюзивно-ресурсних центрів. У другому розділі описано організацію емпіричного дослідження, використані методики, результати діагностики та кореляційний аналіз взаємозв’язку між професійним вигоранням, емоційним інтелектом і задоволеністю роботою. У третьому розділі обґрунтовано напрями профілактики професійного вигорання та подано практичні рекомендації для підтримки професійної стійкості фахівців ІРЦ. Список використаних джерел містить 52 найменування. Додатки містять допоміжні матеріали емпіричного дослідження.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Актуальність проблеми професійного вигорання в комунікативних професіях

Проблема професійного вигорання є однією з актуальних у сучасній психології праці, педагогічній психології та психології професійного здоров'я. Її значущість зумовлена зростанням інтенсивності професійної діяльності, підвищенням вимог до якості міжособистісної взаємодії та необхідністю збереження працездатності фахівця в умовах тривалого психологічного навантаження. Особливої уваги ця проблема потребує у сфері комунікативних професій, де основним змістом роботи є постійна взаємодія з людьми.

До комунікативних професій належать педагоги, психологи, соціальні працівники, консультанти, фахівці інклюзивно-ресурсних центрів та інші спеціалісти, діяльність яких пов'язана з навчанням, підтримкою, консультуванням або супроводом інших осіб. У таких професіях значну роль відіграє не лише рівень фахової підготовки, а й здатність спеціаліста підтримувати емоційну рівновагу, регулювати власний стан, зберігати емпатійність і дотримуватися професійних меж [17; 25].

Комунікативна діяльність має підвищений ризик емоційного виснаження, оскільки фахівець постійно залучений до потреб, переживань і труднощів інших людей. У процесі роботи він має не лише передавати інформацію або виконувати професійні завдання, а й реагувати на емоційні стани клієнтів, учнів, батьків, пацієнтів чи інших учасників взаємодії. За умов високого навантаження та недостатнього відновлення така діяльність може поступово призводити до зниження внутрішніх ресурсів.

У науковій літературі професійне вигорання розглядається як результат тривалого впливу професійного стресу. К. Масlach і С. Джексон визначили його

через три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію або цинізм, а також зниження відчуття професійної ефективності [5]. Ця модель є важливою для аналізу комунікативних професій, оскільки дозволяє оцінити не лише втому працівника, а й зміни у ставленні до роботи, до себе як фахівця та до людей, з якими він взаємодіє.

Особливість професійного вигорання полягає в тому, що воно не зводиться до короткочасної втоми. Втома може зменшуватися після відпочинку, тоді як вигорання має більш стійкий характер і пов'язане зі зміною мотивації, емоційного стану та професійної поведінки. У працях К. Масlach, В. Шауфелі та М. Лейтера підкреслюється, що вигорання формується внаслідок тривалої невідповідності між вимогами професійного середовища та можливостями працівника ефективно справлятися з ними без шкоди для власного психологічного здоров'я [6].

Для представників комунікативних професій важливим чинником ризику є постійна необхідність емоційної включеності. Фахівець має підтримувати контакт з іншими людьми навіть тоді, коли сам перебуває у стані напруження або втоми. У педагогічній, психологічній та соціальній діяльності часто виникають ситуації, що потребують одночасного виконання кількох функцій: інформаційної, консультативної, підтримувальної, регулятивної та організаційної. Така багатофункціональність підвищує навантаження і може сприяти поступовому виснаженню [20; 24].

Важливе значення має також організаційне середовище. До чинників, які можуть посилювати ризик професійного вигорання, належать надмірне робоче навантаження, дефіцит часу, нечіткість професійних ролей, велика кількість документації, недостатня підтримка з боку адміністрації, низький рівень професійного визнання та обмежені можливості для відновлення. У комунікативних професіях ці умови часто поєднуються з високими моральними очікуваннями щодо працівника, від якого очікують постійної готовності допомагати та зберігати емоційну доступність [30; 49].

Окрему групу ризику становлять фахівці інклюзивно-ресурсних центрів. Їхня діяльність передбачає психолого-педагогічну оцінку розвитку дитини, надання рекомендацій, консультування батьків, співпрацю з педагогами та участь у корекційно-розвитковій роботі. Такий вид професійної діяльності поєднує високу відповідальність, емоційну взаємодію та необхідність прийняття рішень, які можуть впливати на подальшу освітню траєкторію дитини з особливими освітніми потребами [15; 43; 45].

Актуальність дослідження посилюється сучасними соціальними умовами. Розвиток інклюзивної освіти, збільшення запитів на психолого-педагогічний супровід, наслідки воєнного стану та загальна соціальна нестабільність створюють додаткові виклики для фахівців освітньої й соціальної сфери. У дослідженнях, присвячених професійному вигоранню педагогічних працівників в умовах російсько-української війни, наголошується на зростанні психоемоційного напруження, зниженні відчуття безпеки та ускладненні процесу професійного відновлення [27; 42].

Професійне вигорання у комунікативних професіях має не лише індивідуальне, а й соціально-професійне значення. Воно може впливати на якість допомоги, рівень професійної мотивації, характер взаємодії з людьми та психологічний клімат у колективі. У сфері інклюзивно-ресурсних центрів це особливо важливо, оскільки ефективність роботи фахівця безпосередньо пов'язана з підтримкою дитини, родини та освітнього середовища.

Вивчення професійного вигорання в комунікативних професіях дає змогу визначити чинники ризику, проаналізувати психологічні ресурси фахівців і обґрунтувати напрями профілактичної роботи. У межах цієї кваліфікаційної роботи професійне вигорання розглядається як важливий показник професійного стану фахівця та як можливий прояв професійної деформації у сфері комунікативної діяльності. Саме тому подальший теоретичний аналіз спрямований на уточнення поняття професійного вигорання, його структури, чинників розвитку та специфіки прояву в умовах інклюзивно-ресурсного центру.

1.2 Поняття професійного вигорання: сучасні підходи до розуміння явища.

Професійне вигорання є одним із центральних понять сучасної психології праці, організаційної психології та психології професійного здоров'я. Його вивчення пов'язане з необхідністю пояснити зміни, які виникають у стані людини під впливом тривалого професійного стресу, емоційного навантаження, високої відповідальності та постійної взаємодії з іншими людьми. Особливого значення це явище набуває у комунікативних професіях, де ефективність діяльності залежить не лише від професійних знань, а й від здатності фахівця підтримувати емоційну стійкість, конструктивну взаємодію та професійну включеність.

У науковій літературі професійне вигорання розглядається як складний психологічний стан, що формується поступово і пов'язаний із виснаженням емоційних, мотиваційних та особистісних ресурсів працівника. На відміну від звичайної втоми, яка має тимчасовий характер і може зменшуватися після відпочинку, професійне вигорання охоплює глибші зміни: ставлення людини до роботи, до себе як фахівця, до людей, з якими вона взаємодіє, а також до сенсу власної професійної діяльності [1; 3; 20].

Найбільш поширеною у психологічній науці є концепція професійного вигорання К. Маслач. У межах цієї моделі вигорання визначається як тривимірний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію або цинізм і редукцію особистих досягнень [5]. Емоційне виснаження відображає втрату внутрішніх ресурсів, відчуття перевантаження та зниження здатності до повноцінного емоційного включення у професійну діяльність. У комунікативних професіях саме цей компонент часто є першим показником порушення професійного самопочуття.

Цинізм проявляється у зміні ставлення до людей, з якими працює фахівець. Вона може виявлятися через емоційне дистанціювання, формалізацію

спілкування, зниження емпатії, байдужість або роздратування у ситуаціях, які раніше сприймалися як звична частина професійної діяльності. Для педагогів, психологів, соціальних працівників і фахівців інклюзивно-ресурсних центрів цей компонент є особливо небезпечним, оскільки якість їхньої роботи залежить від збереження уважного, індивідуалізованого та етично коректного ставлення до людини [17; 18; 24].

Третім компонентом у моделі К. Маслач є редукція особистих досягнень. Вона пов'язана зі зниженням відчуття професійної ефективності, сумнівами у власній компетентності, переживанням недостатньої результативності праці та втратою задоволення від виконуваної діяльності. У фахівців допоміжних професій цей компонент може проявлятися через відчуття безпорадності, знецінення власних зусиль і зниження мотивації до професійного розвитку [5;

Подальший розвиток концепції професійного вигорання пов'язаний із працями К. Маслач, В. Шауфелі та М. Лейтера. Дослідники підкреслюють, що вигорання виникає не лише через індивідуальні особливості працівника, а й через невідповідність між особистістю та професійним середовищем [6]. Така невідповідність може проявлятися у надмірному робочому навантаженні, недостатній організаційній підтримці, нечіткості професійних ролей, дефіциті винагороди, порушенні професійної спільності або конфлікті цінностей. Цей підхід важливий тим, що дозволяє розглядати вигорання не як особисту слабкість фахівця, а як результат взаємодії людини з умовами її праці.

У сучасних дослідженнях професійне вигорання пояснюється через кілька взаємопов'язаних підходів. Індивідуально-психологічний підхід акцентує увагу на особистісних характеристиках працівника: рівні емоційної чутливості, стресостійкості, здатності до саморегуляції, схильності до перфекціонізму та надмірної відповідальності. У межах цього підходу важливого значення набуває емоційний інтелект, тобто здатність людини

усвідомлювати, розуміти та регулювати власні емоції й емоції інших людей

Організаційний підхід розглядає професійне вигорання як наслідок несприятливих умов праці. До таких умов належать надмірне навантаження, дефіцит часу, недостатня підтримка з боку адміністрації, нечіткий розподіл обов'язків, низький рівень професійного визнання та обмежені можливості для відновлення. У комунікативних професіях ці чинники часто поєднуються з високими моральними очікуваннями щодо працівника, від якого очікують постійної готовності допомагати, підтримувати та емоційно включатися у проблеми інших людей [30; 49].

Соціально-психологічний підхід зосереджується на характері професійної взаємодії. Він пояснює вигорання через постійний контакт з людьми, необхідність реагувати на емоційні стани інших, розв'язувати конфліктні ситуації та підтримувати професійну комунікацію навіть за умов власного напруження. Для фахівців інклюзивно-ресурсних центрів цей підхід є особливо значущим, оскільки їхня діяльність передбачає одночасну взаємодію з дітьми з особливими освітніми потребами, батьками, педагогами та колегами

Професійне вигорання необхідно відмежовувати від суміжних понять, зокрема стресу, перевтоми та професійної деформації. Стрес є ширшим поняттям і може мати як короткочасний, так і тривалий характер. Перевтома зазвичай пов'язана з фізичним або психічним перенавантаженням і може зменшуватися після відпочинку. Професійне вигорання є більш стійким явищем, оскільки включає зміну емоційного ставлення до роботи, до себе та до інших людей. Професійна деформація, у свою чергу, відображає глибші зміни особистості фахівця, які виникають під впливом тривалої професійної діяльності. Вигорання може виступати одним із чинників професійної деформації, якщо воно призводить до стійкого зниження емпатії, формалізації спілкування та зміни професійних цінностей [35; 38; 50].

Для фахівців інклюзивно-ресурсних центрів професійне вигорання має особливу специфіку. Їхня діяльність поєднує діагностичну, консультативну, корекційно-розвиткову та організаційну роботу. Спеціаліст ІРЦ має не лише оцінювати особливості розвитку дитини, а й взаємодіяти з батьками, пояснювати результати обстеження, готувати рекомендації та співпрацювати з педагогами. Така багаторівнева діяльність потребує значної концентрації, емоційної стійкості та здатності зберігати професійну об'єктивність у складних ситуаціях [15; 43; 45].

У межах цієї кваліфікаційної роботи професійне вигорання розглядається як складне психологічне явище, що виникає внаслідок тривалого професійного та емоційного навантаження і проявляється через емоційне виснаження, цинізм та зниження або порушення відчуття професійної ефективності. Для фахівців інклюзивно-ресурсного центру це явище має важливе значення, оскільки їхня робота безпосередньо пов'язана з якістю психолого-педагогічної допомоги дітям з особливими освітніми потребами та підтримкою їхніх родин. Саме тому подальший аналіз потребує розгляду специфічних умов діяльності ІРЦ, які можуть посилювати або знижувати ризик професійного вигорання.

1.3 Особливості професійного вигорання в умовах інклюзивно-ресурсного центру

Діяльність фахівців інклюзивно-ресурсного центру має специфічний характер, оскільки поєднує діагностичну, консультативну, корекційно-розвиткову та координаційну роботу. На відміну від багатьох інших комунікативних професій, фахівець ІРЦ працює не лише з окремою дитиною, а й з її родиною, педагогами та освітнім середовищем загалом. Це створює комплексне професійне навантаження, у якому поєднуються когнітивні, емоційні, організаційні та етичні аспекти діяльності.

Основним завданням інклюзивно-ресурсного центру є комплексна психолого-педагогічна оцінка розвитку дитини, визначення її особливих освітніх потреб, надання рекомендацій щодо організації навчання та забезпечення корекційно-розвиткової підтримки. Фахівець ІРЦ працює з інформацією, яка має значення для подальшої освітньої траєкторії дитини, тому його професійні висновки потребують уважності, обґрунтованості та відповідального ставлення [16; 43; 45].

Однією з особливостей діяльності ІРЦ є робота з дітьми, які мають різні типи освітніх труднощів. Це можуть бути мовленнєві, інтелектуальні, сенсорні, емоційно-поведінкові, опорно-рухові або комплексні порушення розвитку. У процесі оцінки та супроводу фахівець має враховувати індивідуальний темп дитини, особливості її поведінки, рівень контакту, реакцію на завдання та здатність до взаємодії. Така робота потребує гнучкості, професійної спостережливості та здатності адаптувати методи відповідно до конкретної ситуації [18; 41].

Важливою складовою діяльності ІРЦ є взаємодія з батьками дітей з особливими освітніми потребами. Батьки можуть перебувати у стані тривоги, розгубленості, напруження або опору щодо прийняття інформації про особливості розвитку дитини. У таких ситуаціях фахівець виконує не лише інформаційну, а й підтримувальну функцію: пояснює результати оцінки, обґрунтовує рекомендації, допомагає родині краще зрозуміти потреби дитини та можливі напрями допомоги. Цей аспект роботи потребує емоційної витримки, коректної комунікації та здатності зберігати професійні межі [15; 42].

Професійне напруження фахівців ІРЦ посилюється тим, що результати корекційно-розвиткової роботи не завжди є швидкими або очевидними. Позитивні зміни у розвитку дитини можуть бути поступовими, нерівномірними та залежати від багатьох чинників: особливостей порушення, регулярності занять, участі батьків, умов навчального середовища та

міждисциплінарної співпраці. Через це спеціаліст може стикатися з відчуттям недостатньої результативності власних зусиль, що потенційно впливає на переживання професійної ефективності [5; 6].

Окремим джерелом навантаження є міждисциплінарний характер роботи. У супроводі дитини можуть бути залучені практичний психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, реабілітолог, соціальний педагог, адміністрація закладу освіти та батьки. Узгодження позицій між різними учасниками процесу є необхідною умовою якісної допомоги, але воно потребує часу, комунікативної компетентності та здатності конструктивно вирішувати суперечності [16; 45].

Організаційна складність діяльності ІРЦ також може виступати чинником ризику професійного вигорання. Фахівець поєднує безпосередню роботу з дітьми та батьками з оформленням документації, підготовкою висновків, участю в командних обговореннях і взаємодією із закладами освіти. За умов великого обсягу завдань така багатозадачність може сприяти накопиченню напруження, особливо якщо фахівець не має достатньої підтримки або можливості для відновлення [30; 49].

Специфіка роботи ІРЦ полягає також у необхідності постійного збереження професійної об'єктивності. Фахівець має враховувати емоційний стан дитини та батьків, але водночас спиратися на результати оцінки, професійні критерії та нормативні вимоги. Надмірне особистісне залучення у проблеми родини може посилювати емоційне напруження, тоді як надмірне дистанціювання здатне знижувати якість взаємодії. Саме баланс між емпатійністю та професійними межами є важливою умовою профілактики вигорання [17; 24].

Професійне вигорання в умовах ІРЦ може проявлятися поступово. На початкових етапах фахівець може відчувати втому, зниження енергійності, складність відновлення після робочого дня, дратівливість або втрату інтересу до окремих професійних завдань. Надалі можливими є емоційне

дистанціювання, формалізація спілкування, уникання складних випадків і зниження чутливості до потреб дитини або батьків. У структурі професійного вигорання такі прояви співвідносяться з емоційним виснаженням, цинізмом і зниженням відчуття професійної ефективності [5; 6; 37].

