Міністерство освіти і науки України
Департамент освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації
Комунальний заклад
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

Факультет підвищення кваліфікації та перепідготовки

Кафедра психології

Ромашко Яна Валеріївна

Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників

Кваліфікаційна (магістерська) робота
здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми Практична психологія

Науковий керівник:
***Вознюк Алла Вікторівна*,**
доктор психологічних наук,
професор, професор кафедри
психології

Рекомендовано до захисту
рішенням кафедри психології
Протокол №10 від «27» січня 2026 р.

Завідувач кафедри Алла ВОЗНЮК

Суми – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП ……...…….....3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ…….….....7

1.1. Емоційне вигорання як соціальна та особистісна проблема.....7

1.2. Основні підходи визначення проблеми емоційного вигорання в сучасній психології.....14

1.3. Особливості емоційного вигорання у педагогічних працівників.....19

1.4. Система чинників, які впливають на прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.....23

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ...……..……..33

2.1. Методики та процедура дослідження особливостей рівня прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.....33

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей рівня прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.....38

2.3. Тренінгова програма з корекції емоційного вигорання у педагогічних працівників.....49

ВИСНОВКИ ……..……..……..…56

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ …….....…..……58

ДОДАТКИ…….……..64

ВСТУП

Актуальність дослідження. Інтенсивний соціальний, економічний і культурний розвиток сучасного українського суспільства істотно підвищує вимоги, що висуваються до освітян, діяльність яких спрямована на всебічний розвиток особистості дитини, створення оптимальних умов для розкриття й реалізації її потенційних можливостей, здібностей та потреб. Педагогічна діяльність через перенасиченість її стресогенними факторами вимагає від фахівця потужних резервів самовпорядкування і саме тому, як свідчить низка наукових досліджень (Л. І. Даниленко, Л. М. Карамушка, В. О. Орел, О. С. Старченкова, Т. В. Форманюк, А. В. Фурман, О. Я. Чебикін, В. М. Ямницький, C. Maslach, W. Shaufeli та ін.), вона належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці. Одним із негативних наслідків довготривалого професійного стресу є синдром емоційного вигорання.

Узагальнення поглядів дослідників щодо проблеми емоційного вигорання представників соціономічних професій (В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, О. Н. Гнездилова, Н. В. Грішина, С. Т. Губина, Т. В. Зайчикова, Л. М. Карамушка, Л. В. Кондрацька, А. С. Куфлієвський, С. Д. Максименко, Н. В. Назарук, В. О. Орел, Т. І. Ронгінська, М. М. Скугаревська, Е. С. Старченкова, Л. І. Тищук, Т. В. Форманюк, M. Burish, C. Cherniss, H. J. Freudenberger, R. T. Golembiewsky, M. Leiter, C. Maslach, A. Pines, W. Shaufeli та ін.) дає можливість визначити емоційне вигорання як феномен, що розкриває особистісну деформацію, небезпечність та кризогенність якої для фахівця полягає у емоційному виснаженні, знеособленні, скороченні особистих досягнень та потенційно є чи не найуразливішим фактором у професіях даного типу.

Існуючі дослідження педагогічної діяльності переконливо доводять її специфічність та потенційну афектогенність (І. В. Бринза, Н. Ф. Голованова, Я. Л. Коломінський, А. К. Маркова, О. А. Орищенко, О. П. Саннікова, А. В. Фурман, О. Я. Чебикін та ін.). Емоційне вигорання педагогічного працівника та питання його психологічного здоров'я є актуальною проблемою сучасної педагогічної психології (Н. Ф. Голованова, Я. Л. Коломінський та ін.),

психології професійного здоров’я (Г. С. Нікіфоров та ін.), психології безпеки (І. А. Баєва та ін.) тощо. При цьому дослідниками наголошується, що емоційне вигорання призводить до таких негативних наслідків, як погіршення психічного і фізичного здоров'я, порушення системи міжособистісних стосунків, зниження ефективності професійної діяльності, розвиток негативних установок по відношенню до колег та учнів тощо.

Аналіз стану теоретичної та експериментальної розробки досліджуваної проблеми дозволив виокремити такі її аспекти: вивчається та обґрунтовується сутність та структура емоційного вигорання (Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко, Е. Махер, M. Burish, E. Hartman, M. Leiter, C. Maslach, B. Perlman, R. L. Schwab та ін.), аналізуються детермінанти розвитку емоційного вигорання (М. В. Борисова, Т. В. Зайчикова, В. О. Орел, Т. В. Форманюк та ін.); розробляється психодіагностичний інструментарій (В. В. Бойко, Н. Є. Водоп’янова, Дж. Грінберг, Т. Н. Ронгинська, А. А. Рукавішніков, О. С. Старченкова та ін.); здійснюється пошук засобів профілактики та корекції зазначеного синдрому (Д. Г. Трунов та ін.) тощо.

Узагальнюючи вищенаведені дослідження, можна зазначити, що емоційне вигорання, головним чином, вивчається чи як структурне явище Проте, такий важливий аспект означеної проблеми, як переживання суб’єктом стану емоційного вигорання, є практично не вивченим та залишається поза увагою дослідників. Це викликає необхідність дослідження емоційного вигорання як події внутрішнього життя особистості через аналіз процесуальної природи суб'єктивних переживань, тобто акцентування уваги не на зовнішньому, певною мірою вивченому, аспекті проблеми, а на внутрішньому. Саме такий напрямок дослідження потребує вивчення індивідуальних відмінностей переживання емоційного вигорання педагогів, що дає можливість запровадження цільової програми його психопрофілактики, яка враховує психологічні особливості виникнення та перебігу цього явища. Таким чином, недостатня теоретична розробка та практична значущість проблеми зумовили вибір **теми дослідження** «Особливості попередження та подолання емоційного вигорання у педагогічних

працівників».

Об’єкт дослідження – емоційне вигорання у педагогічних працівників.

Предмет дослідження – попередження та подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати і емпірично встановити рівні особливості прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників, розкрити психологічні умови його попередження та подолання.

Відповідно до мети поставлені такі **завдання дослідження:**

1. Дослідити основні підходи до визначення проблеми емоційного вигорання в сучасній психології.

