

Державна служба України з надзвичайних ситуацій
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності
Факультет психології та соціального захисту
Кафедра практичної психології та педагогіки

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ
Начальник кафедри ППтаП
д. психол. наук, професор,
полковник служби ц.з

_____ Роксолана СІРКО
«___» _____ 2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему:

«Психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників»

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ 05 СОЦІАЛЬНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 053 ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Виконала
Здобувачка вищої освіти
студентка групи ПС-42
КІТ Ольга
Керівник – КРУК Станіслав
Рецензент – Леся Зельман

ЛЬВІВ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	1
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	4
1.1 . Теоретичне дослідження професійного вигорання: сутність та основні підходи	4
1.2. Основні фактори професійного вигорання педагогічних працівників.....	8
1.3 Шляхи запобігання емоційному вигоранню	14
Висновки до першого розділу	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	22
2.1. Характеристика методик та вибірки дослідження.....	22
2.2. Комплексне психодіагностичне дослідження проблеми професійного вигорання педагогічних працівників	26
2.3.Кореляційний аналіз впливу професійного вигорання на педагогічних.....	40
2.4. Програма психологічного тренінгу профілактики професійному вигоранню для педагогічних працівників	48
Висновки до другого розділу	53
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	61

ВСТУП

Актуальність дослідження.

У сучасному світі де вимоги до освіти тільки зростають, проблема професійного вигорання набуває особливого значення. Діяльність педагогів це місія , що передбачає високі емоційні та психологічні витрати. Суспільство не готове виділяти час на фізичне та психологічне здоров'я тому професійне вигорання стає буденністю. Це можна пояснити відсутністю обізнаності людей та не досконалість системи психологічних технологій запобігання розвитку синдрому емоційного вигорання

Проблему професійного вигорання , вивчали такі науковці, як: К.Масlach. одна з найвідоміших дослідниць проблеми професійного вигорання. Розробила Maslach Burnout Inventory (MBI) - анкету для діагностики вигорання. М.Leiter співавтор Масlach у подальших дослідженнях. Г.Фройденбергер один із перших, хто ввів термін “професійне вигорання” у 1974 році Н.Ткаченко досліджувала вигорання в освітян, соціальних працівників, медиків. О.Фільвивчав психофізіологічні механізми вигорання. І.Кононко досліджувала емоційне вигорання у педагогів.

Професійне вигорання, характеризується емоційним, фізичним , психічним, комунікативним та інформаційним виснаженням це стає серйозною загрозою для педагогічних працівників , впливаючи на їхню продуктивність, професійну мотивацію та загальний стан здоров'я. Педагогічні працівники витрачають багато часу на встановлення довірливих відносин з учнями та колегами по роботі. Вони повинні не піддаватись своїм емоціям та зберігати спокій у спілкуванні. Дивлячись на це професійне вигорання у педагогічних працівників завжди буде актуальним.

Тому надзвичайно нагальним є вивчення емоційного вигорання педагогічних працівників, адже вигорання може суттєво повпливати на психічний стан педагога та його роботу. Вивчення впливу професійного вигорання у педагогів є важливим для розробки психологічного забезпечення для надання ефективної допомоги.

Отримані результати допоможуть вдосконалити знання про професійне вигорання педагогічних працівників та допомогти її подоланню. На сьогоднішній день ця тема не є широко розкрита але вона стає актуальною з кожним роком все більше.

Об'єкт дослідження - професійне вигорання як психологічна проблема

Предмет дослідження - психологічні аспекти професійного вигорання у педагогічних працівників.

Метою даної дипломної роботи є дослідження особливостей професійного вигорання педагогічних працівників.

Для досягнення мети поставлені такі задачі

1 Вивчення науково-теоретичних підходів до проблем професійного виховання

2 Емпіричне дослідження рівня професійного виховання серед педагогів

3 Розроблення програми тренінгу профілактики професійному вигоранню для педагогічних працівників.

Методи дослідження.

- **теоретичні:** аналіз, синтез, систематизація, узагальнення інформації, порівняння результатів досліджень, які дозволили з'ясувати ступінь дослідженої проблеми в науковій літературі.

- **емпіричні:** опитування за такими методиками:

- Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової),

- Методика «Визначення психічного вигорання» (автор – О.О. Рукавішніков),

- Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (автор – В.В. Бойко)

- Методика «Опитувальник з професійного вигорання педагогів (ПВП – Forty+)

Експериментальна вибірка. У дослідженні взяли участь 30 педагогічних працівників віком від 22 до 35+ років, з них 31 у опорному закладі "ЯВОРІВСЬКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ ШКОЛА I-III СТУПЕНІВ № 3 ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА ЯВОРІВСЬКОЇ ОТГ Львівської області

Структура роботи. Робота складається з двох розділів ,висновків до розділів та загальних висновків , списку використаних джерел (31), загальний обсяг роботи – 80 сторінок. Таблиць 2 та рисунків 12.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ І ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Визначення професійного вигорання: сутність та основні підходи

За даними досліджень професійне вигорання педагогів впливає на емоціогенні фактори які згодом дають свій вплив на почуття не задоволеності, наростанню втоми, яка потім переростає у педагогічну кризу, а це дає вигорання та виснаження [26, с. 59-64].

Деякі дослідження повідомляють про рівень поширеності вигорання до 69% у певній популяції, наприклад, приблизно 30% серед викладачів (Rudow, 1999), 31% серед студентів-медиків (Santen, Holt, Kemp, & Hemphill, 2010) та між 44% і 68,6% у медичних онкологів [36].

Вигорання має наростаючий ефект який поділено на 3 стадії (І стадія триває 3-5 років, II триває 5-15 років, III - від 10 до 20 років), на цьому фоні можуть загострюватись хронічні хвороби та утворюватись нові [3].

Синдром професійне вигорання - це емоційне, фізичне, психічне, комунікативне та інформаційне виснаження. У більшості випадках вигорання розцінюється як стрес - реакція на емоційні та робочі вимоги, незважаючи на це людина дуже віддана своїй роботі, але переносить свій відпочинок і сімейне життя на другий план. Довга тривалість такого стану призводить до синдрому професійного вигорання, отже це є наслідком стресу , який знаходяться поза контролем людини. Цьому передуює стан, за якого людина несвідомо накопичує негативні емоції, замість того, щоб їх позбутися. Професійне вигорання є типовим для представників професій типу «людина-людина», зокрема педагогів. Цей стан виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресогенних чинників, таких як емоційне навантаження, постійна взаємодія з великою кількістю людей, необхідність дотримання норм педагогічної етики та ролі. Як

зазначено в монографії «Професійне вигорання працівників освіти» (Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І., 2017), умови професійної діяльності педагогів, перенасичені спілкуванням, сприяють виникненню та розвитку синдрому професійного вигорання. Це підтверджує необхідність вивчення психологічних особливостей цього явища серед педагогічних працівників [8, с. 320].

За даними ВООЗ термін вигорання використовується тільки пов'язаний з роботою тому він класифікується як синдром [10].

Термін синдрому професійного вигорання запровадив Г. Фрейденберг у 1974р. Він описував це явище як стан емоційного, фізичного та розумового визнання, який спостерігається в результаті негативного стресу на роботі, особливо в професіях, які вимагають високого рівня емпатії. Г.Фрейденбергер спостерігав цей стан у себе та своїх колег, які працювали в умовах високого емоційного навантаження, і описав його як «вигорання». За словами Г.Фрейденбергера, вигорання характеризується фізичними симптомами, Серед основних фізичних симптомів професійного вигорання можна виділити такі прояви, як сильна втома, емоційне та фізичне виснаження, часті головні болі, проблеми з травленням, безсоння та утруднене дихання [38].

До поведінкових ознак належать підвищене роздратування, спалахи гніву, підозріле ставлення до інших, надмірна впевненість у власних силах або почуття всесильності, часте вживання заспокійливих препаратів (транквілізаторів, барбітуратів), цинічне ставлення до роботи та ознаки депресивного стану. Г.Фрейденбергер не лише детально описав прояви вигорання, а й вказав на особистісні риси, які роблять людину більш вразливою до цього стану [15,с.3-6].

К. Маслач проводила подальші дослідження синдрому професійного вигорання. Вона зосередилась на вимірюванні вигорання. Беручи до уваги три аспекти вигорання - це виснаження, цинізм, неефективність та написала найвідомішу книгу для оцінки вигорання - Маслач Опитувальник Вигорання

(Maslach Burnout Inventory, MBI). «Вигорання - плата за співчуття . Поняття вигорання вона деталізувала, описавши його як синдром фізичного та емоційного виснаження який розвиває занижену самооцінку, поганого ставлення до роботи та не емпатичність щодо клієнтів. К.Маслач також казала, що професійне вигорання це реакція на стрес, який викликаний міжособистісним спілкуванням, а не втратою творчого потенціалу чи нудьгу [39].

Ф. Сторлі, провела дослідження на професійне вигорання на медсестрах, які працювали у відділі кардіології вона зробила підсумок, що результатом цього синдрому є конфлікт з реальністю коли людський дух виснажується в боротьбі з обставинами, які важко змінити. І як наслідок цього є розвиток професійного аутизму. У цьому випадку робота виконується належним чином, але бракує емоційного залучення, яке надає процес [42].

Варто зазначити, що вигорання може проявлятися у різних формах і на різних рівнях, тому його симптоми відрізняються від людини до людини. Сучасні психологи та дослідники використовують різноманітні підходи та визначення для опису емоційного вигорання [30, с. 145-149].

1 Класичне визначення: Емоційне вигорання описується як стан, коли людина переживає як фізичне, так і емоційне виснаження, викликане тривалим стресом або надмірним навантаженням на роботі . У цьому стані спостерігається відчуття постійної втоми, втрата мотивації, а також емоційна відсталість, що проявляється у формі відчуженості та байдужості [7].

2 Трьох складова модель Маслач і Лейтера: Згідно з цією моделлю, емоційне вигорання включає три ключові складові:

- Виснаження: як фізичне, так і емоційне.
- Цинізм: відчуття відчуження від роботи та міжособистісних зв'язків, що супроводжується зниженням емпатії.
- деперсоналізація [3, с 54-58].

3 Соціально-конструктивістський підхід: У цьому підході емоційне вигорання розглядається як соціально сконструйоване явище, яке може

варіюватися залежно від культурних, соціальних та організаційних умов [27,с. 110-120.]

4 Підхід, що акцентує на розладі балансу: Цей підхід трактує емоційне вигорання як наслідок дисбалансу між вимогами роботи та ресурсами, які є у працівника для їх подолання [16, с 145-149].

Більшість дослідників вважає, що виникнення професійного вигорання зумовлено взаємодією трьох груп чинників [16, с 145-149].

До першої групи належать: особистісні характеристики, зокрема вік, стать, досвід роботи, сімейний стан, емоційна лабільність, підвищена збудливість, а також відповідність темпераменту вимогам роботи та схильність до екстраверсії чи інтроверсії.

До другої групи належать: рольові чинники включають ситуації, коли колективна діяльність співробітників є неузгодженою.

До третьої групи належать: організаційні чинники охоплюють дестабілізуючу організацію роботи, високий рівень відповідальності та складний психологічний контингент, що сприяє формуванню вигорання. При цьому деякі дослідники підкреслюють, що особистісні риси впливають на розвиток вигорання значно більше, ніж характеристики робочого середовища, а відсутність професійної мотивації часто розглядають як ключову передумову його появи [31, с 18-22].

Можна зробити висновок, що професійне вигорання у педагогів це серйозна проблема яка впливає на емоційний стан, продуктивність та якість освітнього процесу.

Кожного дня робота відбувається монотонно, подеколи без перерв, вихідних , відпусток та без підтримки від рідних, призводить до хронічного стресу, ваше життя відчувається не енергійно, без мотивації та з високим рівнем відповідальності. Людина поступово накопичує негативний досвід, що з часом може спричинити серйозні проблеми зі здоров'ям.

Ті, хто беззастережно віддається роботі, жертвуючи особистим часом, сном і відпочинком, стають найбільш вразливими до професійного вигорання.

Надмірне занурення в робочий процес призводить до виснаження, відчуття втоми та втрати внутрішніх ресурсів. У людини виникають сумніви щодо значущості своєї діяльності, знижується самооцінка, а разом із цим зникає мотивація. Все, що раніше надихало, поступово стає байдужим, а перспектива подальшої роботи здається безглуздою.

Небезпека емоційного вигорання в тому, що воно не настає раптово, а розвивається поступово. Найбільш високий ризик спостерігається на третьому-четвертому році роботи, коли новизна зникає, мотивація слабшає, а вимоги - як власні, так і з боку оточення - лише зростають.

1.2. Основні фактори професійного вигорання педагогічних працівників

Основні ознаки професійного вигорання легко визначити. Людина відчуває нестачу відпочинку через обмеження спілкування лише робочими контактами та брак часу для власних захоплень. З часом ефект накопичується та переростає в стрес, зв'язаний з виконанням обов'язку викладача. Все починається з професії у якій людина захоплено працює, беручи на себе багато обов'язків починаючи ігнорувати втому. Потім відчувається постійне напруження, зниження мотивації, стає важче відновлювати свої ресурси та енергію після роботи, відчуття спустошеності, байдужості до роботи. Врешті-решт з'являється байдужість, роздратованість погіршується концентрація на роботі та більше не приносить задоволення [25, с. 55-62].

Також важливі є поведінкові симптоми при професійному вигоранню, особливо у педагогічних працівників. Проявляється це насамперед у поведінці під час навчання. Наприклад це може бути втома яка не проходить, імпульсивна поведінка, емоційність, часто люди, щоб трошки полегшити своє життя і не думати та не грузнути у своїх проблемах починають зловживати алкоголем, наркотикам або ж тютюнопалінням це на деякий проміжок часу дає їм забутись, але коли ефект проходить вони повертаються у свій попередній стан [18, с. 444-452].

Серйозними ознаками професійного вигорання є зміни в поведінці та ригідність - небажання відходити від запланованого курсу та страх перед непередбаченими ситуаціями. Якщо людина зазвичай балакуча й емоційна, вона може стати замкненою та відстороненою і навпаки, той, хто був стриманим і небагатослівним, може раптово стати надмірно говірким і легко вступати в розмови з будь-ким. Ригідна особистість перебуває в полоні стереотипів та ідей, які не були сформовані самостійно, а запозичені з різних джерел. Вони педантичні та пунктуальні їх дратує хаос та невизначеність. Якщо педагог є ригідним він буде завжди йти по чіткому плану та не робити змін адже це ризик та вимагає багато енергії, а це велика загроза для виснаженої особи [33].

Симптоми при професійному вигоранню, можна розділити на три груп:

1) психофізичні симптоми (пов'язані з фізичним станом і самопочуттям): Людина постійно втомлена, навіть після сну та відпочинку, відчувається повне емоційне та фізичне виснаження, зменшується здатність реагувати на зміни навколо (погода, освітлення, шум), з'являється загальна слабкість, млявість, часто болить голова або виникають проблеми з шлунком без явної причини, вага може різко зменшитися або збільшитися, людина або спить надто багато, або страждає від раптових нападів сну, можуть з'являтися труднощі з диханням, знижується чутливість до запахів, звуків, дотиків

2) соціально-психологічні (що пов'язані з емоціями і взаємодією з людьми): людина втрачає емоційний підйом, стає апатичною, часто відчуває пригніченість і смуток, зростає дратівливість, можуть бути несподівані спалахи гніву, уникає спілкування, хочеться бути наодинці, часто переживає неприємні емоції - наприклад, відчуття провини, образи, підозри чи сорому, з'являється надмірна тривожність, людина бере на себе занадто багато відповідальності, втрачає віру в майбутнє - як у житті, так і в професії.

3) Поведінкові симптоми (що проявляються у вчинках): людина не виконує важливі робочі справи або відкладає їх, застрягає на дрібницях, ігноруючи головне, втрачає інтерес до роботи, працює без бажання, стає

відстороненою від колег або клієнтів, може почати зловживати алкоголем або наркотиками [35, с.110–119].

Професійне вигорання може виникати під впливом таких чинників, як постійна робота поза офіційним графіком, надмірне навантаження, нездоровий трудовоголізм і прагнення контролювати всі процеси. До цього також спричиняються монотонність завдань і відсутність видимих результатів роботи. [24, с.175–179].

Коли мова йде про емоційне вигорання вчителів, науковці описують його через три основні підходи.

Перший підхід (за Г. Фрейденбергом) трактує вигорання як стан глибокої фізичної та емоційної втоми, що виникає через постійне перебування у напружених, емоційно виснажливих ситуаціях [6, с. 110-120].

Другий підхід (згідно з К.Кондо) розглядає вигорання як поєднання емоційного виснаження та деперсоналізації. Це означає, що вчитель втрачає емоційний зв'язок з учнями, колегами та батьками, а іноді навіть з собою - у нього змінюється ставлення до інших і до себе в гірший бік [6, с. 110-120].

Третя модель описує вигорання як складний процес, що включає три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження почуття особистої ефективності (тобто вчитель починає сумніватися у власних професійних досягненнях). У цій моделі емоційне виснаження вважається головною ознакою вигорання, що проявляється або в повній байдужості, або в надмірному емоційному перевантаженні [6, с. 110-120].