Особливу небезпеку становить перехід тимчасового емоційного напруження у стійкі зміни професійної поведінки. Якщо виснаження не компенсується своєчасним відновленням і підтримкою, у фахівця може посилюватися шаблонність у роботі, формальне ставлення до запитів батьків, уникання емоційно складних ситуацій або зниження емпатійності. У цьому випадку професійне вигорання може виступати одним із проявів професійної деформації [35; 38; 50].

Сучасні соціальні умови підсилюють значущість проблеми. Воєнний стан, вимушене переміщення сімей, зростання кількості дітей, які пережили травматичний досвід, нестабільність освітнього процесу та загальне підвищення рівня тривожності у суспільстві створюють додаткові виклики для працівників ІРЦ. Вони працюють не лише з типовими освітніми труднощами, а й з наслідками кризових подій, які можуть впливати на стан дітей, батьків і самих фахівців [27; 42].

Для зниження ризику професійного вигорання у фахівців ІРЦ важливими є розвиток емоційного інтелекту, навичок саморегуляції, професійної рефлексії та підтримання чітких професійних меж. Не менш значущими є організаційні умови: командна підтримка, супервізія або інтервізія, реалістичне планування навантаження, чіткий розподіл обов'язків і визнання професійного внеску працівників [17; 23; 25].

Специфіка професійного вигорання в умовах інклюзивно-ресурсного центру визначається поєднанням роботи з дітьми з особливими освітніми потребами, взаємодії з батьками, міждисциплінарної співпраці, відповідальності за професійні рекомендації та організаційної

багатозадачності. Саме тому профілактика вигорання у цій сфері має бути спрямована не лише на розвиток особистісних ресурсів фахівця, а й на покращення умов його професійної діяльності.

Наслідки професійного вигорання для фахівця та організації

Професійне вигорання має багаторівневі наслідки, оскільки впливає не лише на емоційний стан окремого фахівця, а й на якість його професійної діяльності, характер взаємодії з іншими людьми та ефективність роботи організації. Для працівників інклюзивно-ресурсних центрів ця проблема є особливо значущою, адже їхня діяльність безпосередньо пов'язана з підтримкою дітей з особливими освітніми потребами, консультуванням батьків і співпрацею з педагогічними працівниками.

На особистісному рівні професійне вигорання передусім проявляється через емоційне виснаження. Фахівець поступово втрачає відчуття внутрішнього ресурсу, швидше втомлюється, важче відновлюється після робочого дня, стає менш стійким до повсякденних професійних труднощів. У моделі К. Масlach емоційне виснаження визначається як один із центральних компонентів синдрому професійного вигорання [5; 6]. У діяльності працівника ІРЦ воно може проявлятися через зниження терпіння, дратівливість, внутрішнє напруження та складність підтримувати стабільний емоційний контакт з дитиною або батьками.

Поступове виснаження емоційних ресурсів впливає на мотиваційну сферу фахівця. Робота, яка раніше сприймалася як значуща, може почати викликати втому, байдужість або внутрішній опір. Працівник зберігає зовнішнє виконання професійних обов'язків, однак втрачає інтерес до змісту діяльності, професійної ініціативи, підвищення кваліфікації та пошуку нових підходів до роботи [20; 30].

Важливим наслідком вигорання є зміна ставлення до людей, з якими працює фахівець. У структурі професійного вигорання цей прояв описується як деперсоналізація або цинізм [5]. У роботі інклюзивно-ресурсного центру він може виявлятися через емоційне дистанціювання від дитини, формалізацію спілкування з батьками, зниження готовності до індивідуального підходу, нетерпимість до повторних запитань або складних емоційних реакцій. Такі зміни особливо небезпечні в інклюзивній сфері, де якість допомоги значною мірою залежить від уважного, емпатійного й індивідуалізованого підходу.

Професійне вигорання може також призводити до зниження відчуття власної ефективності. Фахівець починає сумніватися у правильності власних рішень, оцінювати свою роботу як недостатньо результативну, переживати розчарування через повільні зміни у розвитку дитини або труднощі у взаємодії з родиною. У межах діяльності ІРЦ цей прояв має особливе значення, оскільки результати корекційно-розвиткової роботи не завжди є швидкими, очевидними або повністю залежними від самого спеціаліста [15;

На професійному рівні вигорання позначається на якості виконання посадових обов'язків. Емоційно виснаженому фахівцеві складніше підтримувати концентрацію уваги, аналізувати складні випадки, гнучко добирати методи роботи та враховувати індивідуальні потреби дитини. Може зростати кількість помилок у документації, знижуватися точність спостереження, послаблюватися здатність до уважного аналізу поведінкових і емоційних проявів дитини. Для ІРЦ це має практичне значення, оскільки висновки й рекомендації спеціалістів впливають на подальшу освітню траєкторію дитини [43; 45].

Окремим наслідком є порушення комунікації з батьками. Батьки дітей з особливими освітніми потребами часто потребують не лише інформації, а й емоційної підтримки, зрозумілого пояснення результатів оцінки та коректного обґрунтування рекомендацій. Якщо фахівець перебуває у стані виснаження,

йому складніше спокійно реагувати на тривогу, недовіру, емоційність або незгоду батьків. Це може призводити до напруження, конфліктів і зниження довіри до спеціаліста та установи загалом [15; 18].

Професійне вигорання має і фізичні прояви. Тривале психоемоційне напруження може супроводжуватися порушенням сну, хронічною втомою, головним болем, зниженням працездатності та соматичними скаргами [1; 3; 13]. Такі прояви погіршують загальне самопочуття фахівця і можуть додатково посилювати емоційне виснаження. У результаті формується замкнене коло, коли складність роботи підвищує втому, а втома знижує здатність ефективно виконувати професійні обов'язки.

На рівні організації професійне вигорання може впливати на психологічний клімат у колективі. Емоційно виснажений працівник частіше переживає роздратування, гостріше реагує на критику, уникає командного обговорення складних випадків або сприймає професійну взаємодію як додаткове навантаження. Для інклюзивно-ресурсного центру це є суттєвим ризиком, оскільки якісний супровід дитини потребує узгодженої роботи психолога, логопеда, дефектолога, реабілітолога, педагогів і батьків [16; 45].

Якщо прояви вигорання набувають поширеного характеру в колективі, це може знижувати ефективність роботи установи загалом. Зростає ризик формального виконання обов'язків, конфліктності, професійної пасивності, зниження ініціативи та плинності кадрів. У методичних джерелах, присвячених профілактиці вигорання працівників соціальної та освітньої сфери, підкреслюється, що підтримка професійного здоров'я фахівців є необхідною умовою збереження якості допомоги [24; 49].

Особливої уваги потребує зв'язок професійного вигорання з професійною деформацією. Якщо емоційне виснаження триває довго і не компенсується своєчасним відновленням, воно може поступово змінювати стиль професійної поведінки фахівця. Замість індивідуального підходу формується

шаблонність, замість емоційної чутливості — дистанціювання, замість професійної зацікавленості — формальне виконання обов'язків. У цьому випадку вигорання починає впливати не лише на поточний стан працівника, а й на його професійну ідентичність, цінності та характер взаємодії з людьми

Для фахівців інклюзивно-ресурсних центрів наслідки професійного вигорання мають також етичний вимір. Їхня діяльність спрямована на допомогу дітям, які потребують особливої уваги, підтримки й адаптації освітнього середовища. Якщо спеціаліст втрачає емоційну стійкість, емпатійність або здатність до гнучкої професійної взаємодії, це може впливати на якість психолого-педагогічної підтримки дитини. Тому профілактика професійного вигорання в ІРЦ є не лише питанням збереження психологічного благополуччя працівника, а й умовою ефективної інклюзивної практики.

Наслідки професійного вигорання для фахівця та організації проявляються у змінах емоційного стану, професійної мотивації, стилю комунікації, якості роботи та психологічного клімату в колективі. У сфері інклюзивно-ресурсних центрів ці наслідки мають особливу вагу, оскільки діяльність спеціалістів безпосередньо впливає на дітей з особливими освітніми потребами, їхні родини та педагогічне середовище. Саме тому аналіз наслідків вигорання є необхідною основою для визначення чинників його розвитку та подальшого обґрунтування профілактичних заходів.

1.5 Фактори розвитку професійного вигорання у фахівців комунікативних професій

Професійне вигорання у фахівців комунікативних професій формується під впливом комплексу чинників, які мають особистісну, професійну, організаційну та соціальну природу. Воно не виникає як наслідок окремої складної ситуації або короткочасного навантаження, а розвивається поступово в умовах тривалого напруження, недостатнього відновлення та невідповідності між вимогами професійного середовища і наявними ресурсами працівника. Для спеціалістів, які постійно працюють з людьми, ризик вигорання є особливо значущим, оскільки їхня діяльність потребує не лише професійних знань, а й постійної емоційної залученості, уважності, самоконтролю та здатності до підтримувальної комунікації [5; 6; 24].

Одним із провідних чинників професійного вигорання є тривале емоційне навантаження. У комунікативних професіях працівник постійно взаємодіє з іншими людьми, реагує на їхні запити, переживання, труднощі та конфліктні ситуації. У педагогічній, психологічній, соціальній та консультативній діяльності емоційна включеність є необхідною умовою професійної ефективності, однак за відсутності достатнього відновлення вона може ставати джерелом виснаження. У моделі К. Масlach емоційне виснаження розглядається як центральний компонент професійного вигорання, що виникає внаслідок тривалого використання емоційних ресурсів без їх належного поповнення [5].

Для фахівців інклюзивно-ресурсних центрів емоційне навантаження посилюється специфікою професійної взаємодії. Спеціаліст працює з дітьми з особливими освітніми потребами, батьками, педагогами та іншими учасниками освітнього процесу. Кожна з цих груп має власні очікування, труднощі та емоційні реакції. Дитина може потребувати індивідуального темпу роботи, спеціальних методів підтримки й постійного коригування завдань. Батьки можуть перебувати у стані тривоги, розгубленості або напруження. Педагоги очікують чітких рекомендацій щодо організації навчання. У такій ситуації фахівець змушений одночасно виконувати

діагностичну, консультативну, підтримувальну й координаційну функції [16;

Важливим особистісним чинником професійного вигорання є рівень емоційної чутливості та емпатійної залученості. Емпатія є необхідною професійною якістю для фахівців допоміжних і комунікативних професій, оскільки вона забезпечує розуміння стану іншої людини, побудову довірливого контакту та індивідуалізацію допомоги. Водночас надмірна емоційна включеність без сформованих навичок саморегуляції може підвищувати ризик виснаження. Дослідження емоційного інтелекту педагогічних працівників інклюзивної освіти підкреслюють, що здатність усвідомлювати й регулювати власні емоції є важливим ресурсом професійного благополуччя [17].

До особистісних чинників також належать рівень стресостійкості, особливості самооцінки, схильність до перфекціонізму, надмірна відповідальність і труднощі у встановленні професійних меж. Фахівці, які прагнуть контролювати всі аспекти професійної ситуації, беруть на себе надмірний обсяг відповідальності або сприймають труднощі дитини й родини як особисту невдачу, можуть швидше втрачати емоційні ресурси. У роботі ІРЦ така тенденція є особливо ризикованою, оскільки результат допомоги залежить не лише від спеціаліста, а й від особливостей розвитку дитини, участі батьків, умов освітнього середовища та системності супроводу [15; 25].

Професійні чинники вигорання пов'язані зі змістом і характером самої діяльності. До них належать інтенсивність роботи, велика кількість контактів протягом дня, необхідність швидко переключатися між різними завданнями, робота зі складними випадками, високий рівень відповідальності та емоційна насиченість професійних ситуацій. Для фахівців ІРЦ характерним є поєднання безпосередньої роботи з дитиною, консультування батьків, підготовки рекомендацій, участі в командних обговореннях і ведення документації. Таке поєднання збільшує когнітивне та емоційне навантаження, особливо за умов обмеженого часу [18; 43; 45].

Окремим професійним чинником є складність оцінювання результатів роботи. У багатьох комунікативних професіях ефективність діяльності не завжди має швидкий і очевидний результат. У роботі з дітьми з особливими освітніми потребами позитивні зміни можуть бути повільними, нестабільними або залежними від багатьох зовнішніх обставин. Через це фахівець може переживати розчарування, сумніви у власній компетентності або відчуття недостатньої результативності. У структурі професійного вигорання це пов'язано з редукцією особистих досягнень і зниженням професійної мотивації [5; 6].

Організаційні чинники мають суттєве значення у формуванні професійного вигорання. До них належать надмірне робоче навантаження, дефіцит часу, нечіткість посадових обов'язків, високий рівень адміністративних вимог, недостатня підтримка керівництва, відсутність супервізії, низький рівень професійного визнання та обмежені можливості для відновлення. Якщо працівник тривалий час перебуває в умовах високих вимог і недостатньої підтримки, ризик емоційного виснаження зростає [24; 30; 49].

Для інклюзивно-ресурсних центрів організаційний чинник є особливо важливим через багатофункціональність діяльності. Працівник ІРЦ має не лише проводити оцінку розвитку дитини або корекційно-розвиткові заняття, а й оформлювати документацію, готувати висновки, взаємодіяти із закладами освіти, консультувати батьків і брати участь у міждисциплінарній співпраці. За відсутності чіпкого розподілу навантаження така багатозадачність може призводити до постійного відчуття незавершеності роботи та накопичення напруження [16; 43].

Важливим чинником є якість професійної підтримки в колективі. Командна взаємодія може виступати ресурсом, якщо вона ґрунтується на взаємній довірі, конструктивному обговоренні складних випадків, розподілі відповідальності та можливості отримати допомогу від колег. Якщо ж у колективі переважають напруження, конкуренція, формальна комунікація або відсутність підтримки,

це посилює ризик професійного вигорання. Для працівників ІРЦ командність має принципове значення, оскільки супровід дитини з особливими освітніми потребами потребує узгоджених дій різних спеціалістів [45; 49].

Соціально-психологічні чинники пов'язані з очікуваннями суспільства, батьків, адміністрації та освітнього середовища щодо діяльності фахівця. У допоміжних професіях часто існує неформальна вимога постійної емоційної доступності, терплячості та готовності допомогти незалежно від власного стану. Така установка може ускладнювати своєчасне усвідомлення виснаження, оскільки працівник сприймає втому або потребу у відновленні як ознаку професійної недостатності. Це особливо характерно для педагогічних і психологічних професій, де моральна складова діяльності є дуже вираженою

Сучасний український контекст створює додаткові ризики для розвитку професійного вигорання. Воєнний стан, соціальна нестабільність, вимушене переміщення сімей, зростання кількості дітей, які пережили травматичний досвід, і загальне підвищення рівня тривожності у суспільстві ускладнюють роботу педагогічних і психологічних працівників. Дослідження професійного вигорання педагогічних працівників в умовах російсько-української війни вказують на посилення емоційного навантаження, зниження відчуття безпеки та підвищення потреби у психологічній підтримці [27; 42].

Для фахівців ІРЦ ці умови мають подвійне значення. З одного боку, вони самі перебувають у соціальному середовищі, позначеному невизначеністю, напруженням і кризовими подіями. З іншого боку, вони працюють з дітьми та родинами, які також можуть переживати наслідки стресу, втрат, переміщення або травматичного досвіду. Це підвищує емоційну складність професійної взаємодії та збільшує вимоги до психологічної стійкості спеціаліста [27; 42].

Серед чинників, що можуть знижувати ризик професійного вигорання, важливе місце посідають емоційний інтелект, стресостійкість, професійна рефлексія, навички саморегуляції та здатність до відновлення. Емоційний інтелект допомагає фахівцеві краще усвідомлювати власні емоційні реакції, розпізнавати ознаки напруження, регулювати поведінку у складних комунікативних ситуаціях і підтримувати конструктивну взаємодію з дітьми, батьками та колегами [17]. Стресостійкість дозволяє зберігати працездатність в умовах навантаження, а професійна рефлексія допомагає відмежовувати реальну відповідальність фахівця від тих чинників, які не залежать від нього безпосередньо [15; 25].

Профілактичне значення мають також організаційні умови. До них належать реалістичне планування навантаження, чіткість посадових обов'язків, доступ до методичної підтримки, можливість професійного обговорення складних випадків, підтримка з боку керівництва, підвищення кваліфікації та створення психологічно безпечного робочого середовища. Профілактика вигорання не може обмежуватися лише індивідуальними порадами щодо відпочинку, оскільки значна частина чинників має системний характер [24; 30; 49].

Фактори розвитку професійного вигорання у фахівців комунікативних професій взаємопов'язані. Особистісна вразливість може посилювати вплив організаційного перевантаження, а складні соціальні умови можуть знижувати ефективність індивідуальних стратегій саморегуляції. Для працівників інклюзивно-ресурсних центрів найбільш значущими є поєднання емоційної залученості, відповідальності за професійні рішення, багатозадачності, роботи зі складними випадками, інтенсивної взаємодії з батьками та впливу сучасних кризових обставин. У межах цієї роботи ці чинники розглядаються як основа для подальшого емпіричного аналізу професійного вигорання, його зв'язку з емоційним інтелектом і задоволеністю професійною діяльністю.