2. Розкрити особливості емоційного вигорання у педагогічних працівників.

3. Виокремити та охарактеризувати систему чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у педагогічних працівників.

4. Дослідити рівні прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників та чинники, які впливають на даний феномен.

5. Розробити психологічні рекомендації для попередження та подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Відповідно до визначених завдань використовувались **методи дослідження**: теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, класифікація, систематизація; емпіричні методи: (спостереження, тестування, стандартизовані методик); методи обробки та інтерпретації даних (метод описової статистики, кількісні та якісні із застосуванням методів математичної статистики); вивчення та систематизація методів, засобів та прийомів психологічного навчання.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає, насамперед, в тому, що здійснено цілісний аналіз основних підходів до визначення проблеми емоційного вигорання в сучасній психології; визначено особливості емоційного вигорання у педагогічних працівників; підібрано та проаналізовано систему чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у педагогічних

працівників; розроблено психологічний тренінг для попередження та подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що розроблений психологічний тренінг може бути використаний при розробці порад до профілактики та подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників, а також всіх тих хто займається даною проблематикою. Апробований у дослідженні методичний інструментарій може стати основою моніторингу рівня прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Апробація результатів дослідження. Наукові здобутки науково-дослідної роботи були представлені на VIII Міжнародної науково-практичної конференції (Суми, 22 травня 2025 року) та на III Всеукраїнському науково-практичному семінарі «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (Суми, 22 січня 2026 року).

Основні результати дослідження обговорювалися на засіданні кафедри психології та опубліковані у науковій статті:

1. Ромашко Я. В. Особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. *Психологія: від теорії до практики*: Інноваційні технології в роботі практичного психолога (матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції, 22 травня 2025 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. [у 2-х ч.]. Ч. 1. Суми: НВВ КЗ СОІППО, 2025. С. 147–151.

2. Ромашко Я. В. Особливості рівнів прояву емоційного вигорання у вчителів. *Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення*: матеріали III Всеукраїнського науково-практичного семінару «Актуальні питання практичної психології в умовах сьогодення» (22 січня 2026 р., м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк. Суми: НВВ КЗ СОІППО, 2026. С. 180–184.

Структура та обсяг кваліфікаційної (магістерської) роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 55 найменувань. Загальний обсяг наукової роботи 84 сторінки, основний зміст викладено на 53 сторінках. Робота містить 9 таблиць та 1 рисунок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Емоційне вигорання як соціальна та особистісна проблема

В останні десятиліття у світовій науковій літературі жваво обговорюється проблема так званих burnout diseases - вигорання на робочому місці, які охоплюють психологічні, психічні та фізичні розлади, пов'язані з впливом факторів виробничого середовища сучасного урбанізованого суспільства.

Всесвітня організація охорони здоров'я назвала професійне вигорання хворобою XXI століття, тому що цей вид спостерігається в будь-якій професії світу досягаючи розмірів глобальної епідемії. Варто наголосити, що він, навіть, був включений до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10), у класифікаційну рубрику «Проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих ускладнень, труднощами управління власним життям», під номером Z 73.0 [49].

Експерти зазначають, що людина, уражена синдромом, відчуває стійке небажання йти на роботу, що супроводжується депресією, порушенням сну, пам'яті та уваги, зниженням активності, втратою інтересу до повсякденної діяльності, відчуттям її безглуздя, бажанням уникнути виконання своїх обов'язків. Знижується інтерес не тільки до професії, але і до самого життя в цілому.

За даними Американського інституту стресу, робочий стрес і наступне вигоряння призводять до таких негативних явищ, як плинність кадрів, абсентеїзм, зниження продуктивності [8]. Підтвердження цього наводить дослідник В.Є. Орел, який стверджує: «Існують дані, що професіонали з вираженими ознаками вигоряння настільки знижують ефективність своєї діяльності, що це впливає на втрати до 50% свого заробітку» [23].

Під терміном «вигорання» розуміється явище, що характеризується стійкістю, наростанням негативних емоцій і, перш за все, емоційного виснаження, а також появою у людини дисфункціональних установок щодо своєї роботи, втратою мотивації. Основними симптомами цього негативного феномена прийнято вважати емоційну виснаженість, деперсоналізацію (цинізм) і редукцію професійних досягнень (відчуття своєї неуспішності). Як науковий феномена синдром вигоряння почали досліджувати з 60-70-х рр. XX століття. Сам термін "burnout", який можна перекласти на українську мову як «емоційне» або «психічне вигорання», з'явився завдяки американському психіатру Х. Фрейденбергеру, який докладно описав цей феномен у своїй статті "Staff burnout" («Вигорання персоналу») [41]. Під емоційним вигоранням автор розумів стан психічно здорових людей, які знаходяться в тісному, інтенсивному спілкуванні з пацієнтами / клієнтами, тобто з об'єктами своєї праці, при наданні професійної допомоги в умовах насиченої емоційної атмосфери [32].

Синдром вигоряння вивчали багато зарубіжних вчених та дослідників, серед яких найбільш відомі К. Маслач і С. Джексон, К. Чернісс, А. Пайнз, Е. Арансон, А. Ленглі. У вітчизняній науці психологи почали вивчати феномен вигорання в останньому десятилітті XX століття. Серед вітчизняних дослідників, які займалися вивченням даного феномена слід зазначити В.В. Бойко, В.Е. Орла, Е. С. Страченкову, Н.Е. Водоп'янову, Н. В. Гришину, Т. І. Ронгінську та ін. Після ретельного аналізу існуючої в даний час наукової літератури, яка дозволяє зрозуміти і розкрити суть явища вигорання, можна сказати, що в зарубіжній науці існує два основних підходи до визначення вигорання і виділенню його симптомів: результативний і процесуальний [23].