Раніше основною причиною емоційного вигорання вважали тривале перебування у стані стресу. Однак сучасні наукові підходи вказують на ширший спектр чинників, які можуть викликати цей стан. Зокрема, дослідники виділяють фізичні, соціальні та емоційні передумови. Цей поділ є цілком обґрунтованим, однак існує й інша класифікація, не менш вагома, яка групує причини емоційного виснаження на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх чинників належать різні аспекти професійної діяльності, які можуть мати психотравмуючий характер: структура та організація роботи, її

зміст, умови праці, надмірні вимоги до фахівця. Водночас внутрішні фактори пов'язані з особистісними особливостями самого працівника: високим рівнем відповідальності, перфекціонізмом, низькою стресостійкістю [34, с. 293-296].

У більшості випадків професійне вигорання розвивається внаслідок накопичення психологічної втоми. Цей стан формується тоді, коли зовнішні вимоги до професіонала постійно зростають, а внутрішні ресурси не встигають за цим темпом, що призводить до виснаження та втрати мотивації [33].

Депресію легко спутати з професійним вигоранням тому, що людина має однакові симптоми такі як пасивність та втрату сил. Їхні симптоми і справді схожі та є відмінність. Професійне вигорання часто буває наслідком хронічного стресу ,але воно відрізняється від стандартної реакції на стрес. Люди, які переживають вигорання, відчувають сильне виснаження, втрату мотивації, а звичного відпочинку їм недостатньо для відновлення сил. Вони часто не помічають позитивних змін у робочих умовах, а інколи здається, що обов'язки переслідують їх постійно. Вигорання розвивається поступово, а не раптово, що робить його менш помітним. Стрес зазвичай проявляється через надмірну активність, зміни в поведінці, емоційну залученість і відчуття терміновості. Він виснажує енергетичні ресурси, може спричинити тривожні розлади та здебільшого негативно впливає на фізичне здоров'я [23, с.49-54].

Деякі симптоми вигорання схожі на прояви депресії, зокрема виснаження, пригніченість і зниження продуктивності. Оскільки ознаки цих станів можуть збігатися, важливо не займатися самодіагностикою та самолікуванням, а звернутися до психотерапевта. Лікування депресії суттєво відрізняється від методів подолання вигорання, і неправильні поради від оточення або випадково знайдені рекомендації можуть лише погіршити стан. Наприклад, якщо людина, яка страждає на депресію, візьме відпустку, її симптоми не зникнуть, як це могло б статися при вигоранні. Так само педагогічний працівник може змінити сферу діяльності або взятися за нові обов'язки, але цього буде недостатньо для подолання депресії, хоча у випадку вигорання така зміна може допомогти [22,с.14].

Теорія Дж. Грінберга описує п'ять етапів розвитку емоційного вигорання. Спочатку людина задоволена своєю роботою, проте поступово накопичуваний стрес виснажує її енергію. З'являються безсоння, зниження працездатності та часткова втрата інтересу до виконуваних завдань. Концентрація на роботі погіршується, через що все робиться дуже повільно. Одночасно знижується імунітет, і хвороби стають хронічними. Людина відчуває постійне невдоволення собою та оточуючими, виникають конфлікти з колегами, з'являється емоційна нестабільність, загальне виснаження, а також загострення хронічних захворювань [22, с.16].

Ця модель описує, як поступово зростає психологічне напруження на роботі: початкове задоволення роботою, але поступово стрес починає "з'їдати" енергію, проблеми зі сном, зниження працездатності, втрата інтересу до справ, складно зосередитися, завдання виконуються повільно, ослаблення імунітету, з'являються хронічні хвороби, часті конфлікти, незадоволення собою й оточенням, повна емоційна виснаженість, загострення захворювань, втрата сил.

В свою чергу М.Буріша розробив свою модель розвитку синдрому емоційного вигорання яка проходить такі стадії. Найперше збільшуються витрати енергетичного ресурсу в наслідок високої позитивної мотивація до виконання професійних обов'язків. При розвитку синдрому розвивається відчуття втоми яке переростає у розчарування та зниження зацікавленості у своїй роботі [22, с.16].

Класифікація симптомів, що має таку послідовність емоційного вигорання: напруження, резистенцію та виснаження.

На першому етапі **«Напруження»** працівник адаптується до професійних вимог з'являється відчуття тиску та відповідальності, можливі перепади самооцінки - від «я нічого не можу» до «я все можу», виникають тривожність, апатія, внутрішня розгубленість, іноді легкі депресивні настрої

На другому етапі **«Резистенція»** педагогічний працівник переживає сильний стрес, стикаючись із ситуаціями, які він не здатен ефективно подолати. Це може проявлятися в неадекватних емоційних реакціях, таких як безпричинна

агресивність, емоційно-моральна дезорієнтація та ігнорування професійних обов'язків. Людина поступово перестає проявляти емпатію, що може призводити до надмірної прискіпливості до дрібниць. Оскільки творчість нерозривно пов'язана з емоціями, її рівень також знижується. На цій стадії важливо звернутися за допомогою до кваліфікованого психолога.

Третій, завершальний етап **«Виснаження»** супроводжується серйозними психофізіологічними змінами. Педагогічний працівник починає частіше хворіти, що може стати приводом для пропусків роботи. Якщо людина не бере перерву самотійно, це робить її організм, виснажуючись і стаючи вразливим до хвороби. З'являється ще більша емоційна відстороненість від оточення. На цьому етапі необхідно або взяти відпустку, або серйозно замислитися над зміною професійної діяльності. Доцільною буде допомога кваліфікованого психотерапевта [41].

Педагогічна професія, як підкреслюють дослідники, передбачає не тільки передачу знань, а й виконання соціально-виховної функції, що значно ускладнює діяльність і створює ризики для розвитку синдрому емоційного вигорання. Це явище проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації, зниження особистісних досягнень, що безпосередньо впливає на ефективність педагогічного процесу та психологічне благополуччя працівника.

Дослідження показують, що найвищий рівень емоційного вигорання спостерігається у педагогічних працівників зі стажем від 10 до 15 років . Це явище пов'язують із кризою середнього віку. Саме в цей період людина вперше аналізує пройдений шлях, оцінює свої професійні досягнення та задумується про те, чого досягла. Якщо очікувані результати (висока заробітна плата, кар'єрний ріст, визнання) не справджуються, це може викликати відчуття незадоволеності, емоційний дискомфорт, психічне напруження та перевтому. У педагогів із досвідом роботи до 5 років основною причиною емоційного вигорання є розбіжність між очікуваннями та реальністю професійної діяльності. Натомість у працівників, які працюють понад 20 років, вигорання часто пов'язане з віковими змінами. У цей період виникає екзистенційне питання: «А для чого я

працюю?» Якщо педагог знаходить на нього конструктивну відповідь, то у віці 50–55 років може пережити новий творчий підйом. Найменш схильними до синдрому емоційного вигорання виявилися педагогічні працівники зі стажем 15–20 років. У цей період діти в родині вже дорослішають, що дає можливість більше часу та уваги приділяти особистому розвитку й самореалізації [1].

1.3 Шляхи запобігання емоційному вигоранню

Коли у педагога виявляють синдром професійного вигорання, перше, що треба зробити - це зупинитися й трохи пригальмувати та запитатись що це таке та чим воно шкодить. Після пояснення психолога не намагатися працювати ще більше, а навпаки - робити довші перерви між справами. І в цей час відпочивати так, як хочеться, займаючись улюбленими справами.

Ст 66 КЗпП України зі змінами 2025 рік (Кодекс законів про працю України, КЗпПУ) №322-VIII від 10.12.1971, редакція від 15.12.2021. Свідчить про те, що людина має мати тривалість відпочинку та харчування не більше двох годин за робочий день. Перерва та харчування повинна надаватись після чотирьох годин праці [40].

В педагогічні діяльності не завжди виходить робити такі перерви між роботою. У такому разі потрібно попросити позачергову відпустку або взяти лікарняний на час поки пройде реабілітація. В проміжок цього часу людина зможе відновитися та знайти причину чому з'явилося професійне вигорання. Найефективнішим способом буде звернутись до психолога який допоможе розв'язати цю проблему.

Синдром професійного вигорання розвивається на психічному та фізичному рівні. Допомогти цьому захворюванню допоможуть профілактичні заходи які спрямовані на покращення здоров'я. Фізичне здоров'я це не тільки про ходіння у спортзал, а також про харчування, перевірку аналізів на вітаміни та прогулянки на свіжому повітрі. Також є спортивна анімація яка дозволяє не

тільки покращити фізичний стан, а й моральний. Спортивна анімація це нове поняття яке має великий вибір спортивно- оздоровчих програм які спрямовані на зміцнення здоров'я, виховання, фізичний розвиток, задоволення потреб людини, відпочинку, відновлення фізичних та моральних сил людини [9].

Психологічна профілактика це заходи які спрямовані на збереження та покращення психічного здоров'я людини. Найперше, що потрібно зробити це виділити час щоб побути самим з собою та робити все, щоб хотілось. Потрібно навчитись рефлексії яка поділяється на :інтелектуальну, комунікативно-кооперативну та особистісну. Слід навчитись правильно розставляти пріоритети спочатку виконувати першочергові, а потім другорядні [20,с. 47–57].

При синдромі професійного вигорання або коли він ще не виник психологи радять навчитись миритись з втратами. Боротьбу з синдромом легше розпочати, коли наважуєшся подивитися своїм страхам прямо в очі. Якщо зникло відчуття сенсу життя чи знизився рівень життєвої енергії, важливо чесно це усвідомити і дозволити собі почати з нуля - знайти нову мотивацію, відкрити для себе нові джерела натхнення та сили [37].

Перший підхід (за Дж. Фрейденбергом) це їм допоможе розслабитись та відволіктись від навколишнього середовища. Також це ще одне хобі яке дозволяє вам проводити більше часу з собою [2].

Другий підхід (згідно з Кондо К.) розглядає вигорання як поєднання емоційного виснаження та деперсоналізації. Це означає, що вчитель втрачає емоційний зв'язок з учнями, колегами та батьками, а іноді навіть з собою - у нього змінюється ставлення до інших і до себе в гірший бік [2].

Третя модель описує вигорання як складний процес, що включає три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження почуття особистої ефективності (тобто вчитель починає сумніватися у власних професійних досягненнях). У цій моделі емоційне виснаження вважається головною ознакою вигорання, що проявляється або в повній байдужості, або в надмірному емоційному перевантаженні [2].

Через неправильне розподілення дня часто вони засиджуються допізна за роботою тому їх сон невнормований, а це впливає на гормон мелатонін який відповідає за роботу мозку та стресостійкість. Здоровий сон та правильне харчування це запорука до здоров'я людини. Ефективною формою профілактики також тренінгові заняття та коучинг. У рамках профілактики цієї проблеми тренінг розглядається як спеціально спланований процес, що допомагає змінити ставлення, знання або поведінку педагогів у стресових ситуаціях. Це відбувається через отримання нового досвіду, щоб покращити взаєморозуміння з іншими людьми та успішно виконувати свою професійну роботу. Також в залежності від міст проблеми корисним буде індивідуальні та групові тренінги під час яких педагог відпрацьовує свої навички аналізу свого емоційного стану на роботі й пошук здорових рішень для зниження стресу [27].

Під час тренінгів і коучингів корисно застосовувати інструменти, які сприяють емоційному відновленню та внутрішній стабільності. До таких методів належать саморегуляція, асоціативні техніки та психодраматичні підходи в груповій роботі. Саморегуляція полягає у здатності людини підтримувати свій емоційний і фізичний стан у рівновазі, що особливо важливо у стресових ситуаціях. Вона включає в себе техніки зниження напруження тіла, які базуються на чергуванні напруги й розслаблення м'язів, що дає змогу зменшити загальний рівень тривожності та емоційного навантаження. Окрім фізичних вправ, використовуються також уявні техніки, що відтворюють подібний ефект без фізичного зусилля. Людина подумки напружує і розслабляє м'язи, що дозволяє досягти психофізіологічного балансу й водночас формує навички ментального самоналаштування. Іншим способом зняття напруги є візуалізація приємних образів - ситуацій, які асоціюються з відпочинком і гармонією. Це може бути уявна подорож до моря, прогулянка в лісі чи просто відчуття тепла та спокою, що супроводжується глибоким диханням [28].

Також ефективним є використання аутогенних практик, коли людина повторює позитивні самонакази, спрямовані на досягнення стану спокою й рівноваги. Такі формули впливають на тіло й психіку, допомагаючи поступово

досягти гармонійного внутрішнього стану. Допомагають і вправи на асоціювання, які повертають людину до контакту з власними емоціями та переживаннями. Вони навчають краще розуміти себе, не відгороджуватись від емоцій, а конструктивно з ними працювати, що є важливим кроком до стійкості в умовах професійного навантаження. Однією з ключових навичок, яка, на думку фахівців, допомагає зберегти внутрішній баланс, є здатність свідомо відмовлятися від зайвого - того, що не має справжньої цінності, але відбирає багато сил. Часто саме постійна гонитва за зовнішніми стандартами чи чужими очікуваннями призводить до емоційного виснаження. Людина, яка чітко розуміє свої справжні потреби та цілі, стає менш вразливою до вигорання, адже живе у гармонії з собою, а не під диктовку суспільства [32, с. 89–91].

Навіть коли стресові ситуації виникають через зовнішні обставини, які складно змінити, ми можемо зміцнити свій внутрішній ресурс. Це досягається через розвиток власних психологічних навичок, вдосконалення саморегуляції, а також дотримання простих правил психічної гігієни.

Коли з'являються перші ознаки втоми чи пригнічення, варто не ігнорувати їх. Слухайте тіло: можливо, сигнали тривоги вже були раніше. Навіть коротка прогулянка після роботи може допомогти переключитися та залишити робочі турботи позаду. Важливо не перенавантажувати себе справами - навчіться розумно розподіляти час і залишати простір для відпочинку. Перерви між завданнями необхідні як для фізичного, так і для емоційного відновлення.

Корисно також зменшити час у соцмережах і більше спілкуватися з близькими – проста розмова чи обійми можуть дати набагато більше, ніж здається. І, звісно, не забувайте про улюблені заняття - те, що наповнює вас і повертає відчуття радості. Робота – це лише частина життя, а не його весь зміст.

Т.В.Зайчикова і Л.М. Карамушка на рівні особистості розказують індивідуальну технологію як можна подолати професійний стрес та вигорання який має свою послідовність яку потрібно чітко дотримуватись. Профілактика професійного вигорання починається з усвідомлення власної робочої ситуації. Перший крок - це аналіз: потрібно розібратися, які саме фактори викликають

стрес, наскільки людина до нього чутлива чи, навпаки, стійка. Мета цієї технології, зменшити вплив стресових чинників, щоб не допустити розвитку вигорання. Для цього використовуються спеціальні методи, які допомагають тримати стрес під контролем і виступають своєрідним "захистом" від його негативного впливу [12, с.131-135].

Серед таких методів можна виділити наступні:

1) ідентифікування стресу (саме на цьому етапі потрібно навчитись розрізняти симптоми);

2) когнітивна оцінка ситуації, а саме, зрозуміти який головний фактор стресу на даний момент та здійснення спроб його подолання.

3) ведення «Щоденника стресових подій», де описується кожен день за 7 складовими (які стресові ситуації виникали протягом дня; як ви реагували на кожен із цих стресорів; які способи ви використовували, щоб пристосуватися до стресу; які методи адаптації виявилися найбільш ефективними; які техніки розслаблення ви застосовували впродовж дня; наскільки дієвими виявилися ці релаксаційні практики які емоції та відчуття супроводжували вас протягом дня.)

4) аналіз того, чи мають місце у конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.);

5) знайти основний стрес-фактор який дає підґрунтя емоційному вигоранню, укладення договору з самим собою щоб подолати стрес за певний період часу виконуючи справи та поставлення цілей за допомогою винагороди

6) визначити, що саме людину зацікавило у її професійній діяльності . Потрібно знайти причини які спонукають людину виконувати свою роботу;

7) на цьому етапі працівник має зробити важливий вибір чи продовжувати працювати чи звільнитись.

8) зменшення навантаження з роботи та правильне використання особистого часу ;

9) зміна свого стилю життя;

10) складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;

11) проявити свою впевненість не боячись висловлювати свою особисту думку ;

12) на скільки ти успішний у житті (що для людини означає успіх?);

13) Створення групи соціальної підтримки - це об'єднання людей, які можуть підтримати одне одного у важкі моменти. Соціальна підтримка - це коли ти відчуваєш, що тебе приймають, цінують і люблять просто за те, ким ти є, а не за твої вчинки чи заслуги. Це дає відчуття близькості, тепла й безпеки.

14) турбота про своє здоров'я, правильне та збалансоване харчування [5, с.83].