Висновки до розділу 1

У першому розділі кваліфікаційної роботи було здійснено теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання у фахівців комунікативних професій, зокрема у працівників інклюзивно-ресурсних центрів. Розглянуто основні підходи до визначення професійного вигорання, його структури, чинників розвитку та наслідків для особистості фахівця, професійної діяльності й організації.

Аналіз наукової літератури показав, що професійне вигорання є складним психологічним явищем, яке формується внаслідок тривалого впливу професійного стресу, емоційного навантаження та недостатнього відновлення особистісних ресурсів. У сучасній психології воно найчастіше розглядається через три основні компоненти: емоційне виснаження, цинізм або деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності [5; 6]. Такий підхід дає змогу відмежувати професійне вигорання від звичайної втоми, оскільки йдеться не лише про тимчасове зниження працездатності, а про зміну ставлення до роботи, себе як фахівця та людей, з якими здійснюється професійна взаємодія.

Встановлено, що комунікативні професії мають підвищений ризик розвитку професійного вигорання. Це пов'язано з постійним контактом з людьми, необхідністю емоційної включеності, високим рівнем відповідальності та потребою підтримувати професійну стійкість у складних ситуаціях. Для таких професій особистість фахівця виступає одним із головних інструментів роботи, тому тривале психоемоційне навантаження може позначатися на його мотивації, стилі спілкування, емпатійності та якості виконання професійних обов'язків [20; 24; 30].

Окрему увагу було приділено специфіці діяльності фахівців інклюзивно-ресурсних центрів. Їхня робота поєднує психолого-педагогічну оцінку

розвитку дитини, корекційно-розвиткову діяльність, консультування батьків, співпрацю з педагогами та підготовку рекомендацій щодо освітньої траєкторії дітей з особливими освітніми потребами. Така багатофункціональність створює значне професійне навантаження, особливо за умов інтенсивної взаємодії з дітьми, родинами та іншими учасниками освітнього процесу [16;

У розділі визначено, що чинники професійного вигорання мають комплексний характер. До них належать особистісні особливості фахівця, рівень емоційної чутливості, стресостійкість, здатність до саморегуляції, обсяг робочого навантаження, якість організаційної підтримки, чіткість професійних обов'язків і соціальний контекст діяльності. Для працівників ІРЦ особливо значущими є емоційна залученість, відповідальність за професійні висновки, складність взаємодії з батьками та необхідність міждисциплінарної співпраці [15; 17; 25; 45].

Розглянуто наслідки професійного вигорання для фахівця та організації. На особистісному рівні воно може проявлятися через емоційне виснаження, зниження мотивації, дратівливість, втрату професійної впевненості та погіршення самопочуття. На професійному рівні вигорання здатне призводити до формалізації роботи, зниження якості комунікації з дітьми й батьками, послаблення індивідуального підходу та втрати інтересу до професійного розвитку. На організаційному рівні воно може впливати на психологічний клімат у колективі, ефективність командної взаємодії та стабільність роботи установи [35; 38; 50].

Теоретичний аналіз також засвідчив, що професійне вигорання може бути пов'язане з професійною деформацією. Якщо емоційне виснаження має тривалий характер і не компенсується своєчасним відновленням, воно може поступово змінювати стиль професійної поведінки фахівця. У такому разі виникає ризик формального ставлення до роботи, зниження емпатійності,

емоційного дистанціювання та шаблонності у взаємодії з дітьми, батьками й колегами.

Сучасні соціальні умови посилюють актуальність досліджуваної проблеми. Воєнний стан, соціальна нестабільність, реформування освітньої системи та зростання кількості дітей і родин, які потребують психолого-педагогічної підтримки, створюють додаткові ризики для психологічного здоров'я фахівців інклюзивної сфери [27; 42]. У таких умовах профілактика професійного вигорання має розглядатися як необхідна складова підтримки професійної стійкості працівників ІРЦ.

Проведений теоретичний аналіз дав змогу визначити професійне вигорання як багатофакторне явище, що виникає на перетині особистісних, професійних, організаційних і соціальних чинників. Для подальшого емпіричного дослідження важливим є вивчення не лише рівня прояву вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру, а й його зв'язку з емоційним інтелектом і задоволеністю професійною діяльністю. Саме ці аспекти становлять основу емпіричної частини кваліфікаційної роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ІНКЛЮЗИВНО–РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ

Організація та методи емпіричного дослідження професійного вигорання у фахівців інклюзивно–ресурсного центру

Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення особливостей прояву професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру, а також на аналіз його зв'язку з емоційним інтелектом і задоволеністю професійною діяльністю. Проведення емпіричного етапу є необхідним, оскільки теоретичний аналіз дозволяє визначити загальні підходи до розуміння професійного вигорання, але не розкриває повною мірою специфіку його прояву в конкретному професійному середовищі.

Мета емпіричного дослідження полягала у визначенні рівня та особливостей прояву професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру, а також у з'ясуванні його взаємозв'язку з емоційним інтелектом і задоволеністю роботою.

Відповідно до мети було визначено такі завдання емпіричного дослідження:

изначити рівень прояву емоційного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

ослідити основні компоненти професійного вигорання: емоційне виснаження, цинізм і відчуття професійної ефективності.

иявити рівень емоційного інтелекту респондентів.

роаналізувати рівень задоволеності фахівців професійною діяльністю.

становити характер взаємозв'язку між показниками професійного вигорання, емоційного інтелекту та задоволеності роботою.

Таблиця 2.1

Загальна характеристика емпіричного дослідження

Показник	Характеристика
Мета емпіричного дослідження	Визначення рівня та особливостей прояву професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру, а також аналіз його зв'язку з емоційним інтелектом і задоволеністю роботою
Емпірична база	Комунальний заклад «Інклюзивно-ресурсний центр “Росток”» Губиниської селищної ради Самарівського району Дніпропетровської області
Учасники дослідження	Фахівці інклюзивно-ресурсного центру, діяльність яких пов'язана з психолого-педагогічним супроводом дітей з особливими освітніми потребами
Основні досліджувані показники	Професійне вигорання, емоційне вигорання, емоційний інтелект, задоволеність професійною діяльністю
Характер дослідження	Емпіричне, описово-кореляційне
Метод статистичної обробки	Кількісний аналіз, кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона

Як видно з табл. 2.1, емпіричне дослідження було побудоване як описово-кореляційне. Це дозволило не лише визначити рівень прояву професійного вигорання у фахівців ІРЦ, а й проаналізувати його зв'язок з емоційним інтелектом і задоволеністю професійною діяльністю.

Емпіричною базою дослідження виступив комунальний заклад «Інклюзивно-ресурсний центр “Росток”» Губиниської селищної ради Самарівського району Дніпропетровської області. Вибір цієї бази дослідження зумовлений тим, що професійна діяльність працівників ІРЦ безпосередньо пов'язана з інтенсивною комунікацією, високою відповідальністю, емоційним навантаженням і необхідністю надання допомоги дітям з особливими освітніми потребами та їхнім родинам.

У дослідженні брали участь фахівці інклюзивно-ресурсного центру різних спеціалізацій, зокрема практичні психологи, вчителі-логопеди, вчителі-

дефектологи та інші спеціалісти, професійна діяльність яких пов'язана з психолого-педагогічним супроводом дітей з особливими освітніми потребами. Учасники дослідження мають різний професійний досвід, однак працюють у спільному професійному середовищі, що дозволяє аналізувати професійне вигорання з урахуванням специфіки діяльності ІРЦ.

Організація дослідження передбачала дотримання основних етичних принципів психологічного дослідження. Участь респондентів була добровільною. Перед проведенням діагностики учасників було поінформовано про мету дослідження, порядок заповнення методик і конфіденційний характер отриманих даних. Результати використовувалися лише в узагальненому вигляді для навчально-наукових цілей.

Таблиця 2.2

Етапи організації емпіричного дослідження

Етап дослідження	Зміст роботи	Очікуваний результат
Перший етап	Аналіз наукової літератури з проблеми професійного вигорання, професійної деформації, емоційного інтелекту та задоволеності роботою	Уточнення понятійного апарату, визначення мети, завдань і добір методик
Другий етап	Проведення психодіагностичного дослідження серед фахівців ІРЦ	Отримання емпіричних даних за обраними методиками
Третій етап	Кількісна обробка результатів, аналіз середніх показників і кореляційних зв'язків	Визначення особливостей професійного вигорання та його зв'язку з емоційним інтелектом і задоволеністю роботою
Четвертий етап	Інтерпретація результатів і формулювання практичних рекомендацій	Обґрунтування напрямів профілактики професійного вигорання у фахівців ІРЦ

У табл. 2.2 подано основні етапи організації емпіричного дослідження. Така послідовність дала змогу поєднати теоретичне обґрунтування проблеми з практичним вивченням проявів професійного вигорання у конкретному професійному середовищі.

На першому етапі було здійснено аналіз наукової літератури з проблеми професійного вигорання, професійної деформації, емоційного інтелекту та задоволеності професійною діяльністю. Це дало змогу уточнити понятійний апарат дослідження, визначити його мету, завдання та підібрати відповідний психодіагностичний інструментарій.

На другому етапі було проведено збір емпіричних даних. Респондентам було запропоновано заповнити комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення професійного вигорання, емоційного інтелекту та задоволеності роботою. Діагностика проводилася в умовах, які забезпечували самостійність відповідей і зниження впливу зовнішнього тиску.

На третьому етапі було здійснено кількісну обробку та інтерпретацію отриманих результатів. Для цього використовувалися методи описової статистики, порівняння показників за окремими шкалами та кореляційний аналіз. Особливу увагу було приділено встановленню зв'язку між компонентами професійного вигорання, рівнем емоційного інтелекту та задоволеністю професійною діяльністю.

На четвертому етапі результати емпіричного дослідження були використані для обґрунтування практичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання та підтримки професійної стійкості фахівців ІРЦ.

Для емпіричного дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, які дозволяють вивчити професійне вигорання, емоційне вигорання, емоційний інтелект і задоволеність професійною діяльністю.

Таблиця 2.3

Психодіагностичний інструментарій емпіричного дослідження

Методика	Автор назва	Що досліджує	Значення для роботи
Методика діагностики рівня емоційного вигорання	В. Бойко	Прояви емоційного вигорання, окремі симптоми професійного напруження	Дозволяє визначити загальний рівень емоційного вигорання та його окремі прояви
Опитувальник професійного вигорання	К. Масlach,	Емоційне виснаження, цинізм, особисті досягнення	Дає змогу проаналізувати основні компоненти професійного вигорання
Опитувальник задоволеності роботою		Ставлення до умов праці, взаємин у колективі, винагороди, власного внеску та професійного середовища	Дозволяє оцінити задоволеність професійною діяльністю як можливий ресурс професійної стійкості
Тест емоційного інтелекту	ЕмІн Д. Люсіна	Розуміння власних емоцій, управління власними емоціями, розуміння емоцій інших людей, управління емоціями інших людей	Дозволяє оцінити емоційний інтелект як психологічний ресурс профілактики вигорання

Як показано в табл. 2.3, для емпіричного дослідження було використано чотири методики. Методика В. Бойка була застосована для оцінки проявів емоційного вигорання, опитувальник К. Масlach — для аналізу структурних компонентів професійного вигорання, JSS — для визначення задоволеності роботою, а тест ЕмІн Д. Люсіна — для вивчення емоційного інтелекту.

Методика В. Бойка «Діагностика рівня емоційного вигорання» дозволяє виявити прояви емоційного вигорання та оцінити ступінь їх вираженості. У межах цього дослідження вона була застосована для визначення загального рівня емоційного вигорання та окремих симптомів, пов'язаних із професійним напруженням. Використання цієї методики є доцільним, оскільки діяльність

фахівців ІРЦ передбачає постійний емоційний контакт з дітьми, батьками та педагогами.

Опитувальник професійного вигорання К. Масlach — Maslach Burnout Inventory — ґрунтується на трикомпонентній моделі професійного вигорання, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію або цинізм і редукцію особистих досягнень [5; 6]. У межах цього дослідження зазначені показники розглядалися як основні структурні компоненти професійного вигорання фахівців ІРЦ.

Шкала емоційного виснаження відображає рівень втрати емоційних ресурсів і відчуття перевантаження. Шкала цинізму дозволяє оцінити ступінь емоційного дистанціювання від людей, з якими працює фахівець. Шкала особистих досягнень показує, наскільки працівник зберігає відчуття професійної ефективності, компетентності та значущості власної діяльності.

Опитувальник задоволеності роботою Job Satisfaction Survey — JSS — був використаний для визначення рівня задоволеності професійною діяльністю. Ця методика дозволяє оцінити ставлення працівника до різних аспектів роботи, зокрема умов праці, взаємин у колективі, винагороди, організаційної підтримки та власного внеску. У межах цього дослідження задоволеність роботою розглядалася як показник професійного благополуччя, який може бути пов'язаний із проявами професійного вигорання.

Тест емоційного інтелекту ЕмІн Д. Люсіна був застосований для вивчення емоційної сфери респондентів. Методика спрямована на оцінку здатності людини розуміти власні емоції та емоції інших людей, а також керувати емоційними станами у процесі взаємодії. У контексті діяльності фахівців ІРЦ емоційний інтелект має важливе значення, оскільки значна частина їхньої роботи пов'язана з емоційно насиченою комунікацією з дітьми, батьками та педагогами [17].

У дослідженні було використано теоретичні, емпіричні та математико-

статистичні методи. Їх поєднання дозволило не лише описати рівень професійного вигорання у фахівців ІРЦ, а й визначити характер зв'язків між досліджуваними показниками.

Таблиця 2.4

Методи дослідження та їх призначення

Група методів	Конкретні методи	Призначення у дослідженні
Теоретичні методи	Аналіз, систематизація, узагальнення наукової літератури	Визначення теоретичних підходів до проблеми професійного вигорання, професійної деформації, емоційного інтелекту та задоволеності роботою
Емпіричні методи	Психодіагностичне тестування, анкетування	Збір даних щодо рівня професійного вигорання, емоційного інтелекту та задоволеності професійною діяльністю
Математико-статистичні методи	Кількісний аналіз, коефіцієнт кореляції Пірсона	Обробка результатів, визначення середніх показників, встановлення сили та напрямку зв'язків між змінними

Як видно з табл. 2.4, у дослідженні було застосовано комплекс методів, що відповідають його меті та завданням. Теоретичні методи дали змогу обґрунтувати проблему дослідження, емпіричні — отримати дані щодо професійного стану фахівців ІРЦ, а математико-статистичні — здійснити кількісну обробку результатів.

Застосування кореляційного аналізу було необхідним для визначення сили та напрямку зв'язку між досліджуваними показниками. Коефіцієнт кореляції Пірсона дозволяє встановити, чи існує статистичний зв'язок між кількісними змінними. У межах цієї роботи він використовувався для аналізу взаємозв'язку між компонентами професійного вигорання, рівнем емоційного інтелекту та задоволеністю професійною діяльністю.

Обраний комплекс методик відповідає меті емпіричного дослідження, оскільки дозволяє проаналізувати професійне вигорання з кількох позицій. Методика В. Бойка дає змогу оцінити прояви емоційного вигорання, опитувальник К. Масlach — визначити основні компоненти професійного вигорання, JSS — з'ясувати рівень задоволеності роботою, а тест ЕмІн Д. Люсіна — оцінити емоційний інтелект як можливий ресурс професійної стійкості. Сукупність отриманих даних стала основою для подальшого аналізу особливостей прояву професійного вигорання у фахівців ІРЦ.

2.2 Особливості прояву професійного вигорання у фахівців ІРЦ (за результатами емпіричного дослідження)

Емпіричне дослідження було проведено на базі комунального закладу «Інклюзивно-ресурсний центр “Росток”» Губиниської селищної ради Самарівського району Дніпропетровської області. У дослідженні взяли участь 30 фахівців центру, професійна діяльність яких пов'язана з наданням психолого-педагогічної, корекційно-розвиткової та консультативної допомоги дітям з особливими освітніми потребами.

Таблиця 2.5

Характеристика вибірки емпіричного дослідження

Показник	Значення
Загальна кількість респондентів	30 осіб
Жінки	24 особи
Чоловіки	6 осіб
Вік респондентів	35–53 роки

Показник	Значення
Професійний стаж	3–28 років
База дослідження	КЗ «Інклюзивно-ресурсний центр “Росток”»

Як видно з табл. 2.5, вибірку дослідження склали фахівці інклюзивно-ресурсного центру різного віку та професійного стажу. Усі респонденти працюють у спільному професійному середовищі, що дозволяє аналізувати прояви професійного вигорання з урахуванням специфіки діяльності ІРЦ.