Згідно результативному підходу, вигорання - це деяка закінчена структура, що має на увазі сукупність певних, конкретних елементів. Інший же підхід зосереджений на процесуальній стороні феномена, тобто визначає вигорання як деякий процес, який складається з певної кількості стадій або фаз

Ідея поетапного формування феномену простежується також в декількох підходах, наприклад, в трьохстадіальна модель К.Чернісс (Cherniss),

шестифазна концепція М. Буріша (Burisch), а також концепція Б. Перлман і Е. Хартмана (Perlman, Hartman), що розглядали вигоряння в тісному зв'язку зі стресом і стадіями його настання [35]. Як альтернатива мультифакторного підходу до вивчення структури вигорання існують однофакторні моделі, найяскравішим прикладом яких можна назвати модель А. Пайнз і Е. Аронсона (Pines, Aronson). Ці автори розглядають феномен вигорання так: «Стан фізичного, психічного і емоційного виснаження, викликаний тривалим включенням в ситуацію, яка пред'являє високі вимоги до емоційної сфери» [23]. Під фізичним виснаженням тут А. Пайнз і Е. Аронсон розуміють низький енергетичний тонус, слабкість, постійну втому, а також фізичний і психосоматичний дискомфорт. Резюмуючи матеріал, можна зробити висновок про те, що два, на перший погляд, абсолютно протилежні підходи на феномен вигорання фокусують увагу на різні сторони явища: результативну і процесуальну.

З 1990-х рр. минулого століття феномен вигоряння став предметом самостійного вивчення для вітчизняної науки, також варто відзначити, що дослідження даної наукової проблеми набули поширення як в Україні, так і в країнах, що входили раніше до складу Радянського Союзу. У зв'язку з цим в 1990-2000 рр. проводилися різні емпіричні дослідження різних авторів, таких як Н. Е. Водоп'янова, Е. С. Старченкова, А. К. Маркова, М. В. Борисова та ін. Бойко В.В. розглядав одним з перших вітчизняних дослідників феномен вигорання, як варіант психологічного захисту особистості. Він полягає в частковій або абсолютній відмові від прояву емоційних реакцій в травматичних умовах [3]. Науковець відносить синдром до форм професійної деформації особистості. Також, Бойко В.В. розглядає його як стереотипне з боку емоцій сприйняття навколишньої дійсності, що утворюється у професіонала в залежності від сукупності зовнішніх і внутрішніх факторів [3].

Вважаючи вигорання динамічним процесом і розділяючи таким чином переконання закордонних прихильників процесуального підходу, В.Бойко [3]

виокремлює в розвитку синдрому фази, кожна з яких містить в собі кілька симптомів:

1. фаза напруги;

2. фаза резистенції;

3. фаза виснаження.

На думку В.Бойко, в явищі вигорання негативна сторона синдрому проявляється в його наслідках, які впливають на виконання працівником своїх посадових обов'язків, а також на відносини з колегами та іншими людьми [3].

Особливий інтерес і цінність для вивчення феномена вигорання становлять праці В.Е. Орла, який займався як теоретичним, так і експериментальним аналізом феномену вигорання [23]. У проведеному ним дослідженні отримала емпіричне підтвердження гіпотеза Д. Ф. Гіллеспі (Gillespie), на яку посилається В.Е. Орел, про відмінності протікання вигорання: існує «пасивний» тип протікання, який характеризується депресивними симптомами, і «активний» тип, пов'язаний з гнівом, агресією, дратівливістю. В. Орел умовно назвав виділені в результаті дослідження типи вигорання стенічний (активний тип) і астенічний (пасивний тип) [23].

При розгляді факторів, що сприяють появі вигорання, ми бачимо, що тут можуть впливати як особистісні риси працівника (цієї точки зору дотримується, наприклад, польський психолог Т. І. Ронгінська), так і організаційні моменти (думка К. Маслач). Згадані вище Б. Перлман і Е. Хартман виділили такі групи змінних, що детермінують феномен вигорання в професіях типу «людина-людина» [32]:

1) особистісні;

2) рольові;

3) організаційні.

Таким чином, на появу синдрому вигоряння впливають різні умови і передумови.

Існуючі підходи до вивчення вигорання не дозволяють виділити єдину систему психологічних детермінант цього феномена. Так, прихильники

інтерперсонального підходу основною причиною емоційного вигорання вважають міжособистісні взаємини фахівця з суб'єктами професійної діяльності. Представники організаційного підходу в якості причин вигорання виділяють фактори робочого середовища, а представники індивідуального підходу – особливості мотиваційної та емоційної сфер. Тому проблема дослідження визначення детермінант синдрому «професійного вигорання» залишається актуальною.

Б. Перилман, Е. Хартман та Т. В. Форманюк виділили три групи змінних, які впливають на розвиток симптомів емоційного вигорання:

- особистісний (вік, стать, стаж роботи, сімейний стан, неврівноваженість, підвищена збудливість, емоційна нестійкість індивіда, відповідність його темпераменту роботі, спрямованість до екстра- чи інтравертованості);
- рольовий (різні професійні ситуації, у яких спільні дії співробітників неузгоджені);
- організаційний (дестабілізуюча організація роботи, підвищений рівень відповідальності, складний психологічний контингент пацієнтів: психічно хворі, онкохворі, пацієнти з алкогольною та наркотичною залежністю), які впливають на формування вигорання.

Феномен емоційного вигорання включає в себе велику кількість різноманітних симптомів. У зарубіжній психологічній літературі існує кілька класифікацій симптомів вигорання, таких як класифікація С. Кахілл (Kahill), Е. Л. Махер (Maher), Дж. Ф. Кс. Керолла і У. Л. Уайта (Carroll, White) [35]. Однак найбільш розгорнута класифікація по цій темі міститься в більш пізнішій роботі, що належить В. Шауфелі і Д. Ензманну (Schaufeli, Enzmann). Спираючись відразу на два підстави, а саме на характер сфери індивіда, яку симптоми представляють, і на рівень їх прояву, автори побудували класифікацію, яка налічує в цілому 132 симптоми, розподілених за такими п'ятьма групами: 1) афективні; 2) когнітивні; 3) фізичні; 4) поведінкові; 5) мотиваційні [23].