На етапі сприйняття професійної ситуації як стресової (такої, що викликає занепокоєння) варто застосовувати методи, що допомагають уникнути стресу, такі як:

1. стратегія вибіркового сприйняття;
2. сприйняття життя як свята;
- 3 .використання гумору для створення відстані між стресовою ситуацією та людиною;
4. визначення типу поведінки у стресових ситуаціях, властивого певній людині (тип А або тип Б);
5. оцінка впевненості в собі та своїх рішеннях, оскільки це сприяє ефективному контролю над своїм життям;
6. аналіз локусу контролю в управлінні стресом (локус контролю — це ступінь, до якого людина може впливати на події у своєму житті);
7. застосування різних методів медитації, аутогенного тренування та фізичних вправ, з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей людини [12, с. 14-16]

Таким чином, саме педагогічні працівники становлять оптимальний контингент для вивчення феномену професійного вигорання з огляду на специфіку їхньої діяльності, її емоційне напруження та соціальну значущість. Аналіз психологічних особливостей професійного вигорання у цієї категорії

дозволяє виявити як загальні, так і індивідуальні чинники ризику, що є основою для розробки профілактичних і корекційних програм.

Висновки до першого розділу

В процесі вивчення теоретичних аспектів вигорання педагогічних працівників стає ясным, що це не просто стан втоми чи зниження мотивації, а глибокий, системний синдром, який охоплює фізичну, емоційну, психічну, когнітивну та поведінкову сфери особистості. Його розвиток відбувається поступово і може залишатися непоміченим роками, особливо в умовах освітнього середовища, де перевантаження, відсутність перерв, емоційне виснаження та тиск відповідальності часто сприймаються як норма.

Як свідчить історія терміну та наукові дослідження, поняття «вигорання» вперше було описано Г. Фрейденбергером, а згодом деталізовано К. Масlach, яка виокремила три ключові компоненти синдрому: емоційне виснаження, цинізм (деперсоналізація) та зниження відчуття професійної ефективності. Цей синдром є реакцією на тривалий стрес, особливо в професіях, де є постійна потреба в емпатії, комунікації, підтримці інших - таких як викладацька.

Дослідження показують, що педагоги є однією з найуразливіших груп до професійного вигорання. Причинами цього є як зовнішні чинники - надмірне навантаження, нестача відпочинку, складні умови праці - так і внутрішні особистісні риси: перфекціонізм, низька стресостійкість, схильність до самопожертви. Вигорання часто призводить до втрати сенсу професійної діяльності, погіршення стосунків з учнями, колегами та родиною, а також до соматичних проявів - від безсоння і проблем зі шлунком до хронічних хвороб.

Особливо небезпечним є те, що емоційне вигорання має наростаючий ефект і часто досягає піку через 5-15 років педагогічної діяльності. Згідно з теоріями Бойка, Грінберга, Буріша, цей стан розгортається в кілька послідовних фаз: від початкового ентузіазму до глибокого емоційного та фізичного виснаження, що вимагає втручання з боку фахівців.

Однак, попри складність і глибину цього явища, існують ефективні стратегії його профілактики та подолання. Одним із головних шляхів є усвідомлення власного стану та своєчасне звернення за допомогою - до психолога, психотерапевта, або через участь у тренінгах, коучингах, практиках саморегуляції. Не менш важливою є організація особистого життя: достатній сон, здорове харчування, фізична активність, хобі, час на себе та емоційна гігієна. Корисними є техніки візуалізації, дихальні вправи, медитації, щоденники стресових подій, а також розвиток навичок рефлексії та самоспостереження.

Ключовим фактором стійкості до вигорання є здатність усвідомлено відмовлятися від зайвого, розумно розподіляти власні сили, вміти зупинитися й сказати «досить». Людина, яка живе в гармонії з собою, своїми цінностями й потребами, стає менш вразливою до зовнішнього тиску та краще зберігає емоційне здоров'я. Особливої уваги заслуговує формування соціальної підтримки - спільноти людей, які можуть розуміти, підтримувати й ділитися досвідом.

Отже, професійне вигорання педагогів - це складне, багатфакторне явище, що потребує усвідомлення, профілактики та конструктивного реагування. Його подолання можливе за умови турботи про себе, відкритості до змін і готовності вибудовувати здоровий баланс між особистим і професійним життям. Збереження емоційного ресурсу вчителя - це запорука не лише його добробуту, а й якості освіти в цілому. Адже лише емоційно стійкий педагог може дати учням не лише знання, а й приклад гідного, повноцінного життя.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Характеристика методик та вибірки дослідження

Мета нашого дослідження - дослідити особливості прояву емоційного вигорання педагогічних працівників також чинники які на це впливають та рівень емоційного вигорання серед педагогів.

У дослідженні взяли участь 30 респондентів - педагоги яворівська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 3 імені Тараса Шевченка віком від 22 до 35+ років, які працюють за напрямком гуманітарних та точних наук. Обсяг вибірки – 30 осіб. До неї входять представники обох статей(8- чоловічої та 22 – жіночої статі)

Дослідження відбувалося поетапно:

На першому етапі було підібрано комплекс психодіагностичних методик для дослідження стану емоційного вигорання у педагогів.

На другому етапі було обрано респондентів, вирішено всі організаційні моменти з адміністрацією школи щодо проведення з педагогами психодіагностичне опитування за обраними методиками.

Третій етап полягав у підготовці необхідних бланків опитування за визначеними методиками, створення Google Forms.

Четвертий етап - проведення опитування щодо професійного вигорання педагогічних працівників

П'ятий етап - здійснення кількісного та якісного аналізу, а також інтерпретація результатів дослідження.

На шостому етапі було проведено кореляційний аналіз та описано його результати.

Сьомий етап полягав у розробленні програми психологічного тренінгу формування навичок подолання та визначення емоційного вигорання.

Восьмий етап - апробація програма психологічного тренінгу формування навичок подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

На дев'ятому, заключному, етапі дослідження проведено повторне опитування та визначено ефективність розробленої нами програми психологічного тренінгу.

Для досягнення мети дослідження було використано методики Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової), Методика «Визначення психічного вигорання» (автор – О.О. Рукавішніков), Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (автор – В.В. Бойко) та Методика «Опитувальник з професійного вигорання педагогів (ПВП)»

Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової) призначений для вивчення ступеня професійного «вигорання». Методика спрямована на вивчення ступеня вираженості синдрому професійного вигорання у фахівців, чия діяльність пов'язана з активною міжособистісною взаємодією. Зокрема, вона дозволяє виявити наявність та рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Методика містить 22 твердження, на які респондент відповідає, оцінюючи частоту певних відчуттів і переживань у контексті своєї професійної діяльності.

Опитувальник включає три незалежні шкали:

Емоційне виснаження характеризує втрату емоційних ресурсів, відчуття втоми, порожнечі та виснаження.

Деперсоналізація - відображає формування негативного або відчуженого ставлення до клієнтів, колег, співробітників.

Редукція особистих досягнень - свідчить про зниження задоволення від роботи, втрату віри у власну професійну ефективність.

Після підрахунку балів за кожною шкалою визначається ступінь професійного вигорання респондента. Це дозволяє виявити, які саме аспекти потребують психологічної підтримки або розвитку.

Методика «Визначення психічного вигорання» (автор – О.О. Рукавішніков)

Дослідження рівня, структури та проявів психічного вигорання у представників соціономічних професій (педагогів, медиків, психологів, соціальних працівників тощо). Методика дозволяє оцінити ступінь виснаження емоційно-вольової сфери, соціальної дезадаптації та зниження професійної мотивації. Методика складається з 72 тверджень, що охоплюють широкий спектр емоційних, мотиваційних та поведінкових реакцій, пов'язаних із професійною діяльністю. Респондент оцінює кожне твердження за 4-бальною шкалою. Методика включає три основні шкали:

Психоемоційне виснаження (ПВ) - 25 тверджень. Оцінює рівень емоційного та фізичного виснаження, хронічної втоми, зниження психофізіологічного ресурсу.

Особистісне віддалення (ОВ) - 24 твердження. Характеризує зниження емоційної залученості у спілкуванні, відчуження від колег/клієнтів, зростання цинізму та роздратування.

Професійна мотивація (ПМ) - 23 твердження. Відображає рівень задоволення від праці, віру у професійну реалізацію, відчуття цінності своєї діяльності.

ПВ – свідчить про виснаження на всіх рівнях (фізичному, емоційному, мотиваційному).

ОВ – демонструє соціальне відчуження, дефіцит емпатії, зростання професійного цинізму.

ПМ – є індикатором збереження внутрішньої мотивації, професійної самооцінки та ентузіазму.

Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (автор – В.В. Бойко)

Методика призначена для виявлення ступеня сформованості синдрому емоційного вигорання, аналізу його окремих симптомів, а також визначення фази, в якій перебуває респондент (напруження, резистенція або виснаження). Актуальна для діагностики фахівців «людина–людина»: педагогів, лікарів, соціальних працівників, консультантів тощо. Методика складається з 84 тверджень.

Фаза	Симптоми
Напруження	психотравмуючі обставини, незадоволеність собою, «загнаність у кут», тривога і депресія
Резистенція	емоційна вибірковість, моральна дезорієнтація, економія емоцій, редукція обов'язків
Виснаження	емоційний дефіцит, емоційне відчуження, деперсоналізація, психосоматика

Методика дозволяє не лише виявити наявність вигорання, але й визначити його глибинну структуру.

Методика «Опитувальник з професійного вигорання педагогів (ПВП –Forty+)»

Виявити рівень професійного вигорання у педагогів шляхом оцінки п'яти основних сфер, що охоплюють емоційні, мотиваційні, поведінкові та психосоматичні аспекти професійної діяльності. Методика створена з урахуванням сучасних уявлень про багатовимірність синдрому професійного вигорання. Вона ґрунтується на інтеграції моделей К. Масlach (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція досягнень) та доповнена авторським блоком про психосоматичні прояви та внутрішні

конфлікти, що часто супроводжують педагогічну діяльність. Опитувальник містить 45 тверджень.

2.2. Комплексне психодіагностичне дослідження проблеми професійного вигорання педагогічних працівників

Дослідження впливу професійного вигорання у педагогічних працівників було проведено у березні 2025 року у вигляді опитування у Google-формах,. Респонденти - педагоги яворівська загальноосвітня школа I-III ступенів № 3 імені Тараса Шевченка. Дослідження проводилось у навчальному корпусі у звичайних умовах, у вільний від роботи час. Добір опитуваних залежав насамперед, відповідністю професійної діяльності респондентів до теми дослідження - усі учасники є педагогічними працівниками з різним стажем роботи у сфері освіти. Такий вибір обґрунтовано тим, що саме ця категорія фахівців є схильною до розвитку синдрому професійного вигорання через високий рівень емоційного навантаження, постійну взаємодію з учнями та батьками, а також вимоги до самоконтролю та відповідальності. Крім того, враховувалися вік, педагогічний стаж, тип освітнього закладу, аби забезпечити репрезентативність вибірки та дослідити можливі варіації в проявах і чинниках професійного вигорання залежно від цих параметрів [17,с.21-22].

Педагогічна діяльність, особливо в умовах сучасної освітньої системи, висуває до фахівців високі вимоги, що стосуються не лише професійної компетентності, а й емоційної стійкості, психологічної витривалості, вміння працювати у стресогенних ситуаціях. Як правило, до категорії педагогічних працівників належать особи, вікові межі яких варіюються від 22 до 60 років. Саме цей період життя характеризується активною професійною самореалізацією, підвищеною відповідальністю за результати діяльності, накопиченням досвіду, але й одночасно - вразливістю до проявів хронічного стресу.

«Діагностика професійного «вигорання» К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Е. Водоп'янової дозволяє оцінити рівень емоційного вигорання у педагогічного працівника Результати опитування за цією методикою представлено. табл. 2.1

Шкали вигорання	шкали	Кількість Осіб	У відсотках
Емоційне виснаження	Високий рівень	6	20%
	Середній рівень	20	66,6%
	Низький рівень	4	13,3%
Деперсоналізація	Високий рівень	4	13,3%
	Середній рівень	17	56,6%
	Низький рівень	9	30%
Редукція особистих досягнень	Високий рівень	8	26,6%
	Середній рівень	17	56,6%
	Низький рівень	5	16,6%
Індекс вигорання	Високий рівень	5	16,6%
	Середній рівень	5	16,6%
	Низький рівень	20	66,6%

Аналіз результатів опитування свідчить, що більшість респондентів перебувають на середньому рівні емоційного виснаження, що вказує на наявність значного емоційного навантаження, однак ще не критичного. Водночас 20% мають високий рівень виснаження, що є тривожним індикатором потенційного поглиблення стану вигорання.

Схожа ситуація спостерігається і щодо деперсоналізації - у більшості респондентів виявлено середній рівень, що свідчить про появу професійної дистанції чи емоційної байдужості. Позитивним є той факт, що лише 13% мають високий рівень деперсоналізації.

Особливої уваги потребує компонент редукції особистих досягнень - хоча середній рівень домінує, понад чверть опитаних (26.67%) вже відчувають зниження власної професійної ефективності, що може негативно впливати на мотивацію й самооцінку.

Загалом, дві третини респондентів мають низький рівень професійного вигорання, що є позитивною тенденцією. Однак близько 33% демонструють середній або високий рівень вигорання, що свідчить про необхідність профілактичних заходів, психологічної підтримки та подальшого моніторингу емоційного стану працівників.

За допомогою методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) було вивчено провідні симптоми «вигорання». Результати опитування за цією методикою представлено . табл. 2.2

Таблиця 2.2 Результати опитування за методикою «Діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко)

Шкала психоемоційного стану	шкали	Кількість осіб	У відсотках
Переживання психотравмуючих обставин	Симптом не сформований;	9	30%
	симптом на стадії формування;	6	20%
	симптом сформований.	15	50%
Незадоволеність собою	симптом не сформований;	11	36,6%
	симптом на стадії формування;	9	30%

	симптом сформований.	10	33,3%
Загнаність у кут	симптом не сформований;	13	43,3%
	симптом на стадії формування;	9	30%
	Симптом сформований.	8	26,6%
Тривога і депресія	симптом не сформований;	7	23,3%
	симптом на стадії формування;	9	30%
	симптом сформований.	14	46,7%

Продовження таблиці 2.2

Шкала психоемоційного стану	шкали	Кількість Осіб	У відсотках
Неадекватне вибіркве емоційне реагування	симптом не сформований;	2	6,7%
	симптом на стадії формування;	6	20%
	симптом сформований.	22	73,3%
	симптом не сформований;	7	23,3%

Емоційно-моральна дезорієнтація	симптом на стадії формування;	9	30%
	симптом сформований.	14	46,7%
Розширення сфери економії емоцій	симптом не сформований;	5	16,7%
	симптом на стадії формування;	5	16,7%
	симптом сформований.	20	66,6%
Редукція професійних обов'язків	симптом не сформований;	2	6,7%
	симптом на стадії формування;	8	26,7%
	симптом сформований.	20	66,6%
Емоційний дефіцит	симптом не сформований;	6	20%
	симптом на стадії формування;	11	36,6%
	симптом сформований.	13	43,3%

Емоційне відчуження	симптом не сформований;	6	20%
	симптом на стадії формування;	12	40%
	симптом сформований.	12	40%
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	симптом не сформований;	6	20%
	симптом на стадії формування;	10	33,3%
	симптом сформований.	14	46,6%
Психосоматичні та психовегетативні порушення	симптом не сформований;	15	50%
	симптом на стадії формування;	7	23,3%
	симптом сформований.	8	26,6%

Результати комплексного аналізу психоемоційного стану респондентів виявили високий рівень емоційної та психологічної напруги, що характерний для стану професійного вигорання. У більшості опитаних виявлено сформовані або такі, що формуються симптоми, які охоплюють емоційну сферу, міжособистісні відносини, професійну мотивацію та психосоматичні прояви. Найвищий рівень напруження зафіксовано за шкалою «Переживання психотравмуючих обставин», де половина респондентів демонструє вже сформовані симптоми, що свідчить про глибокий вплив стресогенних подій на особистість. Показники за

шкалою «Тривога і депресія» (46,7% - сформовані симптоми) вказують на стійкий емоційний дистрес і загальну напруженість, яка може перерости в хронічні психоемоційні порушення. Дані щодо незадоволеності собою (33,3% - сформований симптом) виявляють тенденцію до зниження самооцінки, самокритичності й емоційної нестійкості. Відносно помірною є ситуація у категорії «Загнаність у кут», де 43,3% не мають проявів симптому, однак кожен четвертий уже знаходиться у критичному стані. «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» продемонструвало найбільш критичні результати - 73,3% мають сформований симптом, що вказує на глибоку емоційну дестабілізацію, втрату контролю над реакціями, знижену адаптивність. За шкалами «Редукція професійних обов'язків» і «Розширення сфери економії емоцій» спостерігається значне зниження професійної мотивації та емоційної залученості (по 66,6% сформованих симптомів), що є типовими ознаками емоційного вигорання. Симптоми емоційно-моральної дезорієнтації виявлено у 46,7% опитаних, що свідчить про втрату моральних орієнтирів, етичної стабільності та психологічної втоми. Окремий блок дослідження охоплював емоційний дефіцит, емоційне відчуження, деперсоналізацію та психосоматичні прояви. Зокрема, емоційний дефіцит виявлено у 43,3%, емоційне відчуження - у 40%, деперсоналізацію - у 46,7%, що демонструє системне зниження емоційної чутливості, мотивації та ідентифікації зі своєю професійною роллю. Психосоматичні та психовегетативні порушення наявні у 26,7% опитаних, а ще 23,3% перебувають на стадії їхнього формування. Це вказує на фізіологічну відповідь організму на психоемоційне перенавантаження, яка може набувати хронічного характеру.