Для вивчення професійного вигорання було використано опитувальник професійного вигорання К. Маслач. Ця методика дозволяє оцінити три основні компоненти синдрому професійного вигорання: емоційне виснаження, цинізм або емоційне дистанціювання, а також показник особистих досягнень.

Таблиця 2.6

Середні показники професійного вигорання за опитувальником К. Маслач

Компонент професійного вигорання	Середнє значення	Рівень прояву	Інтерпретація
Емоційне виснаження		Низький	Виразених ознак емоційного виснаження у більшості респондентів не виявлено
Цинізм / емоційне дистанціювання		Низький	Відсутня виражена тенденція до формального або відстороненого ставлення
Особисті досягнення / професійна ефективність		Збережений рівень	Фахівці загалом зберігають відчуття професійної компетентності та значущості роботи

Дані табл. 2.6 свідчать, що у досліджуваній групі не виявлено високого рівня професійного вигорання. Показник емоційного виснаження має низьке значення, що вказує на відсутність вираженої втрати емоційного ресурсу у більшості респондентів. Показник цинізму також є низьким, тому можна

стверджувати, що фахівці загалом зберігають професійно коректне ставлення до дітей, батьків і колег.

Окремої уваги потребує показник особистих досягнень. У методиці К. Масlach вищий бал за цією шкалою свідчить про краще збереження відчуття професійної ефективності. Отриманий результат 29,2 бала дозволяє говорити про те, що більшість респондентів не демонструють вираженої втрати впевненості у власній професійній компетентності.

Для додаткового аналізу проявів емоційного вигорання було використано методику В. Бойка. Вона дозволяє оцінити окремі симптоми, пов'язані з професійним напруженням, емоційною відчуженістю та особистісним дистанціюванням.

Таблиця 2.7

Середні показники емоційного вигорання за методикою В. Бойка

Шкала	Повна назва показника	Середнє значення	Інтерпретація
НС	Незадоволеність собою		Низький рівень
ЗУ	Загнаність у клітку		Низький рівень
РПО	Редукція професійних обов'язків		Низький рівень
ЕВ	Емоційна відчуженість		Низький рівень
ОВ	Особистісна відстороненість		Низький рівень
Загальний показник	Загальний рівень емоційного вигорання		Низький рівень

За результатами методики В. Бойка встановлено низький рівень проявів емоційного вигорання за всіма досліджуваними шкалами. Загальний показник становить 1,96 бала, що свідчить про відсутність сформованого синдрому емоційного вигорання у більшості респондентів.

Низький показник незадоволеності собою вказує на те, що фахівці не

демонструють вираженого негативного ставлення до себе як до професіоналів. Низьке значення за шкалою «загнаність у клітку» свідчить про відсутність вираженого переживання безвихідності у професійній діяльності. Показники емоційної відчуженості та особистісної відстороненості також залишаються низькими, що є позитивною характеристикою для фахівців комунікативної професії.

Наступним етапом було дослідження емоційного інтелекту за методикою ЕМІн Д. Люсіна. У межах цієї роботи емоційний інтелект розглядався як можливий ресурс професійної стійкості фахівців ІРЦ.

Таблиця 2.8

Показники емоційного інтелекту за методикою ЕМІн Д. Люсіна

Показник емоційного інтелекту	Середнє значення	Інтерпретація
Розуміння власних емоцій		Високий рівень
Управління власними емоціями		Високий рівень
Розуміння емоцій інших людей		Високий рівень
Управління емоціями інших людей		Високий рівень
Загальний показник емоційного інтелекту		Високий рівень

Результати, подані в табл. 2.8, свідчать про високий рівень емоційного інтелекту у досліджуваній групі. Найвищим є показник управління власними емоціями — 170 балів. Це може свідчити про здатність фахівців контролювати власний емоційний стан у складних професійних ситуаціях.

Високий показник розуміння емоцій інших людей також має важливе значення для діяльності ІРЦ. Фахівці центру постійно взаємодіють з дітьми з особливими освітніми потребами, батьками та педагогами, тому здатність розуміти емоційний стан інших учасників освітнього процесу є важливою умовою ефективної професійної комунікації.

Для визначення ставлення респондентів до власної професійної діяльності було використано опитувальник задоволеності роботою JSS. Цей показник важливий для аналізу професійного благополуччя, оскільки задоволеність роботою може підтримувати мотивацію, залученість і відчуття професійної результативності.

Таблиця 2.9

Показники задоволеності роботою за опитувальником JSS

Підшкала	Кількість питань	Сумарний бал	Середнє значення	Інтерпретація
Умови роботи				Високий рівень
Взаємини з колегами				Високий рівень
Винагорода та соціальні пільги				Помірно високий рівень
Внесок у роботу				Помірно високий рівень
Загальний показник				Високий рівень

Як видно з табл. 2.9, загальний рівень задоволеності роботою у фахівців ІРЦ є

високим. Найвищі показники отримано за шкалами «Взаємини з колегами» та «Умови роботи». Це може свідчити про сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі та позитивне сприйняття професійного середовища.

Показники винагороди та соціальних пільг, а також внеску у роботу є дещо нижчими, але залишаються на помірно високому рівні. Це означає, що ці аспекти не є критично проблемними, однак можуть потребувати уваги з боку організації, оскільки саме матеріальне й суб'єктивно-професійне оцінювання праці часто впливають на загальну задоволеність роботою.

Зіставлення результатів за різними методиками дозволяє визначити загальну картину професійного стану фахівців ІРЦ.

Таблиця 2.10

Узагальнення результатів емпіричного дослідження

Досліджуваний показник	Методика	Основний результат	Загальна інтерпретація
Професійне вигорання	Опитувальник К. Маслач	Емоційне виснаження — 7,63; цинізм — 2,96; особисті досягнення — 29,2	Високого рівня професійного вигорання не виявлено
Емоційне вигорання	Методика В. Бойка	Загальний показник — 1,96	Низький рівень проявів емоційного вигорання
Емоційний інтелект	ЕМІн Д. Люсіна	Загальний показник — 166	Високий рівень емоційного інтелекту
Задоволеність роботою		Загальний показник — 184; середнє значення — 5,1	Високий рівень задоволеності

Досліджуваний показник	Методика	Основний результат	Загальна інтерпретація
			професійною діяльністю

Дані табл. 2.10 показують, що у досліджуваній групі фахівців інклюзивно-ресурсного центру не виявлено високого рівня професійного або емоційного вигорання. Водночас зафіксовано високий рівень емоційного інтелекту та задоволеності роботою, що може виступати важливим ресурсом професійної стійкості.

Отримані результати не слід інтерпретувати як повну відсутність ризику професійного вигорання. Діяльність фахівців ІРЦ пов'язана з постійним емоційним навантаженням, відповідальністю за професійні висновки, взаємодією з дітьми з особливими освітніми потребами та їхніми батьками. Тому навіть за низьких показників вигорання актуальною залишається профілактична робота, спрямована на підтримку емоційної стійкості, професійної мотивації та психологічного благополуччя працівників.

Підсумовуючи результати аналізу, можна зазначити, що професійне вигорання у досліджуваній групі не має вираженого або критичного рівня. Найбільш значущими ресурсами фахівців ІРЦ є збережене відчуття професійної ефективності, низький рівень цинізму, високий рівень емоційного інтелекту та загальна задоволеність роботою. Ці показники створюють основу для подальшого кореляційного аналізу взаємозв'язку між професійним вигоранням, емоційним інтелектом і задоволеністю професійною діяльністю.

2.3 «Кореляційний аналіз взаємозв'язку показників емоційного вигорання, емоційного інтелекту та задоволеності роботою»

Для поглибленого аналізу результатів емпіричного дослідження було проведено кореляційний аналіз між показниками професійного вигорання, емоційного інтелекту та задоволеності роботою. Застосування цього методу дало змогу визначити не лише рівень окремих психологічних характеристик, а й характер їхнього взаємозв'язку у досліджуваній групі фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

Кореляційний аналіз проводився за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона. Цей показник дозволяє встановити силу та напрям зв'язку між кількісними змінними. Додатне значення коефіцієнта свідчить про прямий зв'язок між показниками, тобто зі зростанням одного показника зростає інший. Від'ємне значення вказує на зворотний зв'язок, коли зростання одного показника супроводжується зниженням іншого.

Для інтерпретації сили зв'язку було використано шкалу Чеддока. Відповідно до неї, значення коефіцієнта кореляції в межах 0–0,1 свідчить про практично відсутній зв'язок, 0,1–0,3 — про слабкий зв'язок, 0,3–0,5 — про помірний зв'язок, 0,5–0,7 — про помітний зв'язок, 0,7–0,9 — про високий зв'язок, 0,9–1 — про дуже високий зв'язок. Такий підхід дозволяє оцінити не лише сам факт наявності зв'язку, а й його психологічну значущість.

Першим напрямом аналізу було вивчення взаємозв'язку між емоційним інтелектом і компонентами професійного вигорання. За результатами дослідження було встановлено слабкий зворотний зв'язок між емоційним інтелектом та емоційним виснаженням: $r = -0,23$. Це означає, що зі зростанням рівня емоційного інтелекту простежується тенденція до зниження проявів емоційного виснаження.

Такий результат є психологічно обґрунтованим, оскільки фахівці з більш розвиненою здатністю до усвідомлення та регуляції емоцій можуть краще розпізнавати власний стан, своєчасно помічати ознаки напруження й використовувати конструктивні способи саморегуляції. У діяльності фахівців

ІРЦ це має особливе значення, оскільки їхня робота пов'язана з емоційно насиченою взаємодією з дітьми, батьками та педагогами.

Водночас сила цього зв'язку є слабкою, тому його не можна трактувати як визначальний чинник зниження емоційного виснаження. Рівень виснаження залежить не лише від емоційного інтелекту, а й від обсягу навантаження, організаційних умов, кількості складних професійних ситуацій, підтримки колективу, досвіду роботи та індивідуальних особливостей фахівця.

Між емоційним інтелектом і цинізмом також було виявлено слабкий зворотний зв'язок: $r = -0,27$. Це свідчить про те, що вищий рівень емоційного інтелекту пов'язаний із менш вираженою тенденцією до емоційного дистанціювання, формалізації спілкування та зниження чутливості до інших людей. Для фахівців інклюзивно-ресурсного центру цей результат є важливим, оскільки їхня професійна діяльність потребує збереження емпатійного контакту з дітьми з особливими освітніми потребами, батьками та педагогами.

Наявність зворотного зв'язку між емоційним інтелектом і цинізмом може свідчити про те, що здатність розуміти емоційний стан інших людей і керувати власними реакціями допомагає фахівцеві уникати формального або відстороненого стилю взаємодії. У складних професійних ситуаціях спеціаліст із вищим рівнем емоційного інтелекту може краще розмежовувати власні переживання, емоції батьків і потреби дитини.

Найбільш вираженим серед отриманих зв'язків виявився зв'язок між емоційним інтелектом і показником особистих досягнень: $r = 0,47$. За шкалою Чеддока цей показник відповідає помірному позитивному зв'язку. Важливо враховувати особливості інтерпретації шкали особистих досягнень в опитувальнику К. Масlach: вищі показники за цією шкалою свідчать про краще збереження відчуття професійної ефективності, а не про посилення вигорання.

Отриманий результат дозволяє припустити, що фахівці з вищим рівнем емоційного інтелекту частіше зберігають відчуття професійної

компетентності, результативності та значущості власної роботи. У сфері інклюзивної освіти це має практичне значення, оскільки результати роботи з дитиною не завжди є швидкими або очевидними. Емоційний інтелект може допомагати спеціалістові зберігати професійну впевненість навіть у ситуаціях, коли позитивні зміни є поступовими або залежать від багатьох зовнішніх чинників.

Другим напрямом аналізу було вивчення зв'язку між компонентами професійного вигорання та задоволеністю роботою. Між емоційним виснаженням і задоволеністю роботою було встановлено слабкий прямий зв'язок: $r = 0,175$. Через низьку силу зв'язку цей результат не можна трактувати як доказ того, що задоволеність роботою підвищує емоційне виснаження. Більш обережною інтерпретацією є те, що в досліджуваній вибірці ці показники мають лише незначний взаємозв'язок.

Такий результат може пояснюватися тим, що фахівці ІРЦ можуть загалом позитивно оцінювати свою роботу, відчувати її значущість і підтримку колективу, але водночас переживати певну втому через об'єктивну складність професійної діяльності. Позитивне ставлення до роботи не завжди виключає наявність емоційного навантаження, особливо у професіях, пов'язаних із постійною взаємодією з людьми.

Між цинізмом і задоволеністю роботою було виявлено майже відсутній зв'язок: $r = 0,044$. Це свідчить про те, що у досліджуваній групі рівень задоволеності роботою практично не пов'язаний із проявами емоційного дистанціювання. Такий результат узгоджується із загальною картиною дослідження, оскільки показник цинізму у вибірці є низьким.

Майже відсутній зв'язок між цинізмом і задоволеністю роботою може свідчити про те, що емоційне дистанціювання у фахівців допоміжних професій залежить не лише від загального ставлення до роботи. На нього можуть впливати інтенсивність комунікації, складність професійних випадків,

особистісні ресурси, рівень емоційного виснаження та якість професійної підтримки.

Між показником особистих досягнень і задоволеністю роботою було виявлено помірний прямий зв'язок: $r = 0,323$. З урахуванням особливостей інтерпретації шкали особистих досягнень у МВІ цей зв'язок свідчить про те, що вищий рівень задоволеності роботою пов'язаний із кращим збереженням відчуття професійної ефективності.

Практично це означає, що фахівці, які позитивніше оцінюють свою професійну діяльність, умови роботи, взаємини в колективі та власний внесок, частіше зберігають відчуття компетентності й значущості своєї праці. Для працівників ІРЦ це особливо важливо, оскільки їхня діяльність часто пов'язана з довготривалим супроводом дитини, поступовими результатами та необхідністю взаємодіяти з різними учасниками освітнього процесу.

Загальний аналіз кореляційних зв'язків показав, що найбільш значущими для досліджуваної групи є зв'язки емоційного інтелекту та задоволеності роботою з показником особистих досягнень. Саме збереження відчуття професійної ефективності має помірний зв'язок як з емоційним інтелектом, так і із задоволеністю професійною діяльністю. Це дає підстави розглядати емоційний інтелект і задоволеність роботою як важливі ресурси підтримки професійної стійкості фахівців ІРЦ.

Водночас результати кореляційного аналізу не дають підстав стверджувати про причинно-наслідкові залежності між досліджуваними показниками. Кореляція дозволяє встановити лише наявність, напрям і силу зв'язку між змінними. Тому отримані результати слід інтерпретувати як статистичні тенденції, а не як доказ прямого впливу одного показника на інший.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони дозволяють окреслити напрями профілактичної роботи. З огляду на виявлені зв'язки, доцільним є розвиток емоційного інтелекту фахівців ІРЦ, формування

навичок емоційної саморегуляції, підтримка професійної впевненості, створення умов для командної взаємодії та підвищення задоволеності роботою. Особливу увагу варто приділяти не лише зниженню емоційного навантаження, а й підтримці відчуття професійної значущості та результативності.

Проведений кореляційний аналіз засвідчив, що професійне вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру пов'язане з емоційним інтелектом і задоволеністю роботою, але сила цих зв'язків є різною. Емоційний інтелект має слабкий зворотний зв'язок з емоційним виснаженням і цинізмом, а також помірний прямий зв'язок із відчуттям професійної ефективності. Задоволеність роботою найпомітніше пов'язана саме з показником особистих досягнень, тоді як її зв'язок з емоційним виснаженням і цинізмом є слабким або практично відсутнім. Отримані результати підтверджують доцільність подальшого обґрунтування профілактичних заходів, спрямованих на розвиток емоційної компетентності, підтримку задоволеності професійною діяльністю та збереження професійної стійкості фахівців ІРЦ.

Висновки до 2 розділу

У другому розділі кваліфікаційної роботи було представлено організацію та результати емпіричного дослідження професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру. Дослідження проводилося на базі комунального закладу «Інклюзивно-ресурсний центр “Росток”» Губиниської селищної ради Самарівського району Дніпропетровської області. У ньому взяли участь фахівці центру, професійна діяльність яких пов'язана з психолого-педагогічним супроводом дітей з особливими освітніми потребами.

Для досягнення мети емпіричного дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик: методику діагностики рівня емоційного

вигорання В. Бойка, опитувальник професійного вигорання К. Масlach, опитувальник задоволеності роботою JSS та тест емоційного інтелекту ЕмІн Д. Люсіна. Такий добір методик дозволив проаналізувати професійне вигорання не ізольовано, а у зв'язку з емоційним інтелектом і задоволеністю професійною діяльністю.