Уважно вивчивши дану класифікацію симптомів вигорання, можна зазначити, що класифікація об'єднує в собі досить велику кількість різноманітних симптомів і, отже, дає вельми об'ємну і багатогранну картину структури і змісту синдрому. Як відзначають вітчизняні дослідники Н. Е. Водоп'янова і Е. С. Старченкова, все різноманіття симптомів вигорання не проявляється одночасно у однієї людини, а складають індивідуальні варіанти, оскільки реакція вигорання проявляється у кожного по-різному [8]. До типових симптомів емоційного вигорання пов’язаного зі стресом належать [26]:

− фізичні (втома, втомлюваність, виснаження, безсоння, запаморочення, розлади травлення, біль у серці, тремтіння, артеріальна гіпертензія, утруднене дихання, коливання ваги, скарги на погане самопочуття загалом та інші);

− емоційні (нестача емоцій, не емоційність, песимізм, цинізм, черствість у роботі та особистому житті, байдужість, фрустрація, відчуття нікчемності, агресивність, дратівливість, тривога, безнадійність, посилення ірраціонального неспокою, нездатність зосередитись, депресія, почуття провини, втрата ідеалів, надій чи професійних перспектив, збільшення деперсоналізації своєї чи інших);

− поведінкові (постійне бажання зробити перерву, відпочити, запізнення, байдужість до їжі, відсутність фізичних навантажень);

− інтелектуальні (зниження інтересу до нових теорій, ідей, альтернативних підходів у роботі, байдужість до новинок, нововведень, відмова в участі в розвиваючих експериментах, формальне виконання роботи);

− соціальні (низька соціальна активність, зниження інтересу до захоплень, сфери дозвілля, обмеження соціальних контактів, відчуття ізоляції, недостатньої підтримки з боку сім’ї, друзів, колег, нерозуміння оточуючими.

Згідно досліджень сучасних вчених, динаміка синдрому емоційного професійного вигорання складається із чотирьох етапів [6]. Перша мікростадія – первинна, поверхова, легка (дотик до проблем). Всі ознаки та симптоми проявляються в досить легкій формі через турботу про себе, наприклад шляхом організації частіших перерв у своїй діяльності. Починається забування певних робочих моментів. Зазвичай на такі симптоми мало хто звертає увагу. В

залежності від характеру діяльності, сили нервово психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, ця стадія може тривати від трьох до п’яти років [6].

Друга мезо-стадія – середня, глибока (занурення у проблеми). Спостерігається зниження інтересу до роботи, навчання, потреби в спілкуванні. Симптоми проявляються регулярно, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Особистість може почувати себе виснаженою після сну чи вихідних. Тривалість даної стадії в середньому від п’яти до п’ятнадцяти років [6].

Третя макро-стадія – важка, хронічна (розчинення у проблемах). Тягуче, болісне, пронизане наскрізь співіснування з проблемами. Можуть розвиватись фізичні і психологічні проблеми (виразка шлунку, цукровий діабет, хронічний тонзиліт, алергічні реакції, депресії, панічні атаки). Переважають сумнівні думки щодо цінності власної роботи, професії чи життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи, емоційна байдужість, отупіння, відчуття відсутності сил. Спостерігається порушення пам’яті та уваги, розлади сну, особистісні зміни, прагнення до усамітнення [6].

Четверта глобальна стадія – заключна, критична, екзистенційна (втрата Я). Повне емоційне вигорання, яке проявляється у відразі до усього оточуючого. Стадія може тривати від десяти до двадцяти років [6].

Явище емоційного вигорання являє собою досить неоднозначний і багатогранний феномен. Можливо, саме тому на сьогоднішній день в науковому співтоваристві немає єдиної думки і погляду на цю проблему. Багато вчених і авторів концепцій можуть дотримуватися зовсім протилежних точок зору з цього питання. При цьому проблема вигорання вивчалася також представниками інших дисциплін: медицини, педагогіки, соціології та інших наук. Тому в різні роки як в Україні, так і за кордоном стали проводитися конференції та з'їзди з метою обговорення феномену вигорання. Одним з подібних заходів стала конференція, що відбулася в 1993 р. в Сан-Франциско, на

якій психологи західних країн спробували сформулювати єдину позицію щодо питань дослідження вигорання.

Дослідники А. Л. Журавльов, Е. А. Сергієнко та їх колеги [12] детально описують синдром вигорання:

1. Синдрому вигорання властива трьохкомпонентна структура, яка включає психоемоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень.

2. Вигорання є в деякій мірі незворотним феноменом.

3. Синдром вигорання має загально-професійний характер, так як проявляється в рамках досить різноманітних професій. Проте, перш за все вигоранню піддаються фахівці, задіяні в сфері професій типу «людина - людина», пов'язаних з наданням тієї або іншої допомоги іншим людям. Однак, автори відзначають, що поки залишаються різні думки з приводу структури та механізмів синдрому [12].

Як бачимо, явище емоційного вигорання являє собою досить неоднозначний і багатогранний феномен. Можливо, саме тому на сьогоднішній день серед науковців немає єдиної думки і погляду на цю проблему. Багато вчених і авторів концепцій можуть дотримуватися зовсім протилежних точок зору з цього питання. При цьому проблема вигорання надбала міждисциплінарний характер і вивчається також представниками медицини, педагогіки, соціології та інших наук.

1.2. Основні підходи визначення проблеми емоційного вигорання в сучасній психології

Феномен емоційного вигорання представляє собою неоднозначне і багатогранне утворення, що вивчається представниками різних наук. В межах психології його дослідження відбувається в контексті проблем професійної діяльності і розглядається у тісних семантичних зв'язках поряд із поняттями «професійне вигорання», «професійна криза» і т.д. В психології праці, феномен емоційного вигорання тлумачиться як реакція організму, що виникла після

впливу професійних стресогенних чинників тривалого і середньо інтенсивного характеру [33; 34]. Характерною особливістю його наукової рефлексії виступає положення про те, що емоційне вигорання виникає в системі соціономічних професій на грунті навантажень або вимог, що значно перевищують можливості фахівця. Емоційне вигорання є процесом поступової втрати енергії, сил та натхнення у виконанні повсякденних професійних справ.