За допомогою методики «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова було вивчено провідні симптоми «вигорання». (рис 2.1, 2.2, 2.3).

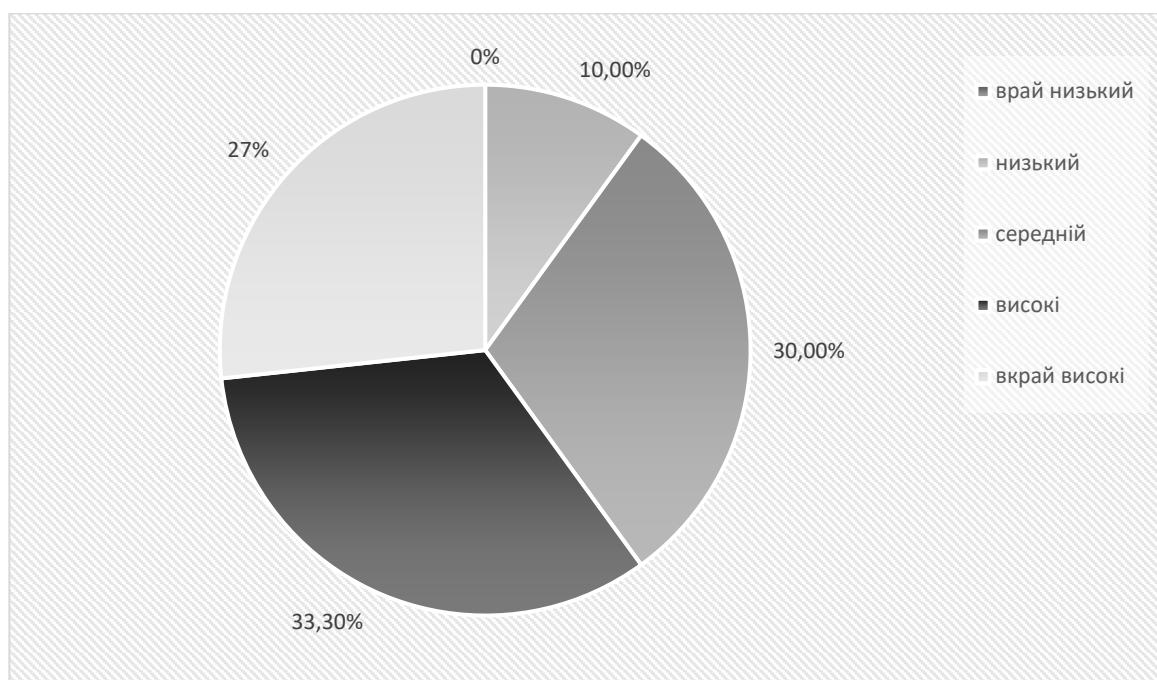


Рисунок 2.1 Психоемоційне виснаження

Результати за шкалою психоемоційне виснаження (ПВ) свідчать про те, що найбільша частка респондентів (33,33%) продемонструвала високі рівні виснаження, а 26,67% - вкрай високі, що може свідчити про значне емоційне напруження та перевтому. Разом з тим, середній рівень ПВ зафіксовано у 30% опитаних, а низький рівень - лише у 10%. Вкрай низьких показників не виявлено, що вказує на загальну тенденцію до емоційного навантаження серед учасників.

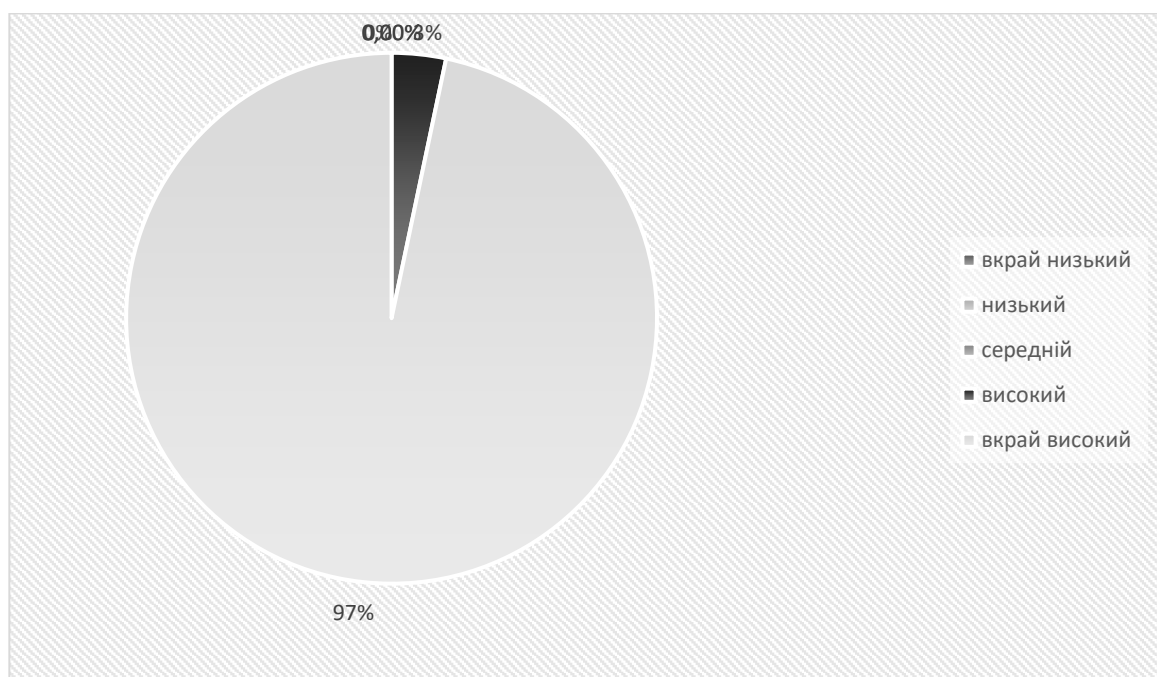


Рисунок 2.2 Професійна мотивація

Найбільш оптимістичні результати виявлено за шкалою професійної мотивації (ПМ): вкрай високий рівень спостерігається у переважній більшості респондентів - 96,67%, ще 3,33% мають високий рівень мотивації, і нижчі рівні (середній, низький, вкрай низький) повністю відсутні. Це вказує на високий ступінь залученості та внутрішню готовність до професійної діяльності, попри наявні ознаки виснаження.

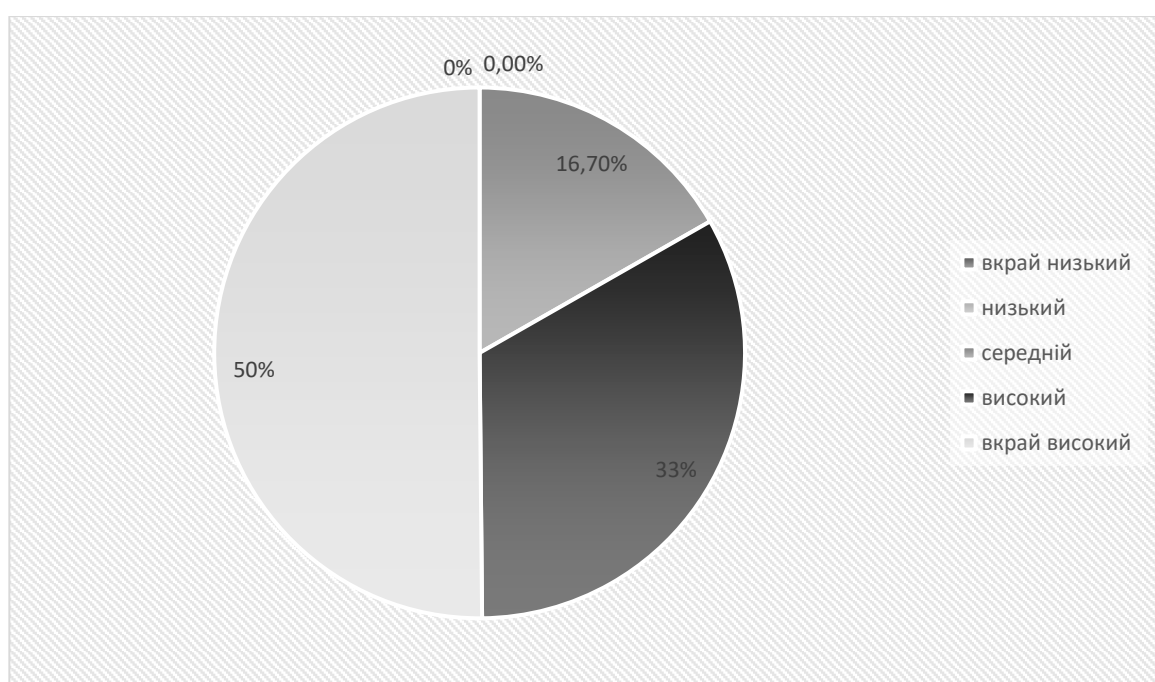


Рисунок 2.3 Особистісне віддалення

За шкалою особистісного віддалення (ОВ) половина респондентів (50%) виявили вкрай високий рівень віддалення, ще 33,33% - високий рівень, і тільки 16,67% перебувають у межах середнього рівня. Низькі та вкрай низькі рівні відсутні, що може вказувати на формування захисного механізму у вигляді емоційного відсторонення від професійних обов'язків. У цілому, результати свідчать про високу професійну мотивацію у респондентів, яка, однак, супроводжується високими рівнями емоційного виснаження та особистісного віддалення, що потребує уваги з боку керівництва установ та може слугувати

підґрунтям для впровадження програм психологічної підтримки й профілактики професійного вигорання.

За допомогою методики « Професійного вигорання педагогів (ПВП) – » було вивчено емоційне вигорання в трьох сферах: особисте вигорання, професійне вигорання (робоче), вигорання у взаємодії з людьми (клієнтами, учнями, пацієнтами тощо). (рис 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8).

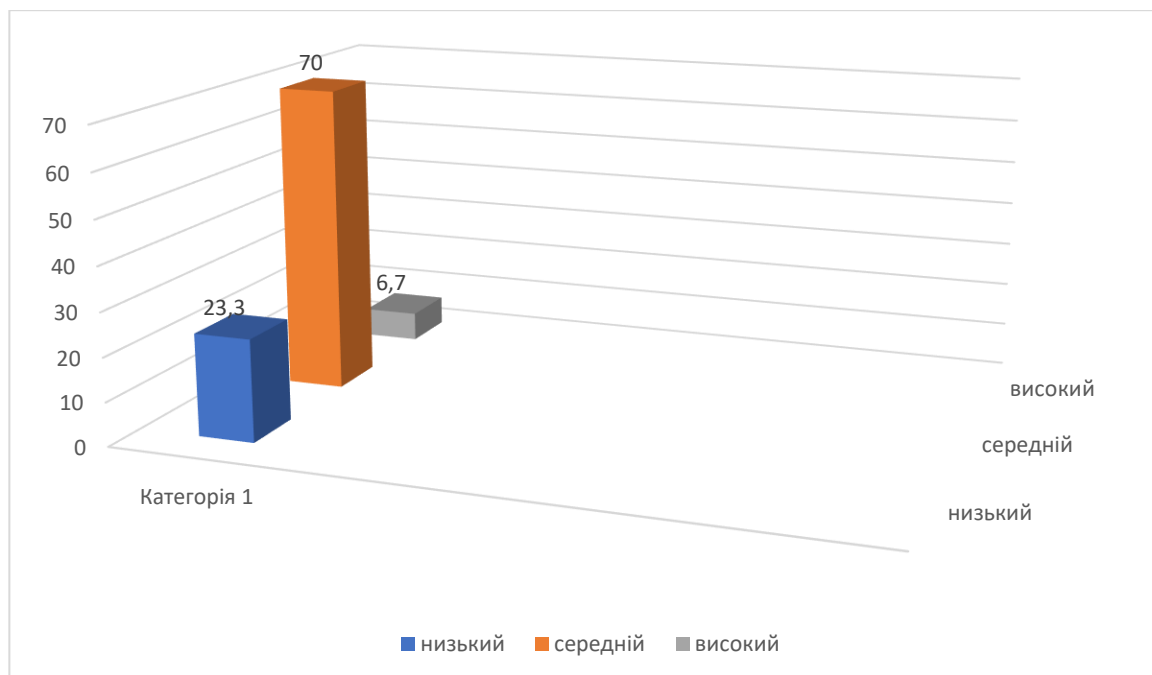


Рисунок 2.4 Емоційне виснаження

Аналіз результатів за шкалою емоційного виснаження показав, що переважна більшість респондентів (70%) перебуває на середньому рівні виснаження, що може свідчити про помірне емоційне навантаження, яке не досягає критичних показників. Високий рівень емоційного виснаження зафіксовано лише у 6,67% опитаних, що говорить про наявність окремих випадків професійного перенавантаження. Разом з тим, 23,33% респондентів продемонстрували низький рівень виснаження, що свідчить про відносно стабільний емоційний стан цієї частини вибірки. Загалом, отримані результати свідчать про відносно сприятливий емоційний фон у професійній діяльності

опитаних, хоча в окремих випадках все ж спостерігається потреба у психоемоційній підтримці.

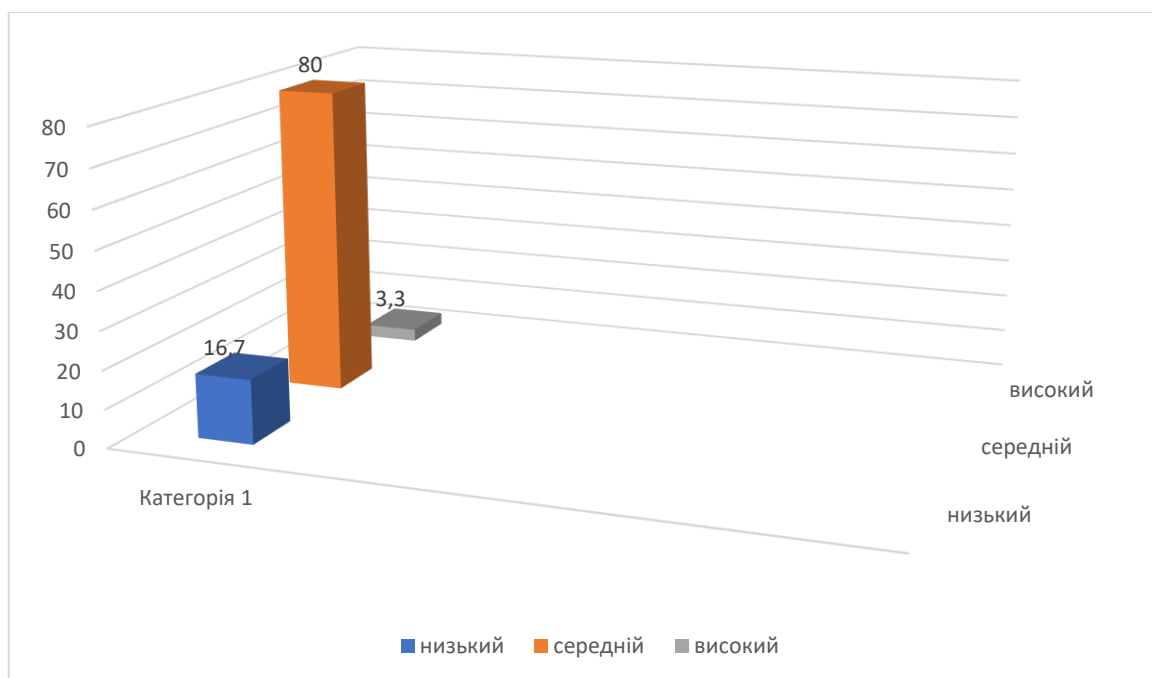


Рисунок 2.5 Деперсоналізація / втрата емпатії

Результати за шкалою «Деперсоналізація та втрата емпатії» показали, що переважна більшість респондентів (80%) продемонстрували середній рівень вираженості цього симптому професійного вигорання. Це свідчить про певне зниження емпатійності, притуплення емоційного залучення в професійній діяльності, але ще без ознак глибокої емоційної відстороненості. Низький рівень деперсоналізації зафіксовано у 16,67% опитаних, що вказує на збереження високого рівня емпатії та емоційної включеності у взаємодію з людьми. Високий рівень прояву - лише у 3,33% респондентів - свідчить про наявність поодиноких випадків глибокого емоційного виснаження, що може вимагати додаткової психологічної підтримки. Загалом, за цією шкалою критичних показників у вибірці не виявлено, однак спостерігається помірне підвищення емоційного захисту у вигляді часткової деперсоналізації, що є типовим у стресогенному професійному середовищі.