Результати дослідження за опитувальником К. Масlach показали, що у більшості респондентів не виявлено високого рівня професійного вигорання. Середній показник емоційного виснаження становив 7,63 бала, показник цинізму — 2,96 бала, а показник особистих досягнень — 29,2 бала. Такі результати свідчать про відносно низьку вираженість емоційного виснаження та цинізму, а також про збережене відчуття професійної ефективності у фахівців ІРЦ.

За методикою В. Бойка загальний показник емоційного вигорання становив 1,96 бала, що відповідає низькому рівню проявів емоційного вигорання. Низькі значення за окремими симптомами вказують на відсутність сформованого синдрому емоційного вигорання у досліджуваній групі. Водночас отримані дані не виключають наявності окремих проявів професійного напруження, які можуть посилюватися за умов тривалого навантаження або недостатнього відновлення.

Результати дослідження емоційного інтелекту за методикою ЕмІн Д. Люсіна засвідчили достатньо високий рівень розвитку емоційної компетентності респондентів. Загальний показник емоційного інтелекту становив 166 балів. Це свідчить про здатність фахівців розуміти власні емоції, орієнтуватися в емоційному стані інших людей і керувати емоційними реакціями у процесі професійної взаємодії.

За результатами опитувальника JSS загальний показник задоволеності роботою становив 184 бали, середнє значення — 5,1, що відповідає високому рівню. Респонденти загалом позитивно оцінюють умови професійної

діяльності, взаємини в колективі, власний внесок у роботу та організаційне середовище. Це може виступати важливим ресурсом підтримки професійної мотивації та збереження психологічної стійкості.

Кореляційний аналіз показав наявність зв'язків між емоційним інтелектом і компонентами професійного вигорання. Було встановлено слабкий зворотний зв'язок між емоційним інтелектом та емоційним виснаженням ($r = -0,23$), а також між емоційним інтелектом і цинізмом ($r = -0,27$). Це свідчить про тенденцію, за якої вищий рівень емоційного інтелекту пов'язаний із менш вираженими проявами емоційного виснаження та емоційного дистанціювання.

Найбільш вираженим виявився помірний прямий зв'язок між емоційним інтелектом і показником особистих досягнень ($r = 0,47$). З урахуванням особливостей інтерпретації шкали особистих досягнень у методиці К. Масlach, цей результат свідчить про те, що фахівці з вищим рівнем емоційного інтелекту частіше зберігають відчуття професійної ефективності, компетентності та значущості власної діяльності.

Аналіз зв'язку між професійним вигоранням і задоволеністю роботою показав, що емоційне виснаження має слабкий прямий зв'язок із задоволеністю роботою ($r = 0,175$), а цинізм майже не пов'язаний із цим показником ($r = 0,044$). Найбільш помітним є помірний прямий зв'язок між показником особистих досягнень і задоволеністю роботою ($r = 0,323$). Це означає, що вища задоволеність професійною діяльністю пов'язана насамперед із кращим збереженням відчуття професійної результативності.

Отримані результати не дають підстав стверджувати про прямі причинно-наслідкові залежності між досліджуваними показниками, оскільки кореляційний аналіз фіксує лише силу та напрям зв'язку між змінними. Однак вони дозволяють визначити важливі психологічні тенденції: емоційний інтелект і задоволеність роботою можуть розглядатися як ресурси підтримки

професійної стійкості фахівців ІРЦ, особливо в аспекті збереження відчуття професійної ефективності.

Емпіричне дослідження показало, що у досліджуваній групі фахівців інклюзивно-ресурсного центру професійне вигорання не має вираженого або критичного рівня. Водночас специфіка їхньої діяльності передбачає постійне емоційне навантаження, відповідальність за професійні рекомендації, взаємодію з дітьми з особливими освітніми потребами та їхніми родинами. Це зумовлює необхідність профілактичної роботи, спрямованої на підтримку емоційного інтелекту, задоволеності професійною діяльністю, командної взаємодії та психологічного благополуччя фахівців ІРЦ.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ІНКЛЮЗИВНО- РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ.

3.1 Загальні напрями профілактики професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру

Профілактика професійного вигорання у фахівців комунікативних професій має бути спрямована на збереження психологічного здоров'я, підтримку професійної стійкості та попередження поступового виснаження емоційних ресурсів. Актуальність профілактичної роботи зумовлена тим, що діяльність педагогів, психологів, соціальних працівників і фахівців інклюзивно-ресурсних центрів передбачає постійну взаємодію з людьми,

високий рівень відповідальності та необхідність емоційної включеності у професійні ситуації.

Професійне вигорання не виникає раптово, а формується поступово під впливом тривалого напруження, емоційного навантаження, організаційних труднощів і недостатнього відновлення. Тому профілактика має здійснюватися не лише тоді, коли у фахівця вже наявні виражені прояви виснаження, а й на ранніх етапах професійного напруження. Для працівників інклюзивно-ресурсних центрів це особливо важливо, оскільки їхня діяльність пов'язана з дітьми з особливими освітніми потребами, батьками, педагогами та міждисциплінарною взаємодією.

У науковій літературі профілактика професійного вигорання розглядається як система заходів, спрямованих на зниження впливу стресогенних чинників, розвиток особистісних ресурсів, покращення умов праці та формування навичок саморегуляції [23; 24; 25]. Такий підхід є доцільним, оскільки професійне вигорання має багатофакторну природу і не може бути подолане лише за рахунок індивідуальних зусиль працівника. Ефективна профілактика має включати як особистісний, так і організаційний рівень підтримки.

Особистісний напрям профілактики передбачає розвиток здатності фахівця усвідомлювати власний емоційний стан, своєчасно помічати ознаки напруження та використовувати конструктивні способи відновлення. До таких ознак можуть належати хронічна втома, дратівливість, зниження мотивації, емоційне дистанціювання, втрата інтересу до професійних завдань або відчуття зниження власної ефективності. Раннє розпізнавання цих проявів дає змогу запобігти поглибленню вигорання.

Важливою складовою особистісної профілактики є розвиток емоційної саморегуляції. Фахівець комунікативної професії щоденно стикається з емоційно насиченими ситуаціями, тому має володіти способами зниження внутрішнього напруження, стабілізації емоційного стану та відновлення

працездатності. До таких способів належать раціональне планування робочого часу, чергування видів діяльності, короткі перерви протягом робочого дня, дихальні техніки, рефлексія складних професійних ситуацій і підтримання балансу між роботою та особистим життям.

Окреме значення має розвиток емоційного інтелекту. Результати емпіричного дослідження засвідчили, що емоційний інтелект має зворотний зв'язок з емоційним виснаженням і цинізмом, а також помірний прямий зв'язок із показником особистих досягнень. Це означає, що здатність фахівця розуміти власні емоції, регулювати їх і враховувати емоційний стан інших людей може виступати ресурсом професійної стійкості. У зв'язку з цим розвиток емоційної компетентності має бути одним із важливих напрямів профілактики професійного вигорання у фахівців ІРЦ.

Профілактика професійного вигорання також пов'язана з умінням встановлювати професійні межі. У комунікативних і допоміжних професіях фахівці часто схильні брати на себе надмірну відповідальність за стан клієнта, дитини або родини. У роботі ІРЦ це може проявлятися через надмірне емоційне залучення у проблеми батьків, прагнення контролювати всі аспекти розвитку дитини або переживання професійних труднощів як особистої невдачі. Збереження професійних меж дозволяє поєднувати емпатійність із психологічною безпекою самого фахівця.

Організаційний напрям профілактики передбачає створення таких умов праці, які знижують ризик хронічного перевантаження. До них належать чіткий розподіл професійних обов'язків, реалістичне планування навантаження, оптимізація документації, підтримка з боку керівництва, можливість професійного обговорення складних випадків і доступ до підвищення кваліфікації. Для працівників ІРЦ ці умови мають особливе значення, оскільки їхня діяльність поєднує діагностичну, консультативну, корекційно-розвиткову та організаційну роботу.

Важливим профілактичним ресурсом є підтримка в колективі. Командна взаємодія дозволяє фахівцям розподіляти відповідальність, обговорювати складні професійні ситуації, отримувати емоційну та методичну підтримку. У сфері інклюзивної освіти це особливо важливо, оскільки супровід дитини з особливими освітніми потребами потребує участі різних спеціалістів. Якщо фахівець не залишається сам на сам зі складним випадком, ризик професійного виснаження зменшується.

Окремим напрямом профілактики є супервізійна та інтервізійна підтримка. Супервізія дозволяє фахівцеві аналізувати складні професійні ситуації, краще усвідомлювати власні емоційні реакції, відокремлювати професійну відповідальність від надмірного особистісного залучення та отримувати підтримку у виборі ефективних способів роботи. Інтервізія, тобто професійне обговорення випадків у колі колег, також може бути дієвим способом зниження напруження і профілактики ізоляції фахівця.

Профілактична робота має включати підвищення задоволеності професійною діяльністю. Результати емпіричного дослідження показали, що задоволеність роботою має помірний зв'язок із показником особистих досягнень. Це свідчить про важливість підтримки у фахівців відчуття професійної значущості, результативності та цінності власної роботи. Для цього доцільно забезпечувати визнання професійного внеску, можливість бачити результати діяльності, підтримку з боку керівництва та позитивний психологічний клімат у колективі.

Для фахівців інклюзивно-ресурсних центрів профілактика вигорання має також передбачати розвиток професійної рефлексії. Рефлексія допомагає усвідомлювати власні професійні труднощі, аналізувати причини емоційного напруження, відстежувати динаміку власного стану та коригувати способи взаємодії з дітьми, батьками й колегами. Без професійної рефлексії фахівець може не помічати поступового накопичення виснаження або сприймати його як звичайну частину роботи.

Загальні напрями профілактики професійного вигорання мають бути системними. Індивідуальні стратегії саморегуляції будуть недостатніми, якщо працівник постійно перебуває в умовах надмірного навантаження, дефіциту підтримки та нечіткості професійних вимог. Так само організаційні зміни не будуть повністю ефективними без розвитку особистісних ресурсів фахівця. Найбільш доцільним є поєднання особистісної, професійної та організаційної профілактики.

Для фахівців ІРЦ основними напрямками профілактики професійного вигорання є розвиток емоційного інтелекту, формування навичок саморегуляції, підтримання професійних меж, організація командної взаємодії, супервізійна підтримка, оптимізація робочого навантаження та підвищення задоволеності професійною діяльністю. Ці напрями безпосередньо пов'язані з результатами емпіричного дослідження, оскільки саме емоційний інтелект і задоволеність роботою виявилися ресурсами, пов'язаними зі збереженням відчуття професійної ефективності.

Розвиток емоційної саморегуляції та емоційного інтелекту як чинників професійної стійкості фахівців ІРЦ

Емоційний інтелект і задоволеність професійною діяльністю є важливими ресурсами профілактики професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсного центру. Їх значення полягає в тому, що вони пов'язані не лише з поточним емоційним станом працівника, а й із його здатністю зберігати професійну стійкість, підтримувати конструктивну взаємодію з дітьми, батьками та колегами, а також відчувати результативність власної праці.

У межах проведеного емпіричного дослідження було встановлено, що рівень професійного вигорання у фахівців ІРЦ загалом не є високим. Водночас результати кореляційного аналізу показали наявність зв'язків між емоційним

інтелектом, задоволеністю роботою та окремими компонентами професійного вигорання. Зокрема, емоційний інтелект має слабкий зворотний зв'язок з емоційним виснаженням і цинізмом, а також помірний прямий зв'язок із показником особистих досягнень. Це дає підстави розглядати емоційний інтелект як один із чинників, що може підтримувати професійну ефективність і знижувати ризик емоційного дистанціювання.

Емоційний інтелект передбачає здатність людини усвідомлювати власні емоції, розуміти емоційний стан інших людей, регулювати емоційні реакції та використовувати емоційну інформацію для побудови ефективної взаємодії. Для фахівців ІРЦ ця здатність має особливе значення, оскільки їхня професійна діяльність постійно пов'язана з емоційно насиченими ситуаціями. Спеціаліст взаємодіє з дітьми з особливими освітніми потребами, батьками, які можуть переживати тривогу або напруження, педагогами та іншими учасниками освітнього процесу. У таких умовах емоційна компетентність допомагає зберігати професійну рівновагу і не переходити до імпульсивних або формальних реакцій.

Одним із важливих аспектів емоційного інтелекту є розуміння власного емоційного стану. Фахівець, який здатний помічати втому, роздратування, напруження або зниження мотивації, має більше можливостей для своєчасного відновлення. Якщо працівник не усвідомлює власного виснаження, воно може поступово накопичуватися і проявлятися через дратівливість, байдужість, зниження терпіння або формалізацію професійного спілкування. Тому розвиток навички емоційного самоусвідомлення є одним із базових напрямів профілактики вигорання.

Не менш важливою є здатність до емоційної саморегуляції. У роботі ІРЦ фахівець може стикатися з конфліктними ситуаціями, складними поведінковими проявами дитини, тривогою батьків або високими очікуваннями з боку педагогів. У таких умовах професійна ефективність залежить від уміння зберігати спокій, контролювати інтонацію, добирати

коректні формулювання, не переносити власне напруження на учасників взаємодії. Саморегуляція не означає пригнічення емоцій, а передбачає здатність керувати ними без втрати професійної позиції.

Емоційний інтелект також сприяє кращому розумінню емоцій інших людей. Для фахівців ІРЦ це має практичне значення під час роботи з батьками дітей з особливими освітніми потребами. Батьки можуть по-різному реагувати на результати оцінки розвитку дитини, рекомендації спеціалістів або необхідність додаткового супроводу. Розуміння їхнього емоційного стану допомагає фахівцеві будувати комунікацію більш делікатно, пояснювати інформацію доступно, знижувати рівень напруження і підтримувати співпрацю.

Водночас емоційний інтелект не усуває повністю ризик професійного вигорання. Навіть високий рівень емоційної компетентності не може компенсувати хронічне перевантаження, відсутність організаційної підтримки, надмірний обсяг документації або постійний дефіцит часу. Саме тому розвиток емоційного інтелекту має поєднуватися з організаційними заходами профілактики: оптимізацією навантаження, командною підтримкою, супервізією та чітким розподілом професійних обов'язків.

Другим важливим ресурсом профілактики професійного вигорання є задоволеність роботою. У проведеному дослідженні було встановлено високий загальний рівень задоволеності професійною діяльністю у фахівців ІРЦ. Кореляційний аналіз показав, що задоволеність роботою має помірний прямий зв'язок із показником особистих досягнень. Це означає, що позитивне ставлення до професійної діяльності пов'язане з кращим збереженням відчуття компетентності, результативності та значущості власної праці.

Задоволеність роботою виконує ресурсну функцію, оскільки підтримує професійну мотивацію. Якщо фахівець бачить сенс у своїй діяльності, позитивно оцінює взаємини з колегами, відчуває підтримку керівництва і розуміє значущість власного внеску, він легше долає повсякденні труднощі. У

сфері інклюзивної освіти це особливо важливо, оскільки результати роботи не завжди є швидкими або очевидними. Відчуття професійної цінності допомагає спеціалістові зберігати стійкість навіть тоді, коли зміни у розвитку дитини є поступовими.

Водночас задоволеність роботою не означає повної відсутності емоційного навантаження. Фахівець може позитивно ставитися до своєї професії, але водночас відчувати втому через інтенсивність комунікації, складність випадків або відповідальність за професійні рекомендації. Саме тому профілактика вигорання має бути спрямована не лише на підвищення загальної задоволеності роботою, а й на створення умов, за яких працівник може відновлювати власні ресурси.

Важливими складовими задоволеності роботою є сприятливий психологічний клімат у колективі, підтримка з боку керівництва, можливість професійного розвитку, чіткість посадових обов'язків і визнання професійного внеску. Для фахівців ІРЦ особливу роль відіграє командна взаємодія, оскільки супровід дитини з особливими освітніми потребами потребує узгоджених дій різних спеціалістів. Якщо працівник відчуває, що складні випадки можна обговорити з колегами, що відповідальність розподіляється командно, а його професійна думка враховується, ризик емоційного виснаження зменшується.

Підтримка відчуття професійної ефективності є одним із ключових напрямів профілактики вигорання. У роботі фахівців ІРЦ це можна забезпечувати через регулярне обговорення позитивної динаміки у розвитку дітей, фіксацію навіть невеликих результатів, аналіз успішних професійних випадків, взаємне визнання внеску спеціалістів і створення умов для підвищення кваліфікації. Такий підхід допомагає фахівцеві бачити результат своєї роботи і знижує ризик знецінення власних професійних зусиль.