В простір психологічного знання термін «синдром вигорання» вперше був впроваджений американським психіатром Дж. Фрейденбергом у 1974 р. у зв'язку із аналізом психологічних станів людей, які працюють у різних соціальних сферах і постійно стикаються з труднощами комунікації [66]. Науковець зазначає, що емоційне вигорання притаманне людям професій «людина- людина», що мають справу з негативними емоційними переживаннями інших та мимоволі долучаються до них. Подібної точки зору притримувалися К. Черніс, Е. Едельвич, А. Бродський (Cherniss, Edelwich Brodsky) [64; 65]. Відомий психолог К. Маслач влучно зауважує, що вигорання – це «плата за співчуття, яку працівники демонструють до своїх клієнтів». [68, с.134]. У зв'язку з цим, синдром емоційного вигорання характеризує психологічний стан фахівців, перемоційне вигоранняажно, обслуговуючих професій, діяльність яких, спрямована на допомогу іншим.

На думку Г. Робертса, емоційне вигорання – це «…відображення тривалогоробочого стресу і є наслідком професійної кризи» [70, с. 42]. Причому цей стресє специфічним, зумовленим більш постійним емоційним контактом зі значною кількістю осіб. Людина страждає не просто від фізичного або нервового виснаження, які часто мають тимчасовий характер, а від хронічного психоемоційного знесилення, яке суттєво знижує продуктивність діяльності.

Е. Гребот підкреслює, що «…емоційне вигорання – це психоемоційний стан, який виникає внаслідок недостатньої мотивації, обізнаності та самоконтролю і супроводжується очікуванням покарання, а не винагороди за результати роботи » [67, с.213]. Ф. Сторлі вважає, що емоційне вигорання є показником труднощів у досягненні цілей діяльності, свідчить про суперечності

між професійними потребами та можливостями їх задоволення [72, с.680]. Людина стає підвищеноемоційно напруженою; перебуває в стані внутрішнього, а можливо і зовнішнього конфлікту; знижується її робоча ефективність; з'являється відчуття власної некомпетентності, негативне ставлення до себе як до професіонала.

У наукових розвідках О. Грицук представлено огляд класичних наукових досліджень феномену емоційного вигорання [13]. Зокрема, достатньо розповсюдженою тенденцією у психології є дослідження проблеми емоційного вигорання у парадигмі концепції стресу Г. Сельє, яка вважається її теоретичним підгрунттям. Стрес, як і емоційне вигорання виявляють схожі ознаки: вони спричиняються дією радикальних подразників, що дестабілізують психічні стани; проходять аналогічні стадії (занепокоєння, резистентність, виснаження); мають спільні форми прояву (напруження, втома, апатія, знесилення і т. д) [13]. Проте вважаємо, що емоційне вигорання є більш вузьким поняттям, що відображає наслідки та особливості переживання стресу.

З позицій екзистенціального підходу, емоційне вигорання виникає внаслідок розчарування роботою, нереалізованих життєвих та професійних цінностей, марних очікувань і т. д. А. Ленгле вважає що емоційне вигорання – це затяжний стан внутрішнього знесилення, що виникає з причини втрати смислу діяльності, деформує світогляд, погіршує самопочуття, провокує відчуття незадоволеності досягнутими результатами; розчарування в інших людях або в обраній справі [13]. В контексті онтологічних проблем, емоційне вигорання вивчається з точки зору його деструктивного впливу на якість життя та труднощів досягнення стану «акме»; передбачає аналіз внутрішніх ресурсів подолання кризи буття та виходу на новий рівень життєорганізації. В екзистенційні парадигмі емоційне вигорання – це не лише про професію, це про життя в цілому, неможливості підвищення рівня її осмисленості та задоволеності

На думку Н. Марути, О. Чабан, Г. Коленської, емоційне вигорання – «..це процес поступової втрати афективної, розумової та фізичної енергії, що

проявляється в симптомах емоційної та когнітивної астенічності, фізичної втоми, зовнішній індиферентності та зниженні задоволення від виконуваної роботи» [40, с.23]. Проте, як зауважує Н. Чепелемоційне вигоранняа, функціональний вплив емоційного вигорання є неоднозначним [55]. При всій своїй деструктивності, що має негативні наслідки, емоційне вигорання є різновидом психологічного захисту, що виявляється у зниженні рівня афективного реагування у відповідь на дію психотравмувальних чинників. Будучи відносним функціональним стереотипним утворенням, емоційне вигорання дає змогу розумно й економно витрачати енергію, є природною реакцією на хронічні стреси у роботі. Це своєрідний механізм психологічної протидії, який виробляється особистістю за для збереження емоцій у відповідь на впливи подразників радикального характеру.

У зарубіжній науці існує два основоположні підходи до визначення структури феномену: результативний (К. Маслач, С. Джексон) і процесуальний (А. Пайнз, Е. Аронсон). Згідно з результативним підходом, вигорання - це деяка оформлена структура, що передбачає сукупність пемоційне вигоранняних, конкретних елементів у вигляді наслідків феномену. Процесуальний підхід синдрому емоційного вигорання представляється як конкретний динамічний процес, що складається з кількості стадій, які відображають його розгортування та протікання.

В роботах К. Маслач, зазначається, що емоційне вигорання частіше проявляється у тих фахівців, що мають низьку самооцінку та негативне самовідношення; супроводжується пасивним ставленням до роботи та нечутливістю до її проблем; втратою інтересу та зниженням завзятості та творчої активності у її виконанні [68, с. 93]. Емоційне вигорання є процесом поступової втрати когнітивної, фізичної та емоційної енергії та проявляється в таких симптомах як: розумове та емоційне виснаження, фізична втома, зниження задоволеності від виконання роботи, особиста відстороненість, відчуття спустошеності та вичерпаності ресурсів. Характерним також є стан деперсоналізації, який тісно пов'язаний з виникненням байдужого ставлення до

того, що раніше приносило задоволення та редукції особистих досягнень. Контакти з колегами стають більш знеособленими та поверхнєвими, може з'являтись роздратування, яке з часом може призвести до конфліктів; проявляється тенденція знецінювання результатів, негативної самооцінки образу професійного «Я»; обмеження своїх службових можливостей, обов'язків і почуттів по відношенню до інших. К. Маслач зауважує, що емоційне вигорання тривалого та інтенсивного характеру може спровокувати хронічну депресію і погіршити фізичне здоров'я [68].

Спираючись на роботи К. Маслач, С. Джексон синдром емоційного вигорання розглядає як відповідну конативну реакцію на тривалі професійні стреси міжособистісних комунікацій, своєрідний індикатор дезадаптації суб'єкта до його професійного середовища.