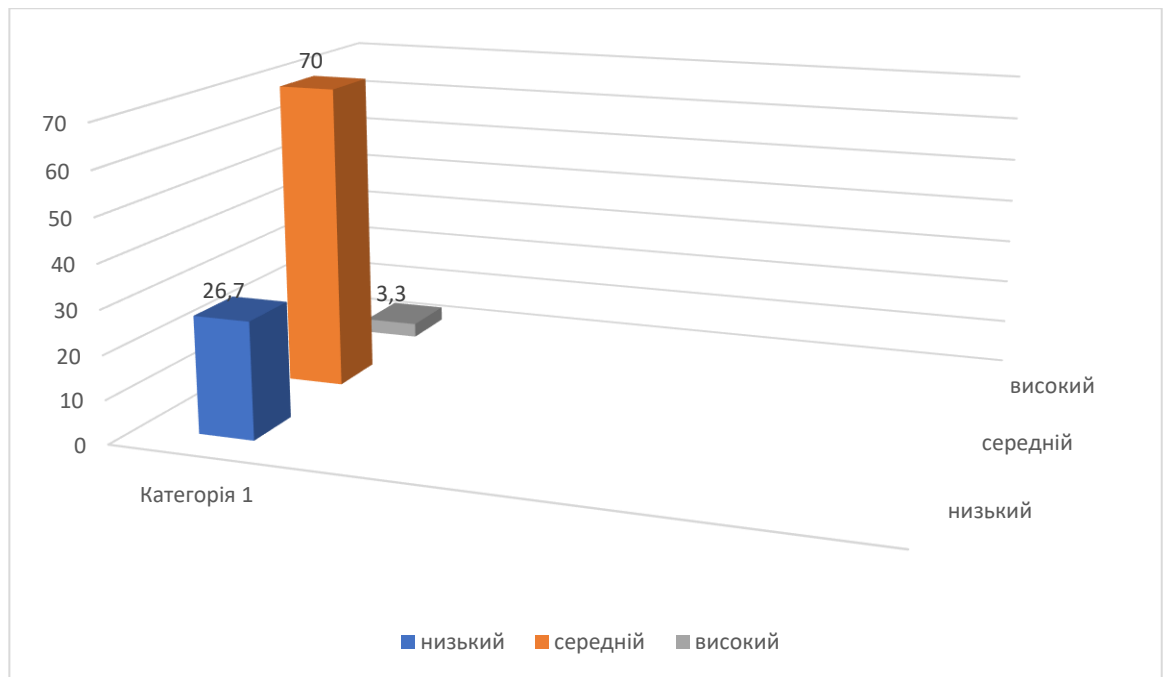


Рисунок 2.6 Зниження особистих досягнень

Аналіз результатів за шкалою «Зниження особистих досягнень» свідчить про те, що переважна більшість респондентів (70%) мають середній рівень зниження суб'єктивної оцінки професійної ефективності. Такий показник є типовим для працівників, які відчують часткову втрату задоволення від роботи або результатів своєї діяльності, але зберігають професійну функціональність. Високий рівень професійного вигорання, що проявляється у значному зниженні відчуття власної ефективності, виявлено у 26,67% респондентів. Ця група потребує особливої уваги та, можливо, цільової психологічної підтримки. Лише 3,33% опитаних зберігають високу впевненість у власних досягненнях, що свідчить про повну емоційну стабільність та відсутність вигорання за цією шкалою. Результати вказують на широке поширення помірного рівня вигорання, з наявністю окремих випадків глибокого зниження самооцінки професійних досягнень.

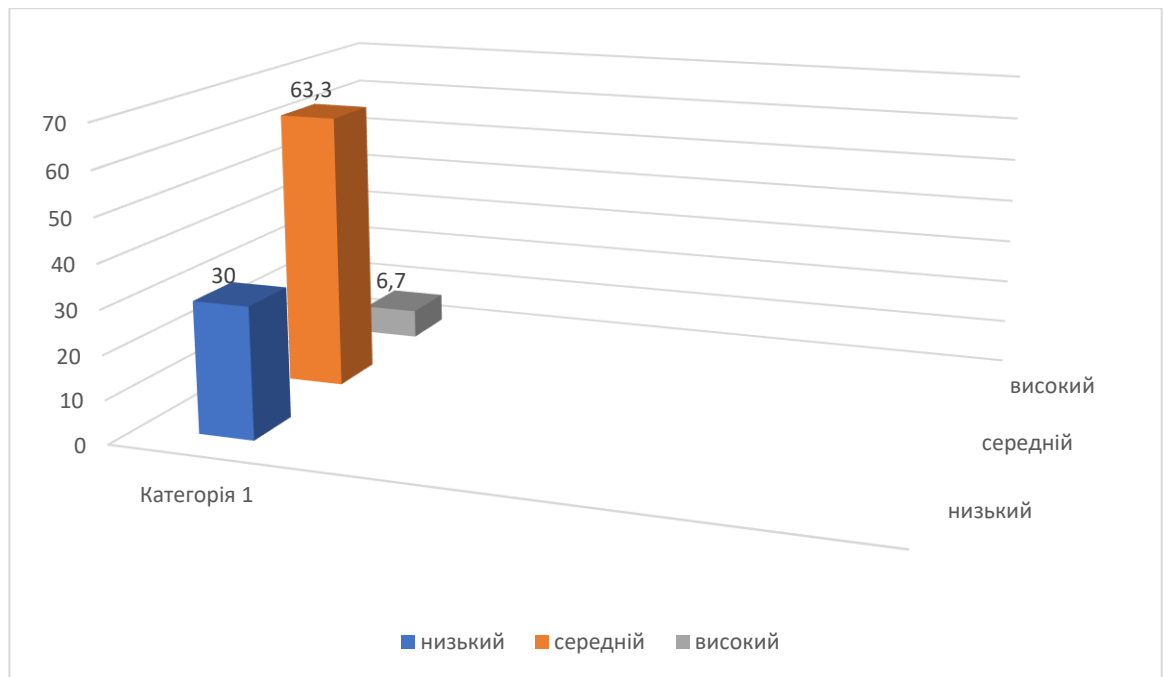


Рисунок 2.7 Психосоматичні прояви

За результатами опитування за шкалою «Фізіологічні та психосоматичні прояви» було встановлено, що більшість респондентів (63,33%) демонструють помірний рівень фізичних симптомів, які можуть бути наслідком професійного стресу або перевтоми. Це свідчить про наявність певного психофізіологічного навантаження, але без гострої симптоматики. У 30% опитаних не виявлено ознак соматизації, що вказує на відсутність фізіологічних проявів вигорання та свідчить про стійкість до стресових впливів. Натомість виражені психосоматичні наслідки були виявлені лише у 6,67% респондентів, що може свідчити про наявність критичного рівня психоемоційного перенапруження у незначній частини вибірки та потребу в цільовій підтримці. Загалом, ситуація виглядає контрольованою, однак помірні симптоми у більшості учасників можуть бути дзвіночком щодо необхідності профілактичних заходів та формування культури психогігієни у професійному середовищі.

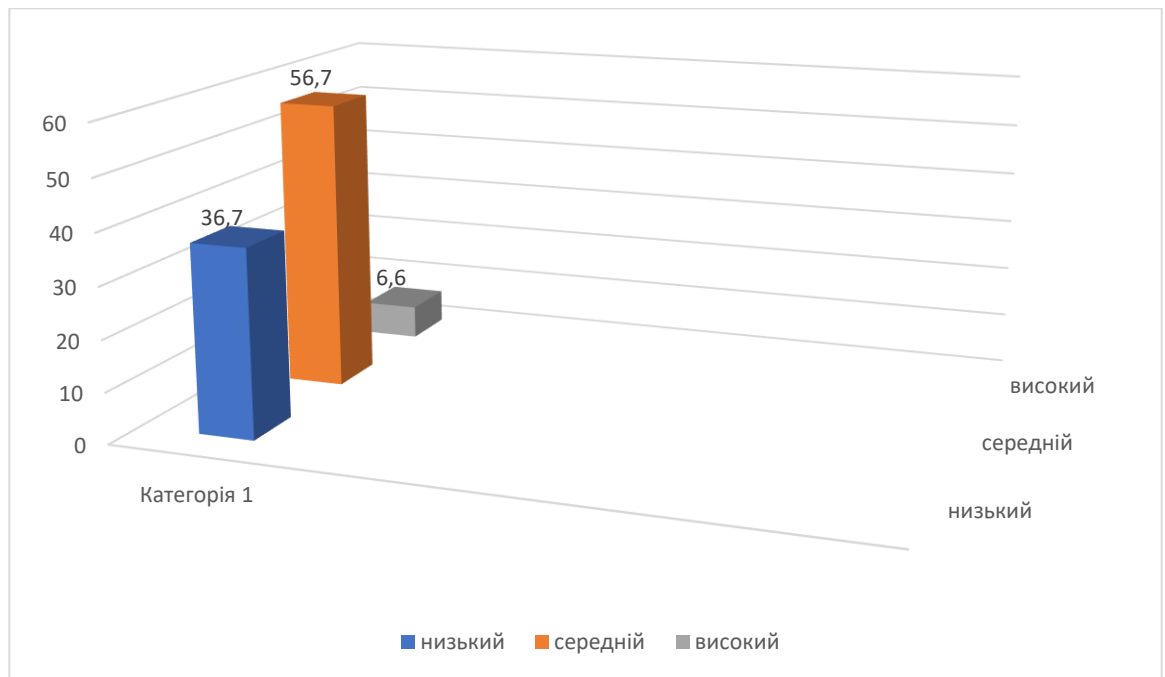


Рисунок 2.8 Втрата сенсу / внутрішній конфлікт

За результатами шкали «Внутрішній конфлікт і втрата сенсу» встановлено, що понад половина респондентів (56,67%) перебувають у середній зоні ризику, що свідчить про наявність помірного внутрішнього напруження, сумнівів у значущості професійної діяльності, можливого зниження мотивації. Низький рівень внутрішнього конфлікту, тобто відсутність або незначне відчуття втрати сенсу, було виявлено у 36,67% опитаних, що є позитивним показником психологічної стабільності та задоволеності професійною роллю. Разом з тим, у 6,66% респондентів спостерігається високий рівень внутрішньої дезорієнтації та кризи сенсу, що свідчить про критичну зону професійного вигорання, яка може потребувати термінового психоемоційного втручання. Загалом, результати свідчать про те, що більшість респондентів ще зберігають мотиваційний ресурс, хоча виявлені окремі випадки глибокої втрати сенсу та професійної ідентичності.

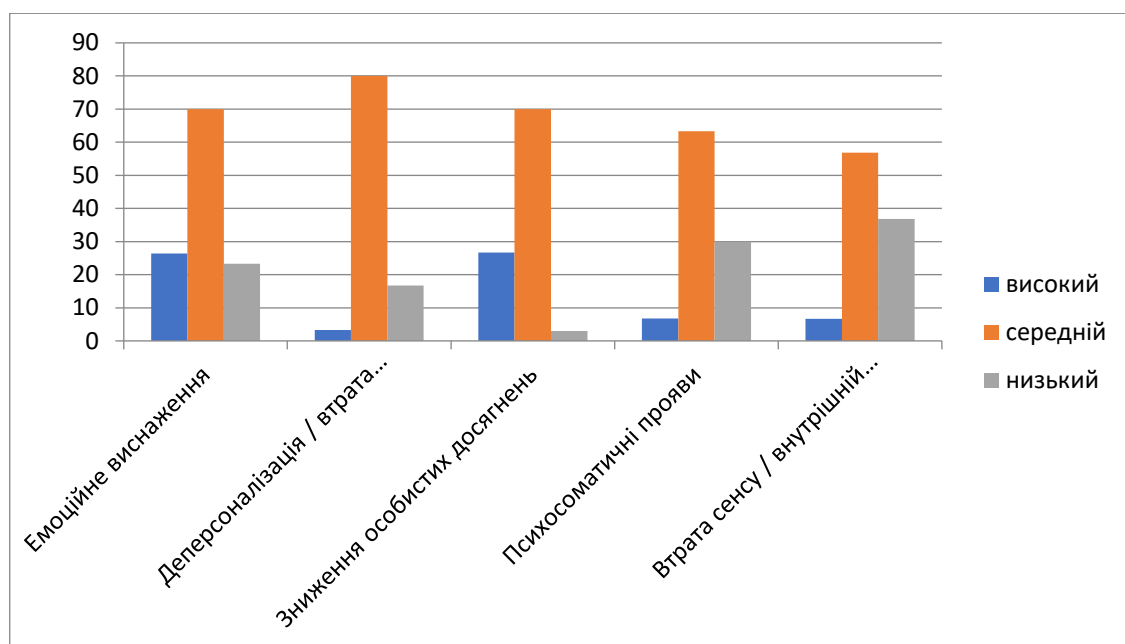


Рисунок 2.9

Аналіз результатів дослідження професійного вигорання серед респондентів показав, що більшість опитаних перебувають на помірному рівні проявів основних симптомів вигорання. Зокрема, емоційне виснаження у 70% респондентів має середній рівень, що свідчить про наявність помірного емоційного навантаження без переходу у критичну зону. Водночас, лише 6,67% мають високий рівень емоційного виснаження, що вказує на поодинокі випадки професійного перенавантаження. Загальна ситуація характеризується переважанням помірних проявів професійного вигорання. Окремі випадки вираженого вигорання потребують спеціалізованої психоемоційної підтримки. Помірні симптоми у більшості учасників дослідження свідчать про необхідність впровадження профілактичних заходів та розвитку культури психогігієни у професійному середовищі для збереження психологічного здоров'я персоналу.

2.3. Кореляційний аналіз впливу професійного вигорання на педагогічних працівників

З метою виявлення впливу професійного вигорання на педагогічних працівників застосовано метод лінійної парної кореляції з використанням коефіцієнта Пірсона, який проводився у програмі IBM SPSS Statistics 20.0 Download.

Кореляційний аналіз дав змогу виявити низку взаємозв'язків і взаємовпливів між шкалами психодіагностичних методик, які ми застосовували.

Шкала «Емоційне виснаження» корелюється із шкалами «Редукція професійних обов'язків» ($r=0,741^{**}$), «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» ($r=0,498^{**}$), «Деперсоналізація та втрата емпатії» ($r=0,468^{**}$), «Зниження особистих досягнень» ($r=0,495^{**}$), «Внутрішній конфлікт і втрата сенсу» ($r=0,409^{*}$).



Рисунок 2.10 Кореляційні зв'язки на вплив «Емоційного виснаження»

На рисунку 2.10 представлено кореляційний аналіз шкали. Аналіз цих зв'язків демонструє, що емоційне виснаження тісно пов'язане з рядом деструктивних емоційно-поведінкових реакцій. Найвищий рівень кореляції виявлено між шкалами «Емоційне виснаження» та «Редукція професійних обов'язків», що свідчить: чим вищий рівень емоційного виснаження, тим більша

ймовірність зниження ефективності у виконанні професійних завдань. Неадекватне вибіркове емоційне реагування - свідчить про те, що за підвищеного емоційного виснаження зростає схильність до непропорційних або неадекватних емоційних реакцій. Зниження особистих досягнень - вказує, що респонденти з високим рівнем емоційного виснаження частіше відчувають незадоволення власними досягненнями. Деперсоналізація та втрата емпатії - підтверджує зменшення здатності до емоційної взаємодії з іншими в умовах емоційного виснаження. Внутрішній конфлікт і втрата сенсу - свідчить, що емоційне виснаження супроводжується внутрішньою дезорієнтацією та сумнівами щодо цінності своєї діяльності.

Також виявлено, що шкала «тривога і депресія » корелюється зі шкалами «Психоемоційне виснаження» ($r=0,582^{**}$), «Особистісне віддалення» ($r=0,547^{**}$), «професійна мотивація» ($r=0,374^{*}$), «емоційне виснаження» ($r=0,463^{**}$), «деперсоналізація та емпатія» ($r=0,486^{**}$), «фізіологічні та психосоматичні прояви» ($r=0,435^{*}$), «внутрішній конфлікт та втрата сенсу» ($r=0,438^{*}$).



Рисунок 2.11 Кореляційні зв'язки на вплив «Тривога і Депресія»

Кореляційні зв'язки шкали «Тривога і депресія» з низкою інших психологічних показників, що дає змогу оцінити її вплив на професійне функціонування та емоційний стан. Аналіз цих зв'язків свідчать про тісний взаємозв'язок тривожних і депресивних проявів з симптомами професійного вигорання та зниження мотивації. Найвищий рівень кореляції зафіксовано між тривогою і депресією та психоемоційним виснаженням ($r=0,582^{**}$), що вказує на те, що зростання тривожних і депресивних симптомів супроводжується виснаженням психоемоційних ресурсів, відчуттям спустошеності та втоми. Значущими є також зв'язки з особистісним віддаленням ($r=0,547^{**}$) та деперсоналізацією й втратою емпатії ($r=0,486^{**}$), що свідчить про тенденцію до емоційного відчуження, втрати інтересу до міжособистісної взаємодії та співпереживання в умовах тривожного стану. Кореляція з емоційним виснаженням ($r=0,463^{**}$) і внутрішнім конфліктом та втратою сенсу ($r=0,438^{*}$) вказує на зниження суб'єктивної значущості професійної діяльності, виникнення

сумнівів у її цінності та наявність внутрішнього напруження, що посилює симптоматику тривоги й депресії. Тісний зв'язок із фізіологічними та психосоматичними проявами ($r=0,435^*$) підтверджує, що тривога й депресія мають не лише психологічний, а й тілесний компонент - у формі соматичних скарг, порушень сну, апетиту тощо. Також встановлено зворотний зв'язок з професійною мотивацією ($r=0,374^*$): чим вищий рівень тривожності та депресивності, тим нижча мотивація до професійної діяльності, що може бути наслідком професійного вигорання.