Практична профілактика професійного вигорання має поєднувати розвиток емоційного інтелекту та підтримку задоволеності роботою. Доцільними є

тренінги з емоційної саморегуляції, професійної комунікації, управління стресом, роботи з межами та конструктивного реагування на складні ситуації. Також важливими є регулярні командні зустрічі, супервізії, методичні обговорення, обмін досвідом і створення внутрішньої культури підтримки в колективі.

Для фахівців ІРЦ особливо корисними можуть бути короткі практичні форми роботи: групові обговорення складних випадків, вправи на розпізнавання емоційного стану, техніки зниження напруження, рефлексивні щоденники, професійні зустрічі для аналізу успішних практик. Такі заходи не потребують значних організаційних ресурсів, але можуть підтримувати емоційну стійкість і знижувати ризик накопичення професійного напруження.

Емоційний інтелект і задоволеність роботою не слід розглядати як єдині засоби профілактики професійного вигорання. Їх ефективність залежить від поєднання з іншими умовами: реалістичним навантаженням, підтримкою колективу, професійним розвитком, чіткою організацією праці та можливістю відновлення. У комплексі ці чинники створюють основу для збереження професійної стійкості фахівців інклюзивно-ресурсного центру.

Результати емпіричного дослідження підтверджують доцільність розгляду емоційного інтелекту та задоволеності роботою як ресурсів профілактики професійного вигорання. Емоційний інтелект допомагає фахівцеві усвідомлювати й регулювати власні емоції, підтримувати конструктивну взаємодію та знижувати ризик емоційного дистанціювання. Задоволеність роботою підтримує відчуття професійної значущості, результативності та залученості. Для працівників ІРЦ ці ресурси є важливими умовами збереження психологічного благополуччя та якості професійної допомоги дітям з особливими освітніми потребами.

3.3 Практичні рекомендації щодо підтримки психологічного благополуччя фахівців інклюзивно-ресурсного центру

Практичні рекомендації щодо запобігання емоційному виснаженню фахівців інклюзивно-ресурсного центру мають спиратися на результати проведеного емпіричного дослідження та специфіку професійної діяльності ІРЦ. Отримані дані показали, що у досліджуваній групі не виявлено високого рівня професійного вигорання, однак діяльність фахівців пов'язана з постійним емоційним навантаженням, відповідальністю за професійні рекомендації, взаємодією з дітьми з особливими освітніми потребами, батьками та педагогами. Тому профілактична робота має бути спрямована не лише на подолання вже наявних проявів виснаження, а й на попередження їх поступового накопичення.

Першим напрямом практичної роботи є розвиток навичок емоційного самоусвідомлення. Фахівцям ІРЦ доцільно регулярно відстежувати власний емоційний стан, звертати увагу на ознаки втоми, дратівливості, зниження мотивації, емоційного дистанціювання або втрати інтересу до професійних завдань. Таке самоспостереження дозволяє вчасно помітити початкові прояви напруження і не доводити їх до стану стійкого виснаження. Для цього можна використовувати короткі щоденники професійного самопочуття, де фахівець фіксує рівень енергії, емоційний стан, складні ситуації робочого дня та способи відновлення.

Другим важливим напрямом є формування навичок емоційної саморегуляції. У роботі з дітьми з особливими освітніми потребами, батьками та педагогами фахівець часто стикається з ситуаціями, які потребують витримки, коректності та здатності зберігати професійну позицію. Доцільно використовувати прості техніки короткого відновлення протягом робочого дня: дихальні вправи, короткі паузи між консультаціями, переключення уваги після емоційно

складної зустрічі, тілесне розслаблення, усвідомлене зниження темпу мовлення під час конфліктної розмови. Такі техніки не усувають причин професійного навантаження, але допомагають знизити гостроту емоційної реакції.

Третім напрямом є підтримання професійних меж. Фахівець ІРЦ має поєднувати емпатійне ставлення до дитини та родини з усвідомленням меж власної відповідальності. Не всі труднощі розвитку дитини або взаємодії з батьками залежать лише від спеціаліста. Надмірне ототожнення з проблемами родини, прагнення контролювати всі аспекти ситуації або сприйняття повільного прогресу як особистої невдачі можуть посилювати емоційне виснаження. Тому важливо розмежовувати професійну участь, реальні повноваження фахівця та чинники, які залежать від сім'ї, закладу освіти або загального соціального контексту.

Четвертим напрямом є раціональна організація робочого навантаження. Працівникам ІРЦ доцільно планувати робочий день так, щоб складні консультації або діагностичні зустрічі не накопичувалися без перерв. Бажано чергувати емоційно насичені види діяльності з менш напруженими завданнями, зокрема роботою з документацією, підготовкою матеріалів або методичним аналізом. Якщо це можливо організаційно, після складної взаємодії з батьками або дитиною варто передбачати короткий час для фіксації результатів, відновлення уваги та переходу до наступного завдання.

П'ятим напрямом є командне обговорення складних професійних випадків. Фахівець ІРЦ не повинен залишатися сам на сам із ситуаціями, які викликають сильне емоційне напруження або професійні сумніви. Регулярні командні зустрічі дають змогу розподілити відповідальність, узгодити позиції спеціалістів, отримати підтримку колег і знизити суб'єктивне відчуття ізольованості. Особливо важливо обговорювати випадки, пов'язані з конфліктною взаємодією з батьками, складними поведінковими проявами дитини або труднощами у виконанні рекомендацій.

Шостим напрямом є використання супервізії або інтервізії. Супервізійна підтримка дозволяє фахівцеві проаналізувати складні професійні ситуації, краще усвідомити власні емоційні реакції, уникнути надмірного особистісного залучення та знайти більш ефективні способи взаємодії. Якщо зовнішня супервізія недоступна, доцільно організовувати інтервізійні зустрічі всередині колективу, де фахівці можуть обговорювати професійні труднощі без звинувачення і формального оцінювання.

Сьомим напрямом є підтримка відчуття професійної ефективності. Результати емпіричного дослідження показали, що емоційний інтелект і задоволеність роботою пов'язані з показником особистих досягнень. Тому важливо, щоб фахівці ІРЦ мали можливість бачити результати своєї діяльності. Для цього доцільно фіксувати не лише значні зміни у розвитку дитини, а й невеликі позитивні зрушення: покращення контакту, зниження тривожності, поява нових навичок, активніша участь батьків, краща взаємодія з педагогами. Усвідомлення таких результатів підтримує професійну мотивацію і знижує ризик знецінення власної праці.

Восьмим напрямом є розвиток емоційного інтелекту через спеціальні навчальні заходи. Для фахівців ІРЦ доцільними є тренінги з емоційної компетентності, професійної комунікації, саморегуляції, ненасильницького спілкування, управління конфліктами та роботи з батьківськими емоціями. Такі заходи мають бути практично орієнтованими: з аналізом реальних професійних ситуацій, рольовими вправами, відпрацюванням формулювань для складних розмов і способів зниження емоційного напруження.

Дев'ятим напрямом є підтримка задоволеності професійною діяльністю. Для цього важливо створювати умови, у яких фахівець відчуває значущість своєї роботи, підтримку колег і керівництва, можливість професійного розвитку та визнання власного внеску. Позитивний психологічний клімат у колективі, коректний зворотний зв'язок, участь у прийнятті рішень і реалістичне

оцінювання результатів праці можуть знижувати ризик професійного виснаження.

Десятим напрямом є підвищення професійної компетентності. Частина професійного напруження може бути пов'язана з невпевненістю фахівця у виборі методів роботи або складністю окремих випадків. Регулярне підвищення кваліфікації, участь у семінарах, вивчення сучасних підходів до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами, обмін досвідом з колегами допомагають зменшити професійну невизначеність і підтримати відчуття компетентності.

Одинадцятим напрямом є профілактика інформаційного та документаційного перевантаження. Працівники ІРЦ значну частину часу витрачають на оформлення висновків, рекомендацій, звітів і супровідної документації. Якщо ця робота накопичується без чіткого планування, вона може посилювати відчуття втоми та незавершеності. Доцільно використовувати уніфіковані шаблони документів, чіткий розподіл часу на оформлення матеріалів і перевірку документації, а також уникати перенесення значного обсягу паперової роботи на позаробочий час.

Дванадцятим напрямом є відновлення після робочого дня. Фахівцям ІРЦ важливо мати сталі способи переходу від професійного режиму до особистого життя. Це можуть бути фізична активність, прогулянки, творчі заняття, спілкування з близькими, практики релаксації, обмеження робочих повідомлень у неробочий час. Регулярне відновлення не є другорядним елементом, оскільки саме його дефіцит часто сприяє накопиченню емоційного виснаження.

Практичні рекомендації для керівництва ІРЦ мають бути спрямовані на створення умов, які знижують ризик професійного вигорання в колективі. До таких умов належать реалістичний розподіл навантаження, підтримка командної взаємодії, організація супервізійних або інтервізійних зустрічей,

заохочення професійного розвитку, уважне ставлення до ознак перевантаження у працівників, а також формування культури відкритого обговорення професійних труднощів.

Для ефективності профілактичної роботи важливо, щоб рекомендації не мали формального характеру. Якщо працівникам лише декларують необхідність «берегти себе», але при цьому не змінюються умови навантаження, не забезпечується підтримка і не враховується складність професійних ситуацій, профілактика буде малоефективною. Дієвою вона стає тоді, коли поєднує особисту відповідальність фахівця за саморегуляцію з реальною організаційною підтримкою.

Запобігання емоційному виснаженню фахівців інклюзивно-ресурсного центру має ґрунтуватися на комплексному підході. Його основними складовими є розвиток емоційного інтелекту, підтримка професійних меж, раціональна організація навантаження, командне обговорення складних випадків, супервізійна підтримка, фіксація професійних результатів, підвищення задоволеності роботою та регулярне відновлення особистісних ресурсів. Такі заходи сприяють збереженню професійної стійкості фахівців ІРЦ і підтримують якість психолого-педагогічної допомоги дітям з особливими освітніми потребами.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі кваліфікаційної роботи було розглянуто основні напрями профілактики професійного вигорання та підтримки професійної стійкості фахівців інклюзивно-ресурсного центру. Профілактика професійного вигорання визначена як система особистісних, професійних та організаційних заходів, спрямованих на попередження емоційного виснаження, збереження

психологічного ресурсу фахівця і підтримку якості психолого-педагогічної допомоги.

Встановлено, що профілактична робота не повинна обмежуватися лише індивідуальними рекомендаціями щодо відпочинку або саморегуляції. Професійне вигорання має багатфакторну природу, тому його попередження потребує комплексного підходу. Важливими напрямками є розвиток емоційної саморегуляції, формування професійних меж, раціональна організація робочого навантаження, командна підтримка, супервізія або інтервізія, а також створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Особливу увагу було приділено емоційному інтелекту як ресурсу профілактики професійного вигорання. Результати емпіричного дослідження показали, що емоційний інтелект має зворотний зв'язок з емоційним виснаженням і цинізмом, а також помірний прямий зв'язок із показником особистих досягнень. Це дає підстави розглядати розвиток емоційної компетентності як важливий напрям підтримки професійної стійкості фахівців ІРЦ.

Задоволеність професійною діяльністю також визначено як значущий ресурс профілактики вигорання. Встановлений зв'язок між задоволеністю роботою та показником особистих досягнень свідчить про важливість підтримки у фахівців відчуття професійної ефективності, результативності та значущості власної праці. Для працівників ІРЦ це особливо важливо, оскільки результати роботи з дітьми з особливими освітніми потребами часто є поступовими і не завжди швидко помітними.

Практичні рекомендації для фахівців ІРЦ мають бути спрямовані на своєчасне розпізнавання ознак емоційного виснаження, розвиток навичок самопостереження, використання технік емоційної саморегуляції, підтримання професійних меж, фіксацію позитивних результатів роботи та регулярне відновлення особистісних ресурсів. Такі заходи допомагають

знизити ризик накопичення професійного напруження і сприяють збереженню емоційної стійкості.

Окреме значення мають рекомендації організаційного характеру. Для зменшення ризику професійного вигорання доцільно забезпечувати реалістичний розподіл навантаження, чіткість професійних обов'язків, можливість командного обговорення складних випадків, підтримку з боку керівництва, професійне навчання та супервізійний супровід. У роботі інклюзивно-ресурсного центру ці заходи є необхідними, оскільки якість допомоги дитині залежить не лише від окремого фахівця, а й від узгодженої роботи всієї команди.

Профілактика професійного вигорання фахівців інклюзивно-ресурсного центру має поєднувати особисту відповідальність працівника за власний емоційний стан із реальною організаційною підтримкою. Найбільш ефективними є ті заходи, які одночасно сприяють розвитку емоційного інтелекту, підтримують задоволеність роботою, зменшують надмірне навантаження і створюють умови для професійного відновлення. Це дозволяє зберігати психологічне благополуччя фахівців ІРЦ та підтримувати якість інклюзивної практики.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання як прояву професійної деформації у фахівців інклюзивно-ресурсного центру. Проведений аналіз дав змогу розглянути професійне вигорання як складне психологічне явище, що формується під впливом тривалого професійного стресу, емоційного навантаження, високої відповідальності та специфіки міжособистісної взаємодії.

У процесі теоретичного аналізу було встановлено, що професійне вигорання найчастіше розглядається через три основні компоненти: емоційне виснаження, цинізм або деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності. Емоційне виснаження відображає втрату внутрішніх ресурсів і зниження здатності до емоційного включення у професійну діяльність. Цинізм проявляється через емоційне дистанціювання, формалізацію спілкування та зниження чутливості до потреб інших людей. Зниження відчуття професійної ефективності пов'язане із сумнівами у власній компетентності, знеціненням професійних зусиль і втратою задоволення від роботи.

Визначено, що фахівці комунікативних професій належать до групи підвищеного ризику щодо розвитку професійного вигорання. Це зумовлено постійною взаємодією з людьми, необхідністю емоційної включеності, високим рівнем відповідальності та потребою зберігати професійну стійкість у складних ситуаціях. Для працівників інклюзивно-ресурсних центрів ці чинники мають особливе значення, оскільки їхня діяльність поєднує психолого-педагогічну оцінку розвитку дитини, корекційно-розвиткову роботу, консультування батьків, співпрацю з педагогами та підготовку рекомендацій щодо освітньої траєкторії дітей з особливими освітніми потребами.

Розкрито специфіку професійного вигорання в умовах інклюзивно-ресурсного центру. Основними чинниками ризику для фахівців ІРЦ є інтенсивна емоційна взаємодія, відповідальність за професійні висновки, складність роботи з дітьми з особливими освітніми потребами, взаємодія з батьками, необхідність міждисциплінарної співпраці, значний обсяг документації та вплив сучасних соціальних умов. Професійне вигорання у цій сфері може позначатися не лише на стані самого фахівця, а й на якості психолого-педагогічної допомоги, характері комунікації з родинами та ефективності командної роботи.

У роботі обґрунтовано зв'язок професійного вигорання з професійною деформацією. Тривале емоційне виснаження може поступово змінювати стиль професійної поведінки фахівця, знижувати емпатійність, посилювати формальність взаємодії, сприяти емоційному дистанціюванню та зменшувати мотивацію до професійного розвитку. У сфері інклюзивної освіти такі зміни є особливо небажаними, оскільки якість допомоги дітям з особливими освітніми потребами значною мірою залежить від індивідуального підходу, уважності та етичної професійної комунікації.

Емпіричне дослідження було проведено на базі комунального закладу «Інклюзивно-ресурсний центр “Росток”» Губиниської селищної ради Самарівського району Дніпропетровської області. Для збору даних було використано методику діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка, опитувальник професійного вигорання К. Маслач, опитувальник задоволеності роботою JSS та тест емоційного інтелекту ЕМІн Д. Люсіна. Застосування цих методик дало змогу комплексно проаналізувати професійне вигорання, емоційний інтелект і задоволеність професійною діяльністю.

За результатами опитувальника К. Маслач було встановлено, що у досліджуваній групі не виявлено високого рівня професійного вигорання. Середній показник емоційного виснаження становив 7,63 бала, показник

цинізму — 2,96 бала, а показник особистих досягнень — 29,2 бала. Це свідчить про відносно низьку вираженість емоційного виснаження й цинізму, а також про збереження у фахівців відчуття професійної ефективності.

Результати за методикою В. Бойка також засвідчили низький рівень проявів емоційного вигорання. Загальний показник становив 1,96 бала. Це дає підстави стверджувати, що у досліджуваній групі не виявлено сформованого синдрому емоційного вигорання. Водночас отримані дані не виключають наявності окремих проявів професійного напруження, які можуть посилюватися за умов тривалого навантаження, дефіциту відновлення або недостатньої організаційної підтримки.