Прихильники процесуального напрямку А. Пайнз, Е. Аронсон феномен емоційного вигорання тлумачать як «стан психічного та фізичного виснаження, спричинений тривалим включенням у ситуацію, яка висуває високі вимоги до афективної сфери» [69]. Фізичне виснаження характеризується постійною втомою, низьким енергетичним тонусом, дискомфортом в тілі, загальною слабкістю; тоді як психічне виснаження виражає ментальну астенію, низьку психічну функціональність, негативно впливає на всі рівні особистісної організації: інтелектуальний, афективний та конативний, значно знижуючи їх активність.

Дослідники (Л. Брегун-Ткачук, О. Голуб) вважають, що емоційне вигорання – складний психологічний стан, що протікає динамічно і проходить декілька стадій [3;11]:

1) напруження, що виявляється у вигляді хвилювання, зростання тривожності, негативізмі, відчуттях «загнаності у глухий кут»;

2) резистенції – афективна дезорієнтація, неадекватність емоційного реагування, інтеграція зусиль у спробі чинити опір, активізація самоконтролю, професійна редукція;

3) виснаження – власне емоцій не вигорання, що характеризується

відповідною симптоматикою.

Динамічна модель Б. Перлмана, А. Хартман представляє чотири стадії емоційного вигорання [65]:

1) напруженість, пов'язана з додатковими зусиллями та спробою адаптації до нових робочих вимог;

2) відчуття неспроможності виконувати діяльність;

3) фізичне та емоційне виснаження;

4) афективно - когнітивні, поведінкові деформації.

У розвитку синдрому емоційного вигорання М. Буріш, У. Шауфелі [63] виділяють такі фази:

1) сигнальну (попередження про імовірність виникнення емоційного вигорання, проявляється як почуття втоми, зниження настрою та мотивації);

2) зниження рівня співучасті (відстороненість від справ, відчуття ізольованості);

3) емоційні реакції (депресія, відчуття провини, тривожність, лабільність настрою, апатія);

4) деструктивної поведінки (агресія, конфлікти, уникання, захист);

5) екзистенційної кризи (розчарування і негативна життєва установка, відчуття безпорадності та безглуздості життя).

Таким чином емоційне вигорання виступає складним феноменом, що має широку термінологічну розгорнутість в просторі наукового психологічного знання, розглядається в контексті особливостей виконання професійної діяльності, характеризується структурною організацією, системою детермінант та формами прояву.

1.3. Особливості емоційного вигорання у педагогічних працівників

Емоційне вигорання є полідетермінованим утворенням, що спричиняється системою різноманітних чинників. Узагальнення наукового матеріалу дозволяє виокремити наступні їх факторні групи: особистісну, психофізіологічну,

професійно – середовищну

Особистісна група виявляє особливий тип людини, схильної до ЕВ. Т. Зайчикова вважає, що такі якості як, гуманність, співчуття, ідеалізм, інтровертованість підвищують схильність людини до ЕВ [19]. К. Малишева до даного переліку додає низьку мотивацію професійної діяльності, егоїзм, ворожість, домінування матеріальних цінностей, як особистісних детермінант ЕВ [37]. О. Варгата [6] зауважує, що схильність до драматизації, висока емоційна лабільність та низька саморегуляція підвищують ризик виникнення емоційного вигорання. А. Величко в даному контексті виділяє пригніченість, зневіру, фрустрацію, низьку стресостійкість, агресивність, суперництво, нестриманість і т.п, які може безпосередньо і не спричиняють емоційного вигорання, але значно підсилюють його [7]. Н. Булатевич зауважує, що основною причиною емоційного вигорання є психологічна перевтома, яка виникає внаслідок явного домінування вимог над ресурсами, що неминуче веде до порушення психічної рівноваги та емоційного вигорання [3].

Психофізіологічний чинник емоційного вигорання розкриває роль нервової системи у регуляції психічних станів, емоційне вигорання в тому числі. Мова йдеться про функціональну організацію НС, силу, врівноваженість і рухливість процесів збудження і гальмування. В дослідженнях функціональних станів проведених М. Корольчук та іншими дослідниками зазначається, що слабка, неврівноважена та нерухлива НС визначає низьку працездатність та стресостійкість, розбалансованість та підвищує сенситивність психіки до появи ЕВ [33; 34].

До професійно-середовищного чинника синдрому емоційного вигорання належать, в першу чергу: умови праці, (перевантаження, тяжка та ненормована праця), недостатня кількість часу на відпочинок, ризикологічність діяльності, матеріальні умови і система винагород; особливості спілкування і виконання різних ролей, статус фахівця в організації, наявність конфліктів, складні взаємовідносини із колегами та адміністрацією, несприятлива психологічна атмосфера, бюрократія і т.д. Д. Діріксон, В. Шауфелі вважають, що одним з

чинників професійного вигорання є відчуття несправедливості, соціальної незахищеності, абсолютної залежності від керівництва і т.д. [71].

Б. Перлман, Е. Хартман в якості детермінант синдрому емоційного вигорання виділяють особистісні, рольові і організаційні чинники [65]. Особистісний чинник: алекситимія (труднощі вираження почуттів та їх інтерпретації, «афективна розгубленість»), зниження індивідуальних ресурсів та відсутність соціальної підтримки. Рольовий чинник: рольова конфліктність та невизначеність, дифузія ролей та відповідальності. Організаційні чинники: неоптимальна організація праці, дефіцит часу, формальні вертикальні зв'язки, нестача автономності, відсутність можливостей професійного зростання, неузгодженість спільних дій, нездорова конкуренція тощо.

В дослідженнях В. Корольчук [34] виділяються наступні групи факторів емоційного вигорання:

- індивідуальні - нейротизм, невпевненість, чутливість, низький рівень емпатії, трудоголізм, низька самооцінка тощо;
- діяльнісні – висока напруженість та інтенсивність праці, ситуація цейтноту та частої зміни вимог;
- соціально-психологічні – конфліктне середовище, «важкий контингент», несприятлива психологічна атмосфера співпраці.