Однією з основних у нас є шкала « виснаження » корелюється із «Психоемоційне виснаження» ($r=0,613^{**}$), « Особистісне віддалення » ($r=0,437^*$), «Емоційне виснаження» ($r=0,559^{**}$), «Деперсоналізація та втрата емпатії» ($r=0,612^{**}$), «Зниження особистих досягнень» ($r=0,497^{**}$), «Фізіологічні та психосоматичні прояви» ($r=0,484^{**}$), «Внутрішній конфлікт і втрата сенсу» ($r=0,523^{**}$).



Рисунок 2.12 Кореляційні зв'язки на вплив «Виснаження»

Найбільш тісний кореляційний зв'язок простежується між виснаженням і психоемоційним виснаженням ($r=0,613^{**}$) та деперсоналізацією й втратою емпатії ($r=0,612^{**}$), що свідчить про глибокий вплив виснаження на емоційно-поведінкову сферу. Люди, які перебувають у стані виснаження, часто втрачають здатність до співпереживання, демонструють емоційну байдужість і роздратування, що призводить до порушень міжособистісної взаємодії. Значущим є також зв'язок із емоційним виснаженням ($r=0,559^{**}$), що підтверджує емоційно-афективний характер цього стану, для якого властиві хронічна втома, зниження енергії та емоційна спустошеність. Кореляція з внутрішнім конфліктом і втратою сенсу ($r=0,523^{**}$) свідчить про екзистенціальну складову виснаження: у міру його наростання особа починає сумніватися у значущості своєї діяльності, відчуває втрату життєвих орієнтирів і особистісного сенсу. Суттєвий зв'язок з фізіологічними та психосоматичними проявами ($r=0,484^{**}$) підкреслює, що виснаження впливає не лише на психіку, а й на тіло - зокрема, через соматичні скарги, порушення сну, зниження імунітету та інші прояви. Зниження особистих досягнень ($r=0,497^{**}$) також тісно пов'язане з виснаженням - особи, які переживають цей стан, знецінюють власні зусилля й досягнення, втрачають віру у власну ефективність, що веде до зниження самооцінки. Зв'язок з особистісним віддаленням ($r=0,437^{*}$) свідчить про прагнення дистанціюватися від оточення, втрату інтересу до соціальних контактів, що є характерною поведінковою реакцією на тривалий стрес та перевтому..

Шкала «Внутрішній конфлікт і втрата сенсу» корелюється із «Емоційне виснаження» ($r=0,561^{**}$), «Деперсоналізація» ($r=0,438^{*}$), «Тривога і депресія» ($r=0,368^{*}$), «Розширення сфери економії емоцій» ($r=0,401^{*}$), «Емоційний дефіцит» ($r=0,440^{*}$), «Емоційне відчуження» ($r=0,484^{**}$), «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» ($r=0,434^{*}$), «Напруження» ($r=0,513^{**}$), «Резистенція» ($r=,523^{**}$)



Рисунок 2.13 Кореляційні зв'язки на вплив «Внутрішній конфлікт і втрата сенсу »

«Внутрішній конфлікт і втрата сенсу» з рядом емоційних і когнітивних станів. Аналіз цих зв'язків свідчить, що внутрішній конфлікт і втрата сенсу тісно пов'язані з емоційним виснаженням, напруженням і резистенцією. Зокрема, найвищий кореляційний зв'язок виявлено зі шкалою «Емоційне виснаження» ($r=0,561$), що свідчить: чим сильніше респонденти переживають внутрішній конфлікт і втрачають сенс, тим вищий рівень емоційного виснаження вони відчувають. Високі кореляційні зв'язки також спостерігаються зі шкалами «Резистенція» ($r=0,523$) та «Напруження» ($r=0,513$), що вказує на те, що внутрішній конфлікт і втрата сенсу супроводжуються зростанням внутрішнього психологічного опору, стресу та емоційного напруження. Крім того, наявні статистично значущі зв'язки з емоційним відчуженням ($r=0,484$), емоційним дефіцитом ($r=0,440$), деперсоналізацією ($r=0,438$), тривогою і депресією ($r=0,368$), а також зі схильністю до звуження емоційної сфери («розширення сфери економії емоцій», ($r=0,401$)). Це означає, що втрата сенсу життя часто

супроводжується пригніченим емоційним станом, зниженням емоційної включеності, тривожністю і втратою цілісного відчуття себе.

Шкала «Деперсоналізація та втрата емпатії» корелюється із « Емоційне виснаження» ($r=0,468^{**}$), « Тривога і депресія» ($r=0,486^{**}$), « Емоційний дефіцит» ($r=0,551^{**}$), « Психосоматичні та психовегетативні порушення» ($r=0,483^{**}$), « Напруження» ($r=0,564^{**}$), « Виснаження» ($r=0,612^{**}$), «Незадоволеність собою» ($r=0,392^{*}$), «Загнаність у кут» ($r=0,396^{*}$), « Редукція професійних обов'язків» ($r=0,377^{*}$), « Емоційне відчуження» ($r=0,369^{*}$), « Резистенція» ($r=0,447^{*}$) .

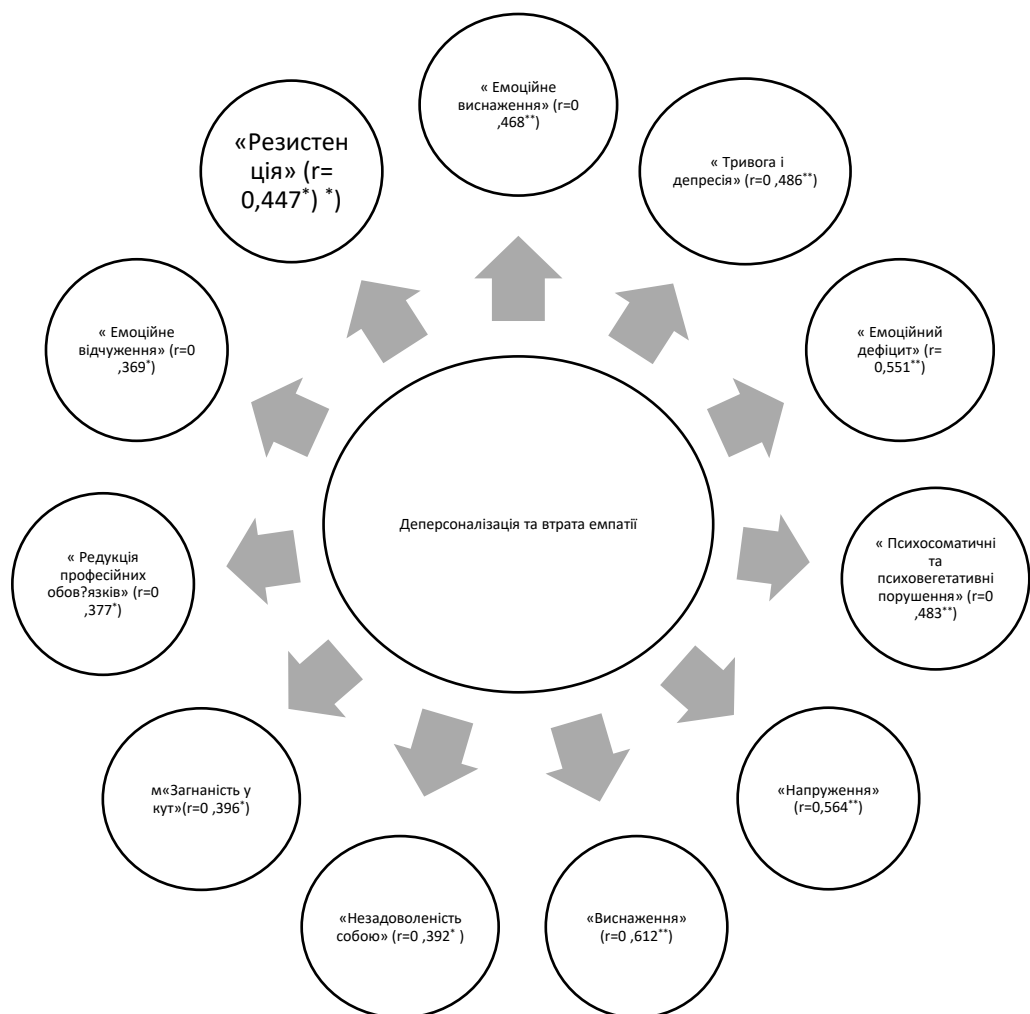


Рисунок 2.14 Кореляційні зв'язки на вплив «Деперсоналізація та втрата емпатії»

Представлено кореляційні зв'язки шкали «Деперсоналізація та втрата емпатії» з рядом емоційних і поведінкових чинників. Аналіз цих зв'язків свідчить, що деперсоналізація та втрата емпатії найбільше пов'язані з емоційним виснаженням, загальним виснаженням, емоційним дефіцитом і напруженням. Зокрема, найвищий показник кореляції виявлено зі шкалою «Виснаження» ($r=0,612^{**}$), що свідчить: чим більше респонденти відчують деперсоналізацію і втрату емпатії, тим вищий рівень їхнього загального фізичного й психоемоційного виснаження. Сильні зв'язки також спостерігаються з такими чинниками, як напруження ($r=0,564^{**}$), емоційний дефіцит ($r=0,551^{**}$) та тривога і депресія ($r=0,486^{**}$), що вказує на взаємозалежність між втратою емоційної чутливості й високим рівнем внутрішньої напруги, тривожних переживань і зниженням здатності до емоційного відгуку. Значущі кореляції також встановлено з психосоматичними та психовегетативними порушеннями ($r=0,483^{**}$), емоційним виснаженням ($r=0,468^{**}$), резистенцією ($r=0,447^{*}$), а також з незадоволеністю собою ($r=0,392^{*}$), загнаністю у кут ($r=0,396^{*}$), редукцією професійних обов'язків ($r=0,377^{*}$) та емоційним відчуженням ($r=0,369^{*}$). Це свідчить про те, що деперсоналізація супроводжується широким спектром негативних психоемоційних станів - від професійного вигорання до психосоматичних симптомів.

Таким чином, чим виразніша деперсоналізація та втрата емпатії, тим більше респонденти демонструють симптоми психоемоційного виснаження, тривожності, напруження та відсторонення від професійної і соціальної діяльності.

2.4 Програма психологічного тренінгу «Профілактики професійному вигоранню для педагогічних працівників»

Програма створена на основі нашого дослідження та з урахуванням специфіки професійної діяльності майбутніх рятувальників.

Цільова аудиторія: педагогічні працівники (чоловіки та жінки), 22-35+ років.

Тривалість програми: 5 тренінгових заняття по 1 год. 25хв

Форма проведення: групова

Кількість учасників: 5-10 осіб у групі

Методи роботи: інтерактивні вправи, лекція, самоспостереження, мозковий штурм, групові дискусії, рольові ігри, зворотний зв'язок

Мета тренінгу: Формування у педагогічних працівників знань, навичок особистісних ресурсів, необхідних для попередження та подолання професійного вигорання, зміцнення психоемоційного стану та розвиток стресостійкості.

Завдання тренінгу:

1. Ознайомити учасників із поняттям, причинами, проявами та наслідками професійного вигорання.
2. Сприяти усвідомленню власного рівня емоційного виснаження та ресурсів.
3. Розвивати навички саморегуляції, релаксації та управління емоціями.
4. Формувати позитивну Я-концепцію та адекватну самооцінку.
5. Стимулювати розвиток навичок асертивної комунікації та вирішення конфліктів.

Основні етапи

- організаційний;
- настановчий;
- формувальний;
- підсумковий.

Структура психологічного тренінгу профілактики професійному вигорянню для педагогічних працівників представлена у табл. 3.1, а зміст програми - у додатку Б.

Таблиця 3.1- Структура тренінгу профілактики професійному вигорянню для педагогічних працівників

Етап	Заняття	Види роботи	Орієнтовна тривалість, хв.
1	2	3	4
Організаційний	Заняття 1 Знайомство. Актуалізація проблеми вигорання	Вправа «Ім'я + ресурс»	15 хв
		Вправа «Правила безпеки»	10 хв
		Вправа -мозковий штурм: «Що таке професійне вигорання?»	15 хв
		Міні-лекція: ознаки, етапи, наслідки вигорання	20 хв
		Діагностика: Тест «Оцінка рівня професійного вигорання»	20 хв
		Вправа обговорення в міні-групах	15хв
		Вправа рефлексія заняття	10хв
астан овчи	Заняття 2.	Вправа «Моє професійне Я»	20 хв

Формувальний	Пізнання себе як інструмент профілактики вигорання	Вправа техніка «Колесо балансу»	25 хв
		Рефлексивне обговорення: «Як я дбаю про себе? Що для мене ресурс?»	15 хв
		Релаксаційна техніка: дихальна гімнастика або прогресивна м'язова релаксація	20 хв
		Вправа рефлексія заняття	10 хв
	Заняття 3. Управління емоціями та стресостійкість	Вправа «Емоційний термометр»	15 хв
		Міні-лекція: Емоційне вигорання та стрес - що спільного?	15 хв
		Вправа практикум: техніки емоційної саморегуляції	25 хв
		Вправа «Мої ресурси» - робота з внутрішніми силами	20 хв
		Вправа рефлексія заняття	10 хв
	Заняття 4. Профілактика вигорання в	Вправа робота з переконаннями: «Я повинен» vs «Я можу»	15 хв
		Вправа	20 хв

	повсякденному житті	«Особисті кордони»	
		Вправа «Антистресова скринька»	20 хв
		Розробка особистого плану профілактики професійного вигорання	20 хв
		Рефлексія. «Я вдячний собі за...»	10хв
Підсумковий	Заняття 5 Я і мій ресурс: старт до змін Підсумки і плани	Вправа « Емоційна розминка »	10 хв
		Вправа «Мій ресурсний рюкзак»	20хв
		Вправа: «Мій план турботи про себе»	20хв
		Завершальне коло: «Що беру з собою?»	15 хв
		Вправа «Коло вдячності та побажань»	10 хв
		Підбиття підсумків тренінгу	10 хв

Розроблена тренінгова програма є ефективним інструментом психологічної підтримки педагогічних працівників у процесі профілактики професійного вигорання. Її зміст спрямований на формування навичок самопізнання, управління емоціями, розвитку стресостійкості та збереження внутрішніх ресурсів, що є важливими для підтримання ефективної і здорової професійної діяльності. Особливістю програми є комплексний підхід, який поєднує теоретичні знання з практичними вправами, рефлексією та груповою взаємодією. Це дозволяє учасникам не лише усвідомити механізми вигорання, а й опанувати конкретні інструменти для збереження емоційної рівноваги та професійної мотивації. Програма враховує індивідуальні особливості учасників,

що сприяє персоналізованій підтримці та підвищенню ефективності профілактичних заходів. Завдяки цьому учасники отримують можливість розвивати власну стресостійкість, покращувати якість життя та професійної діяльності.

Таким чином, дана тренінгова програма є актуальною, практично орієнтованою та цінною в контексті підтримки педагогічних працівників. Її застосування може суттєво знизити ризик професійного вигорання, підвищити психологічну стійкість та сприяти збереженню здоров'я у довгостроковій перспективі.

Висновки до другого розділу

У процесі проведеного мною дослідження, присвяченого вивченню психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників, було встановлено, що ця проблема є надзвичайно актуальною та такою, що має системний характер. Результати опитування педагогів свідчать про наявність ознак синдрому професійного вигорання у значної частини респондентів. Основні симптоми, що проявляються у більшості, – це емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистісних досягнень. Найбільш вираженим симптомом виявилось емоційне виснаження, яке у 70% опитаних перебуває на середньому рівні, а у поодиноких випадках – на високому, що свідчить про суттєве емоційне навантаження, притаманне професійній діяльності педагогів.

Деперсоналізація також виявилася на середньому рівні у більшості респондентів, що може свідчити про появу емоційного відсторонення, формування захисної дистанції у взаємодії з учнями, колегами або батьками. Такі прояви є психологічною реакцією на тривалий вплив професійних стресів та внутрішнього перенапруження. Ще одним важливим аспектом дослідження

стало виявлення зниження особистісних досягнень у частини опитаних (близько 25%), що вказує на втрату віри у власну професійну ефективність, зниження самооцінки та відчуття значущості своєї діяльності. Цей чинник є надзвичайно небезпечним з точки зору ризику розвитку повноцінного синдрому вигорання. Крім того, були зафіксовані високі рівні психоемоційного напруження за такими показниками, як переживання психотравмуючих ситуацій, неадекватне вибіркове емоційне реагування, тривожність і депресія. Це свідчить про глибокий емоційний дистрес, що переживається педагогами, та про втрату емоційної рівноваги, а також про ймовірне формування хронічних психологічних порушень, якщо вчасно не буде надано допомоги. Попри це, важливо підкреслити, що більшість опитаних педагогів демонструють високий рівень професійної мотивації (96,67%), що вказує на збереження внутрішньої цінності своєї професії та глибоке особистісне залучення до неї. Проте такий рівень мотивації за відсутності належної емоційної підтримки може сприяти ще більшому виснаженню, адже надмірна віддача без ресурсного підкріплення часто призводить до внутрішнього емоційного вигорання. У ході дослідження також було виявлено наявність психосоматичних проявів та ознак внутрішнього конфлікту у значної частини респондентів. Це ще раз підтверджує, що професійне вигорання у педагогів не обмежується лише психологічною сферою, а має міждисциплінарний характер, впливаючи також на фізичне здоров'я, якість життя і професійну ефективність.