Встановлено, що респонденти мають достатньо високий рівень емоційного інтелекту. Загальний показник за тестом ЕмІн Д. Люсіна становив 166 балів. Це свідчить про здатність фахівців розуміти власні емоції, орієнтуватися в емоційному стані інших людей, регулювати емоційні реакції та підтримувати конструктивну взаємодію у професійних ситуаціях. Для працівників ІРЦ такий ресурс є особливо важливим, оскільки значна частина їхньої діяльності пов'язана з емоційно насиченою комунікацією.

За результатами опитувальника JSS було виявлено високий рівень задоволеності професійною діяльністю. Загальний показник становив 184 бали, середнє значення — 5,1. Це свідчить про позитивну оцінку респондентами умов роботи, взаємин у колективі, власного внеску та професійного середовища. Задоволеність роботою може розглядатися як важливий ресурс підтримки професійної мотивації та збереження відчуття значущості власної діяльності.

Кореляційний аналіз показав, що емоційний інтелект має слабкий зворотний зв'язок з емоційним виснаженням ($r = -0,23$) і цинізмом ($r = -0,27$), а також помірний прямий зв'язок із показником особистих досягнень ($r = 0,47$).

Це свідчить про те, що вищий рівень емоційного інтелекту пов'язаний із менш вираженими проявами емоційного виснаження та емоційного дистанціювання, а також із кращим збереженням відчуття професійної ефективності.

Аналіз зв'язку між професійним вигоранням і задоволеністю роботою показав, що емоційне виснаження має слабкий прямий зв'язок із задоволеністю роботою ($r = 0,175$), цинізм практично не пов'язаний із цим показником ($r = 0,044$), а показник особистих досягнень має помірний прямий зв'язок із задоволеністю роботою ($r = 0,323$). Найбільш значущим є саме зв'язок задоволеності професійною діяльністю з відчуттям професійної ефективності. Це означає, що позитивне ставлення до роботи, підтримка в колективі та усвідомлення власного внеску можуть сприяти збереженню професійної стійкості фахівця.

Гіпотеза дослідження загалом підтвердилася. Було встановлено, що професійне вигорання фахівців інклюзивно-ресурсного центру пов'язане з рівнем емоційного інтелекту та задоволеністю професійною діяльністю. Найбільш помітні зв'язки виявлено між емоційним інтелектом, задоволеністю роботою та показником особистих досягнень. Водночас сила окремих кореляцій є слабкою, тому результати слід інтерпретувати обережно, без твердження про прямі причинно-наслідкові залежності.

На основі теоретичного та емпіричного аналізу було визначено основні напрями профілактики професійного вигорання у фахівців ІРЦ. До них належать розвиток емоційного інтелекту, формування навичок емоційної саморегуляції, підтримання професійних меж, раціональна організація робочого навантаження, командне обговорення складних випадків, супервізійна або інтервізійна підтримка, фіксація позитивних результатів роботи та підвищення задоволеності професійною діяльністю.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання для розроблення рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання, підтримки професійної стійкості та збереження психологічного благополуччя фахівців інклюзивно-ресурсних центрів. Особливу увагу доцільно приділяти не лише індивідуальним навичкам саморегуляції, а й організаційним умовам праці: реалістичному розподілу навантаження, підтримці командної взаємодії, професійному навчанню та створенню сприятливого психологічного клімату.

Проведене дослідження має певні обмеження. Вибірка була обмежена фахівцями одного інклюзивно-ресурсного центру, тому отримані результати не можуть бути автоматично поширені на всіх працівників ІРЦ. Крім того, кореляційний характер дослідження не дозволяє робити висновки про причинність зв'язків між професійним вигоранням, емоційним інтелектом і задоволеністю роботою. Перспективою подальших досліджень є розширення вибірки, порівняння результатів між різними ІРЦ, а також поглиблене вивчення організаційних чинників професійного вигорання.

Загалом результати кваліфікаційної роботи підтверджують актуальність проблеми професійного вигорання у фахівців інклюзивно-ресурсних центрів. Незважаючи на те, що у досліджуваній групі не виявлено високого рівня вигорання, специфіка професійної діяльності ІРЦ передбачає постійне емоційне навантаження та потребу в системній профілактиці. Підтримка емоційного інтелекту, задоволеності роботою, професійних меж і командної взаємодії є важливими умовами збереження професійної ефективності фахівців та якості психолого-педагогічної допомоги дітям з особливими освітніми потребами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

моційне вигорання: як вчасно розпізнати ознаки небезпеки. EnableMe

Україна. URL: <https://www.enableme.com.ua/ua/article/emocijne-vigoranna-ak-vcasno-rozpiznati-oznaki-nebezpeki-7360> (дата звернення: 04.01.2026).

іговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. Психолог. 2011. № 14–15. С. 49–54.

одянка Л. Д. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. URL:

моційне вигорання або синдром XXI століття. Delta Medical. URL:

<https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogo-stolittya/> (дата звернення: 14.12.2025).

aslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981. Vol. 2. P. 99–113.

al and conceptual development of burnout. Professional burnout: Recent developments in theory and research. Washington D.C.: Taylor & Francis, 1993. P. 1–16.

а

профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. Р.

імбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція. Модульно-

рейтинговий курс: навчальний посібник. Київ: ВД «Професіонал», 2005.

л

и

емоційне вигорання педагогів : збірник матеріалів. URL:

<https://psychologcpp.in.ua/wp-content/uploads/2020/03/Збірник-Емоційне-вигорання-педагогів.pdf> (дата звернення: 07.02.2026).

М

42. Бегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. Музичне мистецтво в психологічному дискурсі. 2020. № 5. С. 128–133. DOI: 10.28925/2518-766X.2020.5.19.

вигорання на роботі: причини, ознаки та способи подолання. URL:

Й

Н

емоційне вигорання: як розпізнати, чому виникає і що з цим робити. URL:

<https://helsi.me/blog/emotsiynе-vyhorannya-yak-rozpiznaty-prychyny-shcho>

В

45. Стеценко А. І., Дегтяр В. В. Розвиток стресостійкості у фахівців інклюзивно-ресурсного центру. Наукові записки. Серія: Психологія. 2025. Вип. 2(8). С. 145–152. DOI: 10.32782/cusu-psy-2025-2-20.

Н

О

47. Вітюк Н. Р. Емоційний інтелект як чинник психологічного благополуччя педагогічних працівників системи інклюзивної освіти. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2025. Вип. 3. С. 116–120. DOI: 10.32782/psy-visnyk/2025.3.21.

Розд О. В., Кушнір Л. І. Професійне вигорання вчителів інклюзивної освіти:

Н

психодіагностика та напрями психологічної підтримки. Габітус. 2025. Вип.

Н

49. Т. 1. С. 103–106. DOI: 10.32782/hbts.79.1.19.

Я

В

вигорання на роботі: його природа і профілактика. Практичні рекомендації для

Ч

працівників правозахисних організацій, волонтерів і активістів. С. 6–10.

И

Р

Е

таровойт О. Невпевненість і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. Вісник Інституту розвитку дитини. 2014. Вип. 36. С. 50–57.

апун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання»: заняття з елементами тренінгу. Психолог. 2013. № 6. С. 6–11.

рофілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: методичні рекомендації / за заг. ред. М. Л. Авраменка. Львів: Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.

алюшин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. Практична психологія та соціальна робота. 2004. № 9. С. 60–66.

Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. Молодь і ринок. 2022. № 5 (203). С. 76–80.

арпенко О. Є., Чепіль М. М. Професійне вигорання педагогічних працівників в умовах російсько-української війни. С. 248–253.

євченко А. М. Теоретичні аспекти дослідження психологічного здоров'я

о

а

панець М. Професійне вигорання як перешкода пізнавально-творчої самореалізації педагогічних кадрів. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2016. № 8. С. 74–84.

к

ф

ісліцина М. В. Оптимізм як критерій професійного вигорання педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів для розумово відсталих учнів. Актуальні проблеми корекційної педагогіки. 2015. С. 121–136.

Четверікова Н. В. Актуальність проблеми збереження емоційної стійкості педагогів в умовах інклюзивної освіти: сучасний вимір. URL:

азарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2007. 320 с. 15, No. 2. P. 103–111.

убчак О. Б. Психологічні чинники професійного вигорання. Київ, 2020. 140 с.

аксимець С. М. Особливості прояву емпатії у школярів з порушеннями мовлення.

і

ошин С. Синдром емоційного вигорання як прояв професійної дезадаптації. Житомир, 2014. 47 с.

н

авеля Т. М. Актуальні питання інклюзивної освіти. Wissenschaftliche Ergebnisse und Errungenschaften: 2020. Band 3. München, Deutschland, 2020. С. 11–32. DOI: 10.36074/25.12.2020.v3.10.

и1976. Vol. 5. No. 9. P. 16–22.

єреда І. Шляхи підвищення стресостійкості та попередження емоційного вигорання педагогів в кризових умовах. С. 98–105.

о

ц

.

аксимець С. М. Психологічне забезпечення діяльності співробітників інклюзивно-ресурсних центрів // Збірник наукових праць викладачів та молодих науковців Житомирського державного університету імені Івана Франка з нагоди Днів науки та 30-річчя діяльності аспірантури. Вип. 1. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2022.

аксимець С. М., Заборчук Н. В. Інклюзивне середовище як умова всебічного розвитку дитини з особливими освітніми потребами // Актуальні питання психології: теорія, методика, практика : збірник матеріалів X Всеукраїнської наукової інтернет-конференції (25–26 жовтня 2021 р.). Умань, 2021. С. 6–8.

ергеєва І. В. Особливості проявів емоційно-особистісної сфери сучасних вчителів. С. 191–193.

рядко Л. О. Підготовка майбутнього корекційного педагога до роботи з розумово відсталими дітьми в реабілітаційному центрі. Київ, 2010.

рофілактика подолання професійного та емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб. Київ, 2004. С. 7–45.

Мешко Г. М., Мешко О. І. Професійне здоров'я педагога як умова ефективної виховної діяльності. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. 2005. № 24. С. 93–96.

едоренко А. Ф. Психологічні чинники попередження та подолання професійної дезадаптації у майбутніх психологів-практиків: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2018. 20 с.

Щерба Н. С. Емоційне вигорання вчителів ЗЗСО. Науковий часопис. 2024.

зюба Т. М. Професійне здоров'я педагогів в умовах травми війною: виклики для професійної ідентичності та мотивації. Наукові записки. Серія:

П

с1976. Vol. 5. No. 9. P. 16–22.

и

х

о

л

о

г

і

я

.

2

0

2

5

.

В

и

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

Експрес-діагностика рівня емоційного вигорання (за В. Бойко)

Інструкція. Дайте відповідь «так» чи «ні» на поставлені запитання.

1. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
2. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності і зараз займаю не своє місце.
3. Коли я відчуваю втому або напруження, то намагаюся скоріше закінчити справи.
4. Моя робота притуплює емоції.
5. Я відверто втомився від проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
6. Робота приносить мені усе менше і менше задоволення.
7. Я б змінив місце роботи, якби видалася нагода.
8. Через втому або напруження, я приділяю своїм справам менше уваги, ніж потрібно.
9. Я спокійно сприймаю претензії до мене з боку керівництва та колег по роботі.
10. Спілкування з колегами по роботі спонукає мене триматися осторонь від людей.
11. Мені усе важче встановлювати і підтримувати контакти з колегами.
12. Обстановка на роботі мені видається дуже важкою і складною.
13. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи.
14. Я дуже переживаю за свою роботу.
15. Колегам по роботі приділяю уваги більше, ніж отримую від них.
16. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить людям користь.
17. Останнім часом мене переслідують неуспіхи на роботі.
18. Я зазвичай виявляю інтерес до колег і окрім того, що стосується справи.
19. Я іноді ловлю себе на думці, що працюю автоматично, без душі.
20. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
21. Успіхи у роботі надихають мене.
22. Ситуація на роботі, у якій я опинився, здається майже безвихідною.
23. Я часто працюю понад силу.
24. У роботі з людьми я керуюся принципом: не витрачай нерви і бережи здоров'я.
25. Іноді я їду на роботу з важким почуттям: як усе набридло, нікого б не бачити і не чути.
26. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я докладаю.
27. Якби мені пощастило з роботою, я був би щасливішим.
28. Зазвичай я підганяю час: скоріше б закінчився робочий день.
29. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
30. Моя робота мене дуже розчарувала.

31. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те чого я досягаю в силу обставин. 32. Моя кар'єра склалася вдало.
33. Якщо видається нагода, я приділяю роботі менше уваги, але так, щоб цього ніхто не помічав.
34. До всього, що відбувається на роботі, я втратив інтерес.
35. Моя робота погано на мене вплинула – озлобила, притупила емоції, зробила нервовим.

Бланк

НС	1	6	11	16	21	26	31
ЗК	2	7	12	17	22	27	32
РПО	3	8	13	18	23	28	33
ЕВ	4	9	14	19	24	29	34
ОВ	5	10	15	20	25	30	35

Ключ

НС	- 1(36)	+ 6(2)	+ 11(2)	- 16(10)	- 21(5)	+ 26(5)	+ 31(3)
ЗК	+ 2(10)	+ 7(5)	+ 12(2)	+ 17(2)	+ 22(5)	+ 27(1)	- 32(5)
РПО	+ 3(5)	+ 8(5)	+ 13(2)	- 18(2)	+ 23(3)	+ 28(3)	+ 33(5)
ЕВ	+ 4(2)	+ 9(3)	- 14(2)	+ 19(3)	+ 24(5)	+ 29(5)	+ 34(10)
ОВ	+ 5(5)	+ 10(3)	+ 15(3)	+ 20(2)	+ 25(5)	+ 30(2)	+ 35(10)

Результати:

9 балів і менше – симптом не склався;

10-15 – симптом складається;

16 і більше – симптом склався.

НС. Симптом «незадоволеності собою»: людина не задоволена рівнем докладених зусиль та результатом власної діяльності, вважає, що здатна на більше, але через власні лінощі або малодушність виявилася неспроможною. Причиною НС може бути внутрішній моральний конфлікт між загальнолюдськими цінностями та принципами особистості або між останніми та вимогами дійсності. Відчуття НС може виникати у творчих особистостей, людей, чий розум потребує інтелектуально складних завдань, коли вони тривалий час опиняються у «простої». Таким чином, НС такого ґатунку характерна для особистостей, що самоактуалізуються, вона є імпульсом для внутрішньої роботи над собою та самовдосконалення. НС може бути фоном негативної самоконцепції – негативних установок щодо себе, які склалися під впливом думок, висловлювань значущих для особистості людей. В такому випадку НС являє собою неадекватну занижену

самооцінку, що спричиняє негативне ставлення до себе, а загалом і до світу. Характерна для людей, які знаходяться у депресивному стані.

ЗК. Симптом «загнаності у клітку»: людина реально оцінює обставини, що склалися, але й вважає, що не здатна щось змінити і в результаті досягти бажаної мети. У особи виникає почуття фатуму – нездатності на хід подій. Характерно для станів, що передують афекту, або після шоків станів (залежно від домінування симпатичної або парасимпатичної НС у людини). За наявності симптому ЗК, рівень працездатності та ефективності праці значно знижується. Можливе загострення хронічних захворювань. Більш яскраво виявляються психосоматичні ознаки. У чоловіків ЗК частіше виявляються за несприятливих економічних умов або/та в ситуаціях цейтноту на робочому місці. У жінок симптоми ЗК частіше виявляються з негативними емоційними переживаннями у зв'язку з конфліктною сімейною ситуацією. ЗК властива для людей пенсійного та перед пенсійного віку, що може тягнути за собою неадекватність поведінки, оцінки намірів оточуючих, нівелювання цінностей прожитого життя, «безперспективний трудовоголізм».

РПО. Симптом «редукція професійних обов'язків»: часто викликана «паперовою тяганиною», непродуктивною організацією робочого місця та/або робочого дня. У деяких випадках РПО може бути пов'язана з несприятливим психологічним кліматом у колективі або мікро групі, в якій працює людина. Спостерігаються за сімейних негараздів, що не дають сконцентруватись на роботі. РПО можлива за асинхронності темпів професійного росту працівника та темпів його кар'єри, за відсутності виконання значущості особистого внеску у загальну справу.

ЕВ. Симптом «емоційна відчуженість»: спостерігається ефект «кам'яного обличчя», людина справляє враження над ділової та зібраної. Високий рівень самоконтролю. ЕВ властива для осіб, що займають керівні посади: необхідність приймати «об'єктивні рішення» змушує не звертати увагу на «людський фактор». Людина з симптомами ЕВ відчуває себе ніби чаша, наповнена негативними емоціями. Захисні механізми психіки запобігають психічному «згоранню», тому людина закривається, замикається у собі, відгороджуючись від будь-яких емоційних подразників. Наслідки –

психосоматичні хвороби, міжособистісне відчуження, відчуження дистресу, депресія.