До соціально-демографічних чинників, що становлять індивідуальні причини емоційного вигорання Л. Гаврилюк, Л. Пампуха відносять: стать (жінки більш схильні до емоційного вигорання), вік (найбільш сенситивною до емоційного вигорання є молодь і люди зрілого віку), соціальний статус (люди високим соціальним статусом менш вразливі до емоційного вигорання), наявність сім'ї (зменшує ризик виникнення емоційного вигорання), стаж роботи (молоді спеціалісти більш схильні до емоційного вигорання), географія проживання (країни Європейського та Американського континентів) [8; 46].

Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури дозволяє виділити декілька груп прояву емоційного вигорання, що виявляються в органічних, афективних, когнітивних, конативних і соціальних симптомах [1; 4; 6; 16].

Органічні симптоми є фізіологічною реакцією на дію тривалого стрес-фактору та проявляються у вигляді фізичної втоми, безсоння, порушення харчової поведінки, відчуття дискомфорту в тілі. Емоційне вигорання може загострити хронічні хвороби та спричинити нові [9; 11].

Афективні симптоми, в першу чергу охоплюють сферу емоцій та почуттів, яка характеризується значною інтенсивністю та невизначеністю, варіативністю, певною тривалістю, негативною модальністю, низьким самоконтролем і т.д. Переживання, які супроводжують емоційне вигорання – це, зазвичай, занепокоєння, тривога, депресія, афекти, байдужість, дратівливість, розгубленість, безпорадність і т.д.

Когнітивні симптоми є свідченням зниження продуктивності пізнавальних функцій: поганої концентрації уваги, зниження мнемічної діяльності та мисленнєвої активності. Людина втрачає інтерес до пізнання, демонструє репродуктивні способи інтелектуалізації діяльності, застосовує прості операції, діє шаблонно, відчуває фрустрованість в ситуаціях зміни вимог або збільшення інтелектуального навантаження. Вона демотивована, займається рутинними справами, формальним способом виконує завдання.

Деструктивна симптоматика емоційного вигорання проявляється і на рівні самосвідомості. Під удар ставиться самооцінка особистості, відбувається власне знецінення, деперсоналізація, самовідношення та аутосимпатія набувають негативного характеру; виникає криза ідентифікації професійного «Я».

Конативні симптоми проявляються на поведінковому рівні і виявляються у відмінностях протікання емоційного вигорання. В даному контексті Н. Мирончук, Н. Чепелева виділяють «пасивний» і «активний» тип [44; 55]. Пасивний тип характеризується астено - депресивними станами, зниженням тонусу, уникаючою або захисною поведінкою, тенденцією до інтроверсії. Активний тип, навпаки, виявляється у підвищенні рівня стенічності, яка може бути як деструктивної, так і конструктивної спрямованості. Деструктивна спрямованість виявляє зв'язок емоційного вигорання із дратівливістю, гнівом та агресією, може проявлятись у формі конфлікту та імпульсивності дій. Людина

діє спонтанно та афективно, не замислюючись про наслідки своєї поведінки. Серед провідних конативних стратегій, найбільш розповсюдженими тут є конкуренція, протидія та боротьба. Конструктивна спрямованість конативного компоненту емоційного вигорання виражає орієнтацію людини на позитивне вирішення проблемної ситуації, а не на уникання. Особливе місце тут займають копінг – ресурси, які дозволяють вирішувати труднощі професійної діяльності, справлятися із її кризами і, таким чином, мінімізувати наслідки емоційного вигорання. В даному аспекті людина застосовує проактивні технології: резильєнтності, моделювання, трансформації, які не лише забезпечують можливості успішного вирішення професійної кризи, але й сприяють подальшій професіоналізації суб'єкта, розширенню життєвого і фахового досвіду [44; 55].

Соціальні симптоми є показником певних соціальних дисфункцій, що виражаються у труднощах адаптації, проблемах у спілкуванні, ізоляції, міжособистісній індиферентності або конфліктності, дифузій ролей та складностях їх виконання.

Таким чином, емоційне вигорання – складне полідетермінантне утворення, що спричиняється групою чинників і проявляється на органічному, афективному, когнітивному, конативному і соціальному рівнях у відповідній симптоматиці

1.4. Система чинників, які впливають на прояв емоційного вигорання у педагогічних працівників

Емоційне вигорання є феноменом що характерний для представників різних професійних груп. Особливо вразливими до емоційного вигорання виявляються працівники освітньої сфери, що обумовлюється характеристиками та якостями виконання діяльності [13; 29].

Освітні реформи, які відбуваються у суспільстві, мають нести в собі не тільки великий розвивальний і навчальний потенціал, а й зберігати здоров'я всіх учасників освітнього процесу, педагога в тому числі. Однак специфіка діяльності вчителя накладає відбиток на всі сторони його життя. Велика

емоційна напруженість професійної діяльності, нестандартність педагогічних ситуацій, серйозна відповідальність і складність праці, збільшують ризик розвитку синдрому емоційного вигорання в цій професійній групі. В даному контексті, проблема емоційного вигорання зумовлена не лише індивідуальними причинами, а й властивою системі загальної освіти практикою управління, системою оплати праці, ненормованим і неконтрольованим робочим навантаженням і т. п, які іманентно включають ризик вигорання.

Педагогічна діяльність належить до типу «людина – людина» і реалізує задачі виділення освіти в особливу соціальну функцію, яка поступово сформувалася в історії людства в умовах суспільного розподілу праці, призначення якої - передача досвіду новим поколінням для підготовки до життя, залучення до цінностей людської культури. Згодом освіта виокремилася в особливу соціальну сферу і стала самостійним суспільним інститутом, що передбачає особливу систему і вимоги. Як зазначає Н.Токарева, «педагогічна діяльність – це цілеспрямована професійна активність вчителя, навчально – виховний вплив на учня, спрямований на його особистісний, інтелектуальний і соціальний розвиток» [54,с. 140]. Головною її метою виступає гармонійний і всебічний розвиток особистості школяра, через стимуляцію всіх рівнів психічної організації в процесі передачі загальнокультурних та предметно - професійних знань. За своєю структурою, педагогічна діяльність включає різні системи і функції: розвивальну, навчальну, виховну, гностичну, організаційну, аксіологічну, комунікативну і т.д.

Масштабний, глобальний, структурно насичений та соціально- значущий характер діяльності вчителя висуває підвищенні вимоги до особливостей та якостей її виконання. Вчитель повинен відповідати соціальним запитам, предметній і фаховій компетентності, володіти новітніми навчальними і виховними технологіями та вміти їх використовувати. Діяльність учителя вирізняється високим рівнем зайнятості, творчим характером та необхідністю постійно вдосконалюватися. За своїм змістом вона представляє інтеграцію дослідницького, проектувального, конструктивного, комунікативного,

організаторського та управлінсько - регулятивних компонентів, які реалізуються в умовах освітньої діяльності. Педагогічна діяльність має рефлексивний характер, вчитель перевіряє, уточнює, переосмислює свій вклад в освіту дітей, працює над помилками та відповідно коригує свою поведінку і діяльність. Інтеграція різних структурних компонентів педагогічної діяльності її інтенсивна динамічність та підвищена відповідальність за результати виконання виступають в якості потенційного джерела стресу, а значить і вигорання.

На думку Ю. Жогно, мультиструктурний і поліфункціональний характер професійної діяльності вчителя, необхідність відповідати стандартам освіти обумовлює високий ризик професійної деструкції, формою якої і є емоційне вигорання [23]. Педагогічна діяльність характеризується великою невизначеністю, значним інформаційним навантаженням, що викликає психічну напруженість, часто супроводжується негативними емоціями та невиправданими очікуваннями. Висока насиченість праці різними видами діяльності, динамізм, особиста відповідальність та необхідність швидкого прийняття рішення, соціальна відповідність ролі вчителя, постійні інновації і т.д, все це призводить до дезінтеграції професійної діяльності педагога, і як наслідок появи симптомів емоційного виснаження. Низка дослідників (Н. Карамушка, О. Марковець, Н. Перегончук та ін..) зазначають, що до емоційне вигорання часто схильні висококомпетентні фахівці освітньої галузі, у яких робота стоїть на першому місці і виступає головною цінністю, навколо якої, організовується життєдіяльність вчителя [27; 39; 47].

На думку С. Максименка, Л. Карамушки діяльність вчителя характеризується високим емоційним напруженням і відбувається в умовах хронічного професійного стресу, виражається у фізіологічних і психічних реакціях [27]. Н. Грисенко, Г. Мешко, О. Мешко, А. Коняхіна, І. Гаврик додають, що в системі вчитель-учень відбувається не тільки обмін знаннями та вміннями, але і емоціями. Учитель постійно змушений реагувати на запити школярів, демонструвати зворотний зв'язок, брати активну участь у житті своїх вихованців, що призводить до редукції власних емоційних реакцій та появи

синдрому емоційного вигорання [12; 41; 58]. Емоційне вигорання вчителя має особливий, специфічний характер, адже ознаки його прояву відбиваються не тільки на його професійній діяльності, а також на учнях.

Р. Павелків, Т. Перепелюк, І. Куделя [45; 48] підкреслюють колективний характер педагогічної діяльності, що вимагає ефективної співпраці. Перебуваючи в системі міжособистісних стосунків із колегами учитель засвоює культуру професійного середовища, до якого належить, а його фахова компетентність багато в чому обумовлена рівнем сформованості педагогічного колективу. У взаємодії з іншими набувається професійний досвід, «відшліфовується майстерність», засвоюються норми і цінності діяльності. Завдяки колективній співпраці та спілкуванню розвивається професійна свідомість, формується образ «Я – педагог» та його самооцінка. В цілому колектив справляє позитивний вплив на професійне становлення педагога, проте в ньому є багато нерегульованих чинників, які нерідко призводять до того, що результат праці педагога значно розходиться з наміченою метою. Ситуація дисонансу діяльності, розбалансованості різних її сторін виступає безпосереднім предиктором виникнення емоційного вигорання педагога. Особливо імовірність виникнення емоційного вигорання вчителів підвищується в ситуації наявності скритого або відкритого конфлікту, комунікативних бар'єрів, напружених стосунків та несприятливого психологічного клімату в колективі.

Низка дослідників (С. Д. Максименко, Л. Карамушка) виявили гендерно-вікові відмінності у емоційного вигорання педагога: наприклад, жінки стикаються з емоційним вигоранням частіше за чоловіків унаслідок того, що жінки є більш емоційними та менш стресостійкими і «ближче все беруть до серця» [27; 52]. Що стосується віку і стажу роботу, то тут сенситивним являється період з 35 до 55 років [28]. В інших вікових діапазонах синдром спостерігається рідше. Л. Пампуха вважає, що пік ЕВ припадає на 40 років [46]. О. Марковець підкреслює що з віком у вчителів виробляється «імунітет» до емоційного вигорання, більше проявляється тенденції до пристосування до

нього [39].

Спираючись на модель емоційного вигорання, запропоновану К. Маслач, структуру емоційного вигорання педагога можна проаналізувати із врахуванням визначених компонентів. Деперсоналізація в даному випадку проявляється в відстороненні та байдужості педагога, проблемах самореалізації, формальному виконанні своїх професійних обов'язків без особистісної включеності та співпереживання. В окремих випадках може з'явитись негативізм, цинічність із використанням сленгу образливого характеру та навіть агресія по відношенню до учнів та колег. З'являється відчуття втрати професійного «Я», незадоволеності результатами професійної самореалізації. О. Єгорова зауважує, що майже у половини шкільних учителів і керівників деперсоналізація може надзвичайно негативно позначитися і на якості взаємовідносин із суб'єктами професійної діяльності, на незадоволеності результатами своєї роботи [16].

Редукція професійних досягнень відображає ступінь незадоволеності педагогічного працівника собою як особистістю і як професіоналом. Спостерігається знецінення своїх професійних умінь та навичок, негативна оцінки власної компетентності та продуктивності, зниження професійної мотивації, наростання негативізму щодо службових обов'язків та зняття відповідальності за результати роботи.

Емоційне виснаження виявляться у вигляді емоційного знесилення, нестриманості, домінування негативних емоцій та економії позитивних, зниженого емоційного тонусу та підвищеної афективної лабільності.

Емоційне вигорання педагога є поліфакторним утворенням. Узагальнена детермінаційна модель