Таким чином, зроблені висновки дозволяють стверджувати, що хоча ситуація з професійним вигоранням педагогів поки не досягла критичної межі, наявність значної кількості помірних і окремих високих проявів є серйозним сигналом для необхідності своєчасного реагування. З огляду на це, вважаю за доцільне рекомендувати впровадження комплексних заходів психологічної підтримки у закладах освіти, розробку програм профілактики емоційного вигорання, організацію тренінгів із саморегуляції та розвитку навичок психогігієни. Тільки такий системний підхід дозволить зберегти психологічне

здоров'я педагогічного персоналу, покращити мікроклімат в освітніх колективах та сприяти підвищенню якості освітнього процесу в цілому.

Висновки

Проведене мною дослідження, присвячене проблемі професійного вигорання педагогічних працівників, дозволило виявити глибину та багатогранність цього явища, яке на сьогодні є однією з найгостріших психологічних проблем у сфері освіти. Професійне вигорання не є лише короточасним станом втоми чи зниження мотивації — воно виявляється як складний синдром, що охоплює емоційну, фізичну, психічну, когнітивну та поведінкову сфери особистості, і здатне мати серйозні довгострокові наслідки як для самого педагога, так і для якості освітнього процесу загалом.

У результаті емпіричного дослідження було виявлено, що більшість опитаних педагогів демонструють ознаки емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень. Найбільш вираженим компонентом став саме симптом емоційного виснаження, що перебував на середньому або високому рівні у понад 70% респондентів. Це свідчить про систематичне перевантаження, втрату емоційного ресурсу та брак відновлення. Деперсоналізація виявилася у вигляді емоційного відсторонення та формування захисної психологічної дистанції, що є типовою адаптаційною реакцією на хронічний стрес. Зниження особистісних досягнень у чверті респондентів свідчить про формування внутрішнього сумніву в ефективності власної праці, що небезпечно в контексті самореалізації й професійної ідентичності. Також було зафіксовано високий рівень психоемоційного напруження, що проявлявся у тривожності, депресивних станах, психосоматичних реакціях і переживанні психотравмуючих ситуацій. Це доводить, що педагогічна діяльність супроводжується не лише моральним, а й фізіологічним виснаженням. Особливу увагу привертає той факт, що синдром професійного вигорання розвивається поступово і здатен роками залишатися невидимим - через соціальні очікування, тиск відповідальності, культуру «самопожертви» та недостатню увагу до психогігієни в освітньому середовищі. Теоретичні засади дослідження опираються на класичні моделі Г. Фрейденбергера та К. Масlach, які описали

базову структуру вигорання як комбінацію трьох складових: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття професійної ефективності. Подальші концепції Буріша та Грінберга деталізують процес розвитку синдрому у фазах - від початкового ентузіазму до повного емоційного й фізичного виснаження.

Разом із цим варто зазначити, що абсолютна більшість педагогів, які брали участь у дослідженні, зберігають високий рівень професійної мотивації. Це є позитивним ресурсом, який можна використати у системі профілактики вигорання. Однак висока мотивація за умов відсутності належної підтримки здатна перетворитися на фактор ризику, адже надмірна віддача, без відновлення, тільки пришвидшує процес емоційного виснаження. Для зниження ризиків виникнення та поглиблення професійного вигорання доцільним є впровадження комплексної системи психопрофілактики: регулярні психологічні консультації, тренінги з саморегуляції, навчання навичкам емоційного розвантаження та розвитку особистісної стійкості. Особливу роль має відігравати формування здорового стилю життя: збалансоване харчування, фізична активність, повноцінний сон, дозвілля, хобі та соціальна підтримка. Важливими є також усвідомлене планування власного часу, вміння встановлювати межі й говорити «ні», а також розвиток рефлексії й вміння аналізувати свій емоційний стан.

Професійне вигорання педагогів - це складне, багатофакторне, міждисциплінарне явище, що потребує не лише вивчення, а й практичного реагування з боку адміністрацій освітніх закладів, психологів та самих педагогів. Його профілактика й подолання можливі за умови системної роботи, що поєднує індивідуальні, інституційні та соціальні ресурси. Збереження емоційного здоров'я педагогів — це не лише запорука їхнього особистісного благополуччя, а й один із ключових чинників якості освіти, психологічної безпеки учнів і загального клімату в закладі освіти. Лише емоційно стійкий педагог може не просто передавати знання, а й бути справжнім джерелом натхнення, підтримки та гуманності в сучасній школі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамович Т. В., Клім С. Зміцнення психологічної стійкості педагогів у закладі післядипломної освіти // *New pedagogical thought*. – 2025. – № 1. URL: <https://npo.org.ua/articles/2025-1/zmitsnennia-psykholohichnoi-stiikosti-pedahohiv>
2. Акіндінова І. А. Методи психологічної допомоги роботі з наслідками синдрому емоційного вигорання фахівців професій, що допомагають // *Психологічний журнал*. – 2001. – Т. 17, № 4. – С. 56–72.
3. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» // *Вісник МГУ. Серія 14. Психологія*. – 2010. – № 1. – С. 54–58.
- 4.
5. Бочкарьова В. М. Дослідження ефективності використання майндфулнес у роботі з травматичним стресом: дис. ... магістра. – Тернопіль: ЗУНУ, 2024. – 83 с.
6. Брецько І. І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості // *Проблеми сучасної психології*. – 2011. – Вип. 12. – С. 110–120.
7. Вартанова О., Кузнецов Д. Аналіз факторів професійного вигорання співробітників і здобувачів закладів вищої освіти в контексті управління благополуччям персоналу // *Економіка та суспільство*. – 2024. – № 54. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4097>
8. Водоп'янова Н. Є., Старченкова Є. С. Синдром вигоряння: діагностика і профілактика. – Київ: Книжковий Дім «КМ-БУКС», 2018. – С. 109–113.
9. Голенкова А. Сутність поняття «спортивна анімація» та її класифікація // *Physical Culture and Sport: Scientific Perspective*. – 2024. – № 2. URL: <https://sportperspective.org.ua/article/view/132>
10. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття. URL: <https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogostolittya>
11. Жогно Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – Одеса, 2009. – 249 с.
12. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога // *Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології*. – Київ: Міленіум, 2002. – Т. 4. – С. 131–135.
13. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності // *Практична психологія та соціальна робота*. – 2004. – № 9. – С. 60–66.
14. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В., Ковальчук О. С., Федосова Г. Л., Філатова О. Ф., Філь О. А. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів. – Київ: Міленіум, 2004. – 24 с.
15. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти // *Психолог*. – 2010. – № 40. – С. 3–6.
16. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

17. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти: монографія. – Київ: КНТЕУ, 2017. – 320 с. 21-22
18. Мащак С. О., Чеканська Л. М. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема та особливості психологічної профілактики у педагогів // *Науковий вісник ЛДУВС. Серія психологічна.* – 2012. – № 2(1). – С. 444–452.
19. Мешко О. І. Синдром «емоційного згорання» вчителя у контексті професійної діяльності шкільного психолога // *Психолого-педагогічні засади професійного становлення особистості психолога.* – Тернопіль, 2003. – Ч. 3. – С. 104–112.
20. Обискалов І. Рефлексія: поняття, види, функції, психологічна структура // *Журнал сучасної психології.* – 2023. – № 4(31). – С. 47–57.
21. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПТ орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. URL: <https://icbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-modeldopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf>
22. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навч. посібник. – 2024. -с.14-16
23. Піговська С. Профілактика синдрому емоційного вигорання // *Психолог.* – 2011. – № 14–15. – С. 49–54.
24. Підлипняк І. Ю., Дука Т. М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання // *Наук. часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи.* – 2019. – Вип. 69. – С. 175–179.
25. Плахотнюк Н. П., Шапошник О. С., Левченко Л. С. Емоційне вигорання сучасного викладача ВНЗ: проблематика і шляхи подолання // *Академічні візії.* – 2024. – № 31. – С. 55–62.
26. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психологопедагогічна проблема // *Наукові записки кафедри педагогіки.* – 2019. – № 1(45). – С. 59–64.
27. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема // *Збірник наукових праць К-ПНУ ім. І. Огієнка. Інститут психології НАПН України.* – 2011. – № 12. – С. 110–120.
28. Психологічні особливості саморегуляції працівників ДСНС України. URL: <https://ns-plus.com.ua/2019/05/05/psychologichni-osoblyvosti-samoregulyatsiyipratsivnykiv-dsns-ukrayiny>
29. Синдром вигорання. URL: <https://crupp.org/uk/sindrom-vigorannya>
30. Стаднюк Л. А., Давидович О. В., Приходько В. Ю., Олійник М. В., Ширяєва М. І. Синдром емоційного вигорання: фактори, що сприяють його виникненню і попередженню // *Вісник наукових досліджень.* – 2017. – № 1. – С. 145–149.
31. Туглен Б. Бути босом – легко. Покрокова інструкція, як керувати ефективно / пер. з англ. І. Савюк. – 4-те вид. – , 2023. С.18-22

- 32.Чеканська Л. М.Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів // *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка*. – 2020. – Вип. 10. – С. 89–91.
- 33.Чуйко Г. В., Гуляс І. А. Синдром вигорання: коли він починається. URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/>
- 34.Шкраб'юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми // *Молодий вчений*. – 2020. – № 10 (86). – С. 293–296.
- 35.Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості // *Науковий часопис УДУ імені М. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. – 2021. – С. 110–119.
- 36.Blanchard P., Truchot D., Albiges-Sauvin L., Dewas S., Pointreau Y., Rodrigues M., Lartigau E. *Prevalence and causes of burnout amongst oncology residents: A comprehensive nationwide cross-sectional study*. European Journal of Cancer. 2010. 46(15). P. 2708–2715.
37. Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., Schaufeli W. B. *The job demands-resources model of burnout*. Journal of Applied Psychology. 2001. 86(3). P. 499–512.
38. Edú-Valsania S., Laguía A., Moriano J. A. *Burnout: A review of theory and measurement*. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022. 19(3). P. 1780.
39. Glasberg A. L., Eriksson S., Norberg A. *Burnout and 'stress of conscience' among healthcare personnel*. Journal of Advanced Nursing. 2007. 57(4). P. 392–403.
40. Heinemann L. V., Heinemann T. *Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis*. Sage Open. 2017. 7(1): 2158244017697154.
41. Kariaka I. *Psychological correction of the occupational burnout of an individual by means of psychodrama*. Scientific Bulletin of Kherson State University. Series Psychological Sciences. 2019.
42. Maslach C., Jackson S. E. *The measurement of experienced burnout*. Journal of Organizational Behavior. 1981. 2(2). P. 99–113.

Додатки

Додаток а

	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Переживання психотравмуючих	Незадоволеність собою	«Загнаність у кут»	Тривога і депресія	Неадекватне вибіркве емоційне реагування	Емоційно-моральна дезорієнтація	Розширення сфери економії емоцій	Редукція професійних обов'язків	Емоційний дефіцит	Емоційне відчуження	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	Психосоматичні та психовегетативні	Напруження	Резистенція	Виснаження	ПВ	ОВ	ПМ	Емоційне виснаження	Секція 2. Деперсоналізація та втрата емпатії	Зниження особистих досягнень	Фізіологічні та психосоматичні прояви	Внутрішній конфлікт і втрата сенсу
Емоційне виснаження	1	,838**	,038	,526**	,374*	,213	,275	,498**	,004	,300	,741**	,376*	,220	,435*	,372*	,447*	,609**	,465**	,466**	,411*	-	,613**	,468**	,495**	,507**	,409*
Деперсоналізація	,838**	1	-.012	,496**	,540**	,393*	,343	,324	,115	,433*	,628**	,410*	,302	,415*	,326	,560**	,608**	,472**	,474**	,350	-.298	,550**	,674**	,584**	,626**	,561**
Редукція особистих досягнень	,038	-.012	1	-.132	-.122	-.058	-.053	-.067	-.133	-.214	-.223	-.179	,129	-.089	-.318	-.116	-.264	-.162	-.248	-.210	-.126	,039	-.157	-.078	,209	,058
Переживання психотравмуючих обставин	,526**	,496**	-.132	1	,535**	,505**	,432*	,242	,254	,404*	,413*	,269	,395*	,488**	,457*	,796**	,538**	,533**	,474**	,408*	-.173	,544**	,494**	,386*	,386*	,298
Незадоволеність собою	,374*	,540**	-.122	-,535**	1	,673**	,316	,380*	,058	,189	,391*	,298	,256	,461*	,285	,782**	,399*	,432*	,459*	,338	-.162	,326	,392*	,241	,269	,305
«Загнаність у кут»	,213	,393*	-.058	,505**	,673**	1	,557**	,424*	,198	,294	,413*	,538**	,547**	,655**	,371*	,849**	,528**	,683**	,470**	,338	,076	,257	,396*	,274	,313	,326
Тривога і депресія	,275	,343	-.053	,432*	,316	,557**	1	,371*	-.120	,534**	,403*	,393*	,720**	,668**	,494**	,738**	,483**	,738**	,582**	,547**	,374*	,463**	,486**	,433*	,435*	,438*
Неадекватне вибіркве емоційне реагування	,498**	,324	-.067	,242	,380*	,424*	,371*	1	-.072	,078	,710**	,294	,183	,452*	,338	,443*	,641**	,426*	,290	,277	,096	,350	,181	,414*	,283	,299
Емоційно-моральна дезорієнтація	,004	,115	-.133	,254	,058	,198	-.120	-.072	1	-.057	-.008	,241	,210	,130	,139	,123	,359	,224	,000	-.039	-,380*	-.084	,138	,209	,052	,198
Розширення сфери економії емоцій	,300	,433*	-.214	,404*	,189	,294	,534**	,078	-,057	1	,450*	,223	,338	,368*	,274	,459*	,635**	,393*	,466**	,476**	,151	,457*	,389*	,409*	,472**	,368*
Редукція професійних обов'язків	,741**	,628**	-.223	,413*	,391*	,413*	,403*	,710**	-,008	,450*	1	,556**	,290	,582**	,319	,513**	,849**	,572**	,589**	,537**	,058	,486**	,377*	,427*	,391*	,401*

Емоційний дефіцит	,376 *	,410 *	- .17 9	.269	.298	,538 **	,393 *	.294	.24 1	.223	,556 **	1	,451 *	,565 **	,386 *	,468 **	,526 **	,757 **	,498 **	.357	- .010	,420 *	,551 **	.297	.328	,393 *
Емоційне відчуження	.220	.302	.12 9	,395 *	.256	,547 **	,720 **	.183	.21 0	.338	.290	,451 *	1	,599 **	.281	,611 **	,419 *	,728 **	.314	.255	.084	.309	,369 *	.321	,375 *	,440 *
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	,435 *	,415 *	- .08 9	,488 **	,461 *	,655 **	,668 **	,452 *	.13 0	,368 *	,582 **	,565 **	,599 **	1	,464 **	,718 **	,612 **	,871 **	,500 **	,390 *	.060	,488 **	,482 **	,370 *	,395 *	,484 **
Психосоматичні та психовегетативні порушення	,372 *	.326	- .31 8	,457 *	.285	,371 *	,494 **	.338	.13 9	.274	.319	,386 *	.281	,464 **	1	,515 **	,427 *	,719 **	,552 **	.331	.020	,476 **	,483 **	,519 **	,388 *	.302
Напруження	,447 *	,560 **	- .11 6	,796 **	,782 **	,849 **	,738 **	,443 *	.12 3	,459 *	,513 **	,468 **	,611 **	,718 **	,515 **	1	,619 **	,756 **	,631 **	,522 **	.039	,515 **	,564 **	,429 *	,450 *	,434 *
Резистенція	,609 **	,608 **	- .26 4	,538 **	,399 *	,528 **	,483 **	,641 **	.35 9	,635 **	,849 **	,526 **	,419 *	,612 **	,427 *	,619 **	1	,648 **	,548 **	,511 **	- .032	,489 **	,447 *	,587 **	,490 **	,513 **
Виснаження	,465 **	,472 **	- .16 2	,533 **	,432 *	,683 **	,738 **	,426 *	.22 4	,393 *	,572 **	,757 **	,728 **	,871 **	,719 **	,756 **	,648 **	1	,613 **	,437 *	.050	,559 **	,612 **	,497 **	,484 **	,523 **
ПВ	,466 **	,474 **	- .24 8	,474 **	,459 *	,470 **	,582 **	.290	.00 0	,466 **	,589 **	,498 **	.314	,500 **	,552 **	,631 **	,548 **	,613 **	1	,844 **	.353	,440 *	,373 *	.296	,380 *	.310
ОВ	,411 *	.350	- .21 0	,408 *	.338	.338	,547 **	.277	- .03 9	,476 **	,537 **	.357	.255	,390 *	.331	,522 **	,511 **	,437 *	,844 **	1	,521 **	.256	.103	.017	.128	.131
ПМ	- .251	- .298	- .12 6	- .173	- .162	.076	,374 *	.096	- .38 0*	.151	.058	- .010	.084	.060	.020	.039	- .032	.050	.353	,521 **	1	- .277	- .305	- .324	- .299	- .306
Емоційне виснаження	,613 **	,550 **	.03 9	,544 **	.326	.257	,463 **	.350	- .08 4	,457 *	,486 **	,420 *	.309	,488 **	,476 **	,515 **	,489 **	,559 **	,440 *	.256	- .277	1	,744 **	,706 **	,791 **	,670 **
Секція 2. Деперсоналізація та втрата емпатії	,468 **	,674 **	- .15 7	,494 **	,392 *	,396 *	,486 **	.181	.13 8	,389 *	,377 *	,551 **	,369 *	,482 **	,483 **	,564 **	,447 *	,612 **	,373 *	.103	- .305	,744 **	1	,734 **	,695 **	,729 **
Зниження особистих досягнень	,495 **	,584 **	- .07 8	,386 *	.241	.274	,433 *	,414 *	.20 9	,409 *	,427 *	.297	.321	,370 *	,519 **	,429 *	,587 **	,497 **	.296	.017	- .324	,706 **	,734 **	1	,793 **	,751 **
Фізіологічні та психосоматичні прояви	,507 **	,626 **	.20 9	,386 *	.269	.313	,435 *	.283	.05 2	,472 **	,391 *	.328	,375 *	,395 *	,388 *	,450 *	,490 **	,484 **	,380 *	.128	- .299	,791 **	,695 **	,793 **	1	,813 **
Внутрішній конфлікт і втрата сенсу	,409 *	,561 **	.05 8	.298	.305	.326	,438 *	.299	.19 8	,368 *	,401 *	,393 *	,440 *	,484 **	.302	,434 *	,513 **	,523 **	.310	.131	- .306	,670 **	,729 **	,751 **	,813 **	1

Програма психологічного тренінгу «Профілактики професійному вигорянню для педагогічних працівників»

Заняття 1. Знайомство. Актуалізація проблеми вигорання

Мета заняття – Формування у педагогічних працівників знань, навичок особистісних ресурсів, необхідних для попередження та подолання професійного вигорання, зміцнення психоемоційного стану та розвиток стресостійкості. .