ОВ. Симптом «особистісна відстороненість/цинізму»: людина відчуває себе спостерігачем, глядачем, а «справжнє життя» відбувається не за її участю, а ніби на сцені чи на екрані. Відчуття власної відсутності у житті близьких людей, зокрема, збідніння емоційної насиченості стосунків («мене не розуміють»). За духовної кризи – відчуття відсутності власного Я. Симптом ОВ спостерігається за деяких акцентуацій характеру та/або хронічних психічних станів, що межують з психопатологією. Людина не спроможна приймати рішення. «Сильні» особистості наполегливо, іноді нав'язливо займаються самоаналізом. «Слабкі» виявляють схильність до втечі від самого себе за допомогою алкоголю, наркотиків, самообману.

Опитувальник рівня задоволеності роботою JSS

1. Думка, що я отримую непогану оплату за ту роботу, яку виконую.
2. У цій організації у мене практично немає шансів отримати підвищення.
3. У мене виключно розумний та грамотний керівник.
4. Мене не задовольняє система додаткових виплат, що існує в цій організації.
5. Коли я добре виконую свою роботу, я відчуваю визнання та подяку.
6. Багато наших правил та інструкцій перешкоджають нормальній роботі.
7. Мені подобаються люди, з якими я працюю.
8. Іноді мені здається, що моя робота не має жодного сенсу.
9. У цій організації добре налагоджене інформування працівників.
10. Надбавки до зарплати дуже незначні та відбуваються рідко.
11. Ті, хто добре справляється зі своєю роботою, мають реальні шанси на підвищення.
12. Мені не подобається, як зі мною поводитьься мій керівник.
13. Додаткові пільги та виплати, які ми тут отримуємо, не гірші, ніж у більшості інших організацій.
14. Я не бачу, щоб те, що я роблю, хоч якось цінувалося.
15. Мої спроби покращити процес роботи не натрапляють на бюрократизм і проволочки.
16. Багато моїх колег грішать некомпетентністю.
17. Мені цікаво вирішувати завдання, що виникають у моїй роботі.
18. Мені неясні цілі, які ставить перед собою ця організація.
19. Думаю, що мене недостатньо цінують у цій організації, судячи з того, скільки мені платять.
20. Шанси просунутися кар'єрною драбиною тут не гірші, ніж в інших місцях.
21. Мій керівник проявляє мало інтересу до почуттів своїх підлеглих.
22. Наша організація забезпечує хороший соціальний пакет.
23. У нас майже не отримують матеріальних винагород за хорошу роботу.
24. Мені доводиться виконувати масу формальних і непотрібних справ.

25. Я отримую задоволення від роботи зі своїми колегами.
26. Мені часто здається, що я не знаю, що відбувається в нашій організації.
27. Я пишаюся роботою, яку виконую.
28. Я задоволений можливостями на підвищення зарплати.
29. Ми не маємо того соціального пакета, який мали б мати.
30. Мені дуже подобається мій керівник.
31. Моя робота перевантажена паперовою роботою.
32. Я не відчуваю, що мої зусилля оцінюються так, як вони того заслуговують.
33. Якщо я захочу, у мене є реальні можливості просунутися по службі.
34. Мені дуже подобається атмосфера нашого колективу.
35. Я отримую задоволення від цієї роботи.
36. Мене не задовольняє рівень інформування працівників у нашому підрозділі.

Ключ до опитувальника задоволеності роботою:

Нарахуйте кожній відповіді бали за наступною шкалою:

- 1 бал = зовсім не згоден;
- 2 бали = не згоден;
- 3 бали = скоріше не згоден;
- 4 бали = скоріше згоден;
- 5 балів = згоден;
- 6 балів = цілком згоден;

Відповіді на питання 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 23, 24, 26, 29, 31, 32 та 36 слід перевести у зворотний бік, тобто:

- 6 балів = зовсім не згоден;
- 5 балів = не згоден;
- 4 бали = скоріше не згоден;
- 3 бали = скоріше згоден;
- 2 бали = згоден;

1 бал = цілком згоден.

Підшкала	Опис	Питання №
Заробітна платня	Оплата та грошові компенсації	
Кар'єра	Можливість росту	
Керівництво	Керівник	
Додаткові пільги	Грошові і не грошові виплати вище прямої зарплати	
Залежні винагороди	Подяка, визнання та грошові винагороди за роботу	
Умови виконання	Правила, процедури та бюрократичні перешкоди	
Колеги	Люди, з якими працює співробітник	
Характер роботи	Задачі вирішувані по роботі	
Інформування	Комунікація в середині організації	
Всі підшкали	Всі аспекти в цілому	

Інтерпретація опитувальника задоволеності роботою:

- 181–216 балів – ви повністю задоволені своєю роботою, висока задоволеність роботою.
- 131–180 балів – ви в основному задоволені своєю роботою, середній рівень задоволеності роботою.
- 101–130 балів – ви не цілком задоволені своєю роботою, задоволеність роботою нижча за середній рівень.
- 81–100 балів – ви не задоволені своєю роботою, низький рівень задоволеності роботою.
- 80 балів і менше – ви вкрай незадоволені своєю роботою, дуже низька задоволеність роботою.

Оцінка по підшкалах:

- 20–24 бали – повністю задоволені даним аспектом роботи (висока задоволеність цим аспектом).

- 15–19 балів – частково задоволені даним аспектом роботи (середній рівень задоволеності цим аспектом).
- 10–14 балів – скоріше не задоволені даним аспектом роботи (низький рівень задоволеності цим аспектом).
- 9 балів і менше – вкрай незадоволені даним аспектом роботи (дуже низький рівень задоволеності цим аспектом).

Опитувальник емоційного вигорання Кристини Маслач (MBI)

Опитувальник складається з трьох шкал:

1. *Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion, EE)*

- Питання: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, 22, 24, 26, 27, 29
- Високі бали свідчать про високий рівень емоційного виснаження.

Цинізм/ Відчуженість (DP)

- Питання: 5, 10, 11, 15, 21, 25, 28
- Високі бали свідчать про високий рівень емоційної відстороненості від клієнтів/колег.

3. *Редукція особистих досягнень / Професійна ефективність (Personal*

- Питання: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 23, 30, 31, 32, 33, 34, 35
- Високі бали свідчать про низький рівень редукції особистих досягнень (тобто відчуття власної ефективності).
- Низькі бали в цій шкалі свідчать про високу редукцію особистих досягнень (погане відчуття професійної ефективності).

Емоційне виснаження (EE)

Я відчуваю, що втрачаю енергію на роботі.

2. Я відчуваю емоційне виснаження через роботу.

3. Робота виснажує мене психічно.

4. Відчуваю, що не можу більше давати себе на роботі.

5. Я виснажений після робочого дня.

6. Відчуваю, що емоційно виснажений через роботу.

7. Мені важко відновитися після робочого дня.

8. Робота забирає у мене багато енергії.

9. Часто відчуваю себе виснаженим через професійні обов'язки.

10. Робочий день виснажує мене морально.

11. Часто відчуваю втому на роботі.

12. Відчуваю, що робота виснажує мене швидше, ніж я можу відпочити.
13. Робота викликає у мене стрес і роздратування.
14. Почуваюся виснаженим на роботі.

Цинізм/ Відчуженість (DP)

5. Я ставлюся до людей, з якими працюю, як до об'єктів, а не як до особистостей.
6. Іноді я відчуваю відсторонення від колег чи клієнтів.
7. Я намагаюся триматися осторонь від людей на роботі.
8. Відчуваю холодність або відчуженість у стосунках з іншими на роботі.
9. Часто відчуваю бездушність у професійних контактах.
10. Мені важко проявляти емоції на роботі.
11. Відчуваю, що дистанціююся від людей, щоб не емоційно втомлюватися.

Редукція особистих досягнень / Професійна ефективність (РА)

4. Я відчуваю, що виконую свою роботу ефективно.
5. Я відчуваю, що досягаю професійних результатів.
6. Мені вдається робити свій внесок у роботу команди.
7. Вважаю, що досягаю значущих результатів у своїй професії.
8. Я пишаюся своїми професійними досягненнями.
9. Відчуваю, що моя робота приносить користь іншим.
10. Відчуваю, що моя праця оцінюється колегами та керівництвом.
11. Вважаю, що досягаю бажаного рівня професійного розвитку.
12. Моя робота допомагає мені розвиватися професійно.
13. Вважаю себе компетентним у своїй професійній діяльності.
14. Моя праця приносить відчуття виконаного обов'язку.
15. Вважаю, що досягаю високих стандартів у своїй роботі.
16. Мені вдається ефективно вирішувати професійні завдання.
17. Відчуваю, що мої досягнення визнаються.

Опитувальник ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ «ЕмІн» (Д.В.ЛЮСІН)

В основу опитувальника покладене трактування ЕІ (емоційного інтелекту) як здатності до розуміння своїх і чужих емоцій і управління ними. Здатність до розуміння емоцій означає, що людина може розпізнати емоцію, тобто встановити сам факт наявності емоційного переживання в себе або в іншої людини; може ідентифікувати емоцію, або встановити, яку саме емоцію відчуває вона сама або інша людина, і знайти для неї словесне вираження; розуміє причини, що викликали цю емоцію, і наслідки, до яких вона приведе.

Здатність до управління емоціями означає, що людина може контролювати інтенсивність емоцій, перш за все приглушати надмірно сильні емоції; може контролювати зовнішнє вираження емоцій; може при необхідності довільно викликати ту чи іншу емоцію.

І здатність до розуміння, і здатність керувати емоціями може бути спрямована як на власні емоції, так на емоції інших людей. Отже, можна говорити про внутрішньоособистісний та міжособистісний ЕІ. Ці два варіанти припускають актуалізацію різних когнітивних процесів і навичок, однак, імовірно, повинні бути пов'язані один з одним. Таким чином, в структурі ЕІ апіорно виділяється два «вимірювання», перетин яких дає чотири види ЕІ

1. Я помічаю, коли близька людина переживає, навіть якщо вона намагається це приховати.
2. Якщо людина ображається на мене, я не знаю, як відновити з нею хороші стосунки.
3. Мені легко здогадатися про почуття людини за виразом її обличчя.
4. Я добре знаю, чим зайнятися, щоб покращити собі настрій.
5. У мене зазвичай не виходить вплинути на емоційний стан співрозмовника.

6. Коли я роздратований(а), я не можу стриматися і кажу все, що думаю.
7. Я добре розумію, чому мені подобаються або не подобаються ті чи інші люди.
8. Я не одразу помічаю, коли починаю злитися.
9. Я вмію покращити настрій оточуючих.
10. Якщо я захоплююсь розмовою, то говорю занадто голосно і активно жестикую.
11. Я розумію душевний стан деяких людей без слів.
12. У екстремальній ситуації я не можу силою волі взяти себе в руки.
13. Мені легко зрозуміти міміку та жести інших людей.
14. Коли я злюсь, я знаю, чому.
15. Я знаю, як підбадьорити людину, яка перебуває в складній ситуації.
16. Оточуючі вважають мене надто емоційною людиною.
17. Я здатний(а) заспокоїти близьких, коли вони перебувають у напруженому стані.
18. Мені буває важко описати, що я відчуваю по відношенню до інших.
19. Якщо я соромлюсь при спілкуванні з незнайомими людьми, я можу це приховати.
20. Дивлячись на людину, я легко можу зрозуміти її емоційний стан.
21. Я контролюю вираз почуттів на своєму обличчі.
22. Буває, що я не розумію, чому відчуваю те чи інше почуття.
23. У критичних ситуаціях я вмію контролювати вираз своїх емоцій.
24. Якщо потрібно, я можу розсердити людину.
25. Коли я відчуваю позитивні емоції, я знаю, як підтримати цей стан.
26. Зазвичай я розумію, яку емоцію відчуваю.
27. Якщо співрозмовник намагається приховати свої емоції, я відразу це відчуваю.
28. Я знаю, як заспокоїтись, якщо я розсердився(лась).
29. Можна визначити, що відчуває людина, просто прислухаючись до звучання її голосу.
30. Я не вмію керувати емоціями інших людей.
31. Мені важко відрізнити почуття провини від почуття сорому.

32. Я вмію точно вгадувати, що відчують мої знайомі.
33. Мені важко справлятися з поганим настроєм.
34. Якщо уважно слідкувати за виразом обличчя людини, можна зрозуміти, які емоції вона приховує.
35. Я не знаходжу слів, щоб описати свої почуття друзям.
36. Мені вдається підтримати людей, які діляться зі мною своїми переживаннями.
37. Я вмію контролювати свої емоції.
38. Якщо мій співрозмовник починає роздратовуватись, я іноді помічаю це занадто пізно.
39. За інтонаціями мого голосу легко здогадатися, що я відчую.
40. Якщо близька людина плаче, я розгублююся.
41. Мені буває весело або сумно без будь-якої причини.
42. Мені важко передбачити зміну настрою у людей, які мене оточують.
43. Я не вмію долати страх.
44. Буває, що я хочу підтримати людину, а вона цього не відчуває і не розуміє.
45. У мене бувають почуття, які я не можу точно визначити.
46. Я не розумію, чому деякі люди ображаються на мене.

Обробка та інтерпретація результатів тесту

У структурі EI виділяється міжособистісний EI (MEI) - розуміння емоцій інших людей і управління ними, внутрішньоособистісний EI (BEI) - розуміння власних емоцій і управління ними, здатність до розуміння своїх і чужих емоцій (PE), здатність до управління своїми і чужими емоціями (UE). Спочатку підраховується кількість балів за кожною шкалою згідно з ключем (таблиця 1).

Опитувальник ЕмІн дає бали за двома субшкалами, що вимірюють різні аспекти MEI, і за трьома субшкалами, що вимірюють різні аспекти BEI.

№ тверд- ження	Шкала	Ключ	№ тверд- ження	Шкала	Ключ
1	MP	+	24	MY	+
2	MY	-	25	VY	+
3	MP	+	26	VP	+
4	VY	+	27	MP	+
5	MY	-	28	VY	+
6	VE	-	29	MP	+
7	VP	+	30	MY	-
8	VP	-	31	VP	-
9	MY	+	32	MP	+
10	VE	-	33	VY	+
11	MP	+	34	MP	+
12	VY	-	35	VP	-
13	MP	+	36	MY	+
14	VP	+	37	VY	+
15	MY	+	38	MP	-
16	VE	-	39	VE	-
17	MY	+	40	MY	-
18	VP	-	41	VP	-
19	VE	+	42	MP	-
20	MP	+	43	VY	-
21	VE	+	44	MY	-
22	VP	-	45	VP	-
23	VE	+	46	MP	-

Значення за шкалами MEI і BEI знаходять шляхом простого підсумовування відповідних субшкал, тобто $MEI = MP + MY$; $BEI = VP + VY + VE$.

Інший спосіб підсумовування субшкал дає ще дві шкали - PE і UE: $PE = MP + VP$; $UE = MY + VY + VE$.

Можна також використовувати інтегральний показник загального емоційного інтелекту ZEI. $ZEI = MP + MY + VP + VY + VE$

Слід мати на увазі, однак, що інтерпретація окремих шкал більш інформативна, тому що вони відносно незалежні (кореляція між MEI і BEI становить 0, 447, кореляція між PE і UE становить 0, 529)

- *Міжособистісний EI*

Шкала MP. Розуміння чужих емоцій. Здатність розуміти емоційний стан людини на основі зовнішніх проявів емоцій (міміка, жестикуляція, звучання голосу) і / або інтуїтивно; чуйність до внутрішніх станів інших людей.

Шкала MY. Управління чужими емоціями. Здатність викликати у інших людей ті чи інші емоції, знижувати інтенсивність небажаних емоцій. Можливо, схильність до маніпулювання людьми.

- *Внутрішньособистісний EI*

Шкала VP. Розуміння своїх емоцій. Здатність до усвідомлення своїх емоцій: їх розпізнавання та ідентифікація, розуміння причин, здатність до вербального опису.

Шкала VY. Управління своїми емоціями. Здатність і потреба управляти своїми емоціями, викликати і підтримувати бажані емоції і тримати під контролем небажані.

Шкала ВЕ. Контроль експресії. Здатність контролювати зовнішні прояви своїх емоцій.

Норми

Наведені нижче норми виведені за 479 випробуваними. Принцип їх побудови: дуже низькі значення відповідають 10% найнижчих балів, низькі значення потрапляють в діапазон від 11% до 30%, середні значення - від 31 до 70%, високі значення - від 71 до 90%, дуже високі значення - від 91 до 100%.

Шкала	Дуже низьке значення	Низьке значення	Середнє значення	Високе значення	Дуже високе значення
МР					32 і вище
МУ					25 і вище
ВР					26 і вище
ВУ					18 і вище
ВЕ					16 і вище
МЕІ					53 і вище
ВЕІ					55 і вище
РЕ					54 і вище
УЕ					54 і вище
ЗЕІ					105 і вище