Хід заняття:

1. Вправа «Ім'я + ресурс» (15 хв)

Мета: сприяння знайомству та створенню довірливої атмосфери в групі.

Опис: Кожен учасник по черзі називає своє ім'я та слово, яке асоціюється в нього з ресурсом або відновленням (наприклад: «Марина - тиша», «Олег - прогулянка лісом»). Можна дати м'який м'яч, який передається по колу як символ включеності.

2. Вправа «Правила безпеки» (10 хв)

Мета: формування правил взаємодії для підтримки психологічної безпеки .

Опис: Тренер пропонує учасникам разом сформулювати правила роботи в групі (наприклад: конфіденційність, повага до думки кожного, «говорити від себе», «право мовчати» тощо). Правила записуються на аркуші та залишаються видимими впродовж тренінгу.

3. Мозковий штурм: «Що таке професійне вигорання?» (15 хв)

Мета: активізувати наявні знання учасників, викликати інтерес до теми.

Опис: Учасникам пропонується висловити асоціації та власні уявлення щодо професійного вигорання. Усе, що говориться, записується на аркуші паперу. Після завершення - коротке узагальнення ведучим.

Запитання для стимуляції: Як ви розумієте поняття «вигорання»? Як воно проявляється? Чому це важливо для педагогів?

4. Міні-лекція: ознаки, етапи, наслідки вигорання (20 хв)

Мета: надати базову теоретичну інформацію про феномен професійного-вигорання.

Опис: Тренер коротко викладає зміст (можна з презентацією): Визначення (за К. Маслач, В.В. Бойком), основні етапи: емоційне виснаження → деперсоналізація → зниження особистісних досягнень, симптоми: фізичні, емоційні, поведінкові, наслідки: для здоров'я, професійної діяльності, стосунків.

Після лекції поставити запитання: Чи впізнаєте ви щось із цього у своєму досвіді, що вас найбільше здивувало або вразило?

5. Діагностика: Тест «Оцінка рівня професійного вигорання» (методика В.В. Бойка) (20 хв)

Мета: допомогти учасникам усвідомити власний рівень професійного вигорання.

Опис: Учасникам пропонується пройти опитувальник В.В. Бойка. Після виконання – самостійне підрахування балів і ознайомлення з результатами (роздруковані інструкції або слайд з критеріями оцінки).

6. Обговорення в міні-групах (15 хв)

Мета: поділитися рефлексією, сприяти емоційному розвантаженню та розумінню важливості теми.

Опис: Учасники об'єднуються в трійки чи четвірки. Орієнтовні запитання для обговорення: чи були результати очікуваними для вас, що з тесту вам відгукнулось найбільше, чому для вас важливо дбати про себе в контексті вигорання?

Після обговорення – тренер підсумовує: важливо знати свій стан, але ще важливіше – вміти з цим працювати. Наступні заняття – саме про це.

Підсумкова рефлексія заняття (5 хв)

Заняття 2. Пізнання себе як інструмент профілактики вигорання

Мета заняття – сприяти глибшому усвідомленню власної професійної ідентичності, життєвого балансу, ресурсів та потреб; актуалізувати поняття само підтримки; навчити технікам релаксації як способу саморегуляції та профілактики емоційного виснаження.

Хід заняття:

1. Вправа «Моє професійне Я» (20 хв)

Мета: допомогти учасникам осмислити власну роль у професії, емоційне ставлення до неї та усвідомити, що саме дає/забирає енергію у роботі.

Опис: Учасники отримують аркуші та завдання:

Напишіть 5 фраз, які починаються зі слів «**Я – педагог, який...**» (наприклад: Я – педагог, який надихає; Я – педагог, який іноді виснажений тощо).

Потім: Що мені найбільше подобається у моїй роботі, що мене найбільше втомлює, за що я можу себе похвалити як фахівця?

Обговорення в парах або малих групах. Після – короткий спільний підсумок: у кожного є унікальне «професійне Я», яке потребує підтримки й ресурсів.

2. Техніка «Колесо балансу» (25 хв)

Мета: допомогти учасникам візуалізувати власний життєвий баланс і виявити сфери, які потребують уваги.

Опис: На аркуші малюється коло, поділене на 8 секторів: Робота, Сім'я, Здоров'я, Відпочинок, Особистий розвиток, Соціальне життя, Матеріальний добробут, Духовність / внутрішній світ.

Завдання: Оцініть задоволення кожною сферою від 1 до 10 та зафарбуйте сектори відповідно до оцінки.

Обговорення: Які сфери потребують найбільшої уваги, чи є дисбаланс, як це впливає на мій стан і професійну діяльність?

3. Рефлексивне обговорення: «Як я дбаю про себе? Що для мене ресурс?» (15 хв)

Мета: актуалізувати поняття «ресурс» та допомогти учасникам визначити свої джерела енергії.

Опис: Запропонувати учасникам записати відповіді на запитання:

Які дії/люди/місця/заняття допомагають мені відновлюватись?

Як часто я дозволяю собі ці ресурси?

Що заважає мені дбати про себе?

Форма проведення: індивідуальне письмо + обговорення в парах/міні-групах.

Тренер підсумовує: професійне вигорання часто виникає тоді, коли ми втрачаємо зв'язок із собою та своїми потребами.

4. Релаксаційна техніка: дихальна гімнастика або прогресивна м'язова релаксація (20 хв)

Мета: навчити учасників базовим навичкам тілесної релаксації, як інструменту зняття напруги.

Дихальна гімнастика (методика «4-7-8»)

Вдих на 4 рахунки

Затримка дихання на 7

Видих на 8 рахунків

Повторити 5–6 разів у зручному положенні, з акцентом на спокій.

Підсумкова рефлексія заняття (5 хв)

Кожен учасник завершує речення: «Я відкрив(ла) сьогодні для себе...», «Один крок, який я зроблю для себе – це...»

Заняття 3. Управління емоціями та стресостійкість

Мета заняття – сформувати розуміння взаємозв'язку емоційного вигорання та стресу; допомогти учасникам навчитися розпізнавати власні емоції, відслідковувати рівень емоційної напруги; ознайомити з техніками саморегуляції для подолання стресу; активізувати внутрішні ресурси, що підтримують стійкість.

Хід заняття:

1. Вправа «Емоційний термометр» (15 хв)

Мета: допомогти учасникам усвідомити свій поточний емоційний стан.

Опис:

Учасникам роздається шаблон у вигляді термометра з поділками від 1 до 10.

Завдання:

Позначити на шкалі, на якому рівні емоційної напруги вони перебувають зараз.

Записати, яку емоцію відчують (наприклад: втома, тривога, натхнення, роздратування тощо).

Подумати: що могло вплинути на мій стан?

Обговорення в парах або у спільному колі (за бажанням):

Чи часто ви фіксуєте свій емоційний стан у повсякденному житті?

Як тіло «говорить» про напругу або виснаження?

2. Міні-лекція: Професійне вигорання та стрес – що спільного? (15 хв)

Мета: пояснити взаємозв'язок між хронічним стресом і емоційним вигоранням.

Опис: Тренер коротко пояснює: стрес як реакція на перевантаження: гострий і хронічний, коли стрес стає постійним – він виснажує нервову систему, вигорання – наслідок тривалого стресу без відновлення, симптоми спільні: втома, емоційне спустошення, дратівливість, апатія, важливість профілактики: розпізнавання сигналів та регулювання стану на ранніх етапах.

3. Практикум: техніки емоційної саморегуляції (25 хв)

Мета: ознайомити учасників із простими та ефективними техніками управління емоційною напругою.

Методика STOP

S–зупинись,

T–дихай,

O–оглянь ситуацію,

P–продовж обдуманого.

Практичне застосування: імітувати типову стресову ситуацію (наприклад, конфлікт з учнем/батьками) та пройти через алгоритм.

Техніка заземлення

Попросити учасників зосередитись на тілі, відчувати ноги на підлозі, сидіння під собою, навколишні звуки. Вправа сприяє поверненню у «тут і тепер», зниженню тривоги.

Метод «5–4–3–2–1»

Мета: зменшити паніку, емоційне перенасичення.

Назвіть 5 речей, які бачите

4, які можете торкнутися

3, які чуєте

2, які відчуваєте на запах

1 – на смак

Після виконання – коротке обговорення в колі:

Яка з технік здалася найдієвішою?

Де й коли я міг би використати їх у роботі?

4. Вправа «Мої ресурси» – робота з внутрішніми силами (20 хв)

Мета: усвідомити та актуалізувати власні внутрішні опори, що сприяють стійкості у складних обставинах.

Опис: На аркуші кожному учаснику пропонується написати: 3 внутрішні якості, які допомагають мені долати труднощі, 2 зовнішні джерела підтримки (люди, події, місця), 1 ситуацію, де я вже впорався/лася зі стресом успішно

Форма: індивідуальна робота → ділення у трійках → короткий загальний підсумок.

Підсумкова рефлексія заняття (5 хв)

Речення для завершення:

«Сьогодні я зрозумів(ла), що мої емоції...»

«Одна техніка, яку я спробую використати найближчим часом...»

Заняття 4. Профілактика вигорання в повсякденному житті

Мета заняття – сформувати в учасників усвідомлення значення щоденних профілактичних дій у збереженні психоемоційного здоров'я; опрацювати деструктивні переконання, посилити здатність до самопідтримки через практики самодопомоги; навчити визначати та відстоювати особисті кордони; створити індивідуальний план профілактики вигорання.

Хід заняття:

1. Робота з переконаннями: «Я повинен» vs «Я можу» (15 хв)

Мета: усвідомити, як жорсткі установки та вимоги до себе сприяють виснаженню.

Опис: На дошці тренер пише фрази на зразок: я повинен бути ідеальним учителем, я не маю права на помилку, я завжди маю все встигати

Завдання учасникам: переформулювати ці фрази у м'якший, підтримувальний формат, я *можу прагнути* бути кращим, але дозволяю собі помилки, я *маю право* на відпочинок

Обговорення в парах: які переконання тиснуть на мене? Як я можу їх змінити?

2. Вправа «Особисті кордони» (20 хв)

Мета: допомогти учасникам усвідомити межі власної відповідальності, навчити відстоювати себе без агресії.

Опис: Тренер пропонує уявити та зобразити на папері свій особистий простір:

Що я дозволяю вносити іншим у свій простір?

Що мене дратує або виснажує в спілкуванні?

Як я реагую, коли порушують мої межі?

Міні-обговорення: як часто я говорю «ні», яка межа мені найважче дається?

Додатково: коротке обговорення асертивної поведінки (вміння відстоювати себе екологічно).

3. Техніка «Антистресова скринька» (20 хв)

Мета: сформувати набір індивідуальних інструментів підтримки в напружених ситуаціях.

Опис: Учасники отримують шаблон (намальована скринька/контейнер) або аркуш з розміткою.

Завдання: Наповнити свою «антистресову скриньку» такими пунктами: 3 швидкі дії для заспокоєння (дихання, заземлення, чай тощо), 3 речі, які

приносять задоволення, 3 фрази, які мене підтримують, 3 людини, до кого я можу звернутись

Потім – коротке ділення в групі або у трійках. Можна зробити реальну «скриньку» вдома як нагадування.

4. Розробка особистого плану профілактики професійного вигорання (20 хв)

Мета: інтегрувати отримані знання та техніки в індивідуальну практику.

Опис:

Кожен учасник створює свій «План турботи про себе» з такими пунктами:

Що я робитиму щодня для свого емоційного здоров'я?

Що раз на тиждень / раз на місяць?

Що я зміню у своєму стилі роботи/ставленні до себе?

До кого я можу звертатися за підтримкою?

Додатково: бажаючі можуть поділитись частинами плану в групі для натхнення.

5. Рефлексія. Завершення. Вправа «Я вдячний собі за...» (10 хв)

Мета: підвести емоційно-позитивний підсумок, зміцнити самоцінність.

Опис: Учасникам пропонується завершити фразу:

«Я вдячний/вдячна собі за те, що...» Кожен за бажанням ділиться з групою.

Тренер дякує за участь, підтримку одне одного, відкритість.

Заняття 5 Я і мій ресурс: старт до змін Підсумки і плани

1. Вступне коло. Емоційна розминка – 10 хв

Вправа: «Мій стан зараз – як погода» Кожен учасник порівнює свій емоційний стан з погодою. *Наприклад: «У мене всередині сьогодні сонячно».*

Мета: створення безпечної атмосфери, налаштування на роботу.

2. Ресурсна вправа: «Мій ресурсний рюкзак» – 20 хв

Учасники на аркуші (або на макеті рюкзака) зображують чи записують:

Що допомагає їм відновлювати сили;

Хто або що дає енергію;

Які дії заряджають (музика, прогулянки, хобі, колеги тощо).

Мета: усвідомлення власних джерел ресурсу.

3. Вправа: «Мій план турботи про себе» – 20 хв

Кожен учасник формує *індивідуальний план профілактики вигорання*:

3 щоденні мікрозвички для відновлення (наприклад, дихальні вправи, чашка чаю без гаджетів);

2 щотижневі дії для ресурсу (наприклад, зустріч із другом, прогулянка на природі);

1 “червоний прапор” - що буде сигналом зупинитися.

Можна оформити у вигляді міні-плакату, який учасник забирає із собою.

4. Завершальне коло: «Що беру з собою?» – 15 хв

Кожен учасник завершує фразу:

«Я беру з цього тренінгу...»

«Мій ресурс зараз – це...»

5. "Коло вдячності та побажань"

Мета: Формування позитивного емоційного фону, завершення тренінгу на теплій, підтримувальній ноті, зміцнення командного духу.

Інструкція від тренера:

"Зараз ми завершимо наш тренінг дуже особливою вправою. Ми станемо в коло та по черзі говоритимемо слова вдячності або побажання учасникам або групі загалом. Ви можете подякувати комусь особисто або всім, а також побажати щось на майбутнє. Говоріть те, що йде від серця."

Учасники передають символічний предмет (м'яку іграшку, камінь, серце тощо).

Коли хтось тримає предмет - він говорить. Потім передає далі.

Формулювання можуть бути такими:

"Я дякую ____ за підтримку/посмішку/відкритість..."

"Бажаю всім вам зберігати ресурс і силу..."

"Цей тренінг дав мені ____, і я дякую за це всім."

Завершення: тренер також дякує групі й підсумовує теплими словами.

Вправа 6. "Підбиття підсумків тренінгу" (рефлексія)

Мета: Узагальнення знань і досвіду, рефлексія особистих змін, фіксація важливих моментів тренінгу.

Формат: індивідуальна робота + обговорення

Роздача аркушів з такими запитаннями:

Копіювати Редагувати

Що нового я дізнався/дізналася?

Що з цього я використаю в реальному житті?

Який момент тренінгу був для мене найважливішим?

Як я почуваюся зараз?

Учасники 10 хвилин письмово відповідають.

Обговорення в колі або в парах:

"Хто хоче поділитися своїми відповідями? Що було для вас найціннішим за весь час тренінгу?"

Тренер підсумовує:

Наголошує на важливості збереження ресурсу, самопідтримки та подальшого впровадження знань у життя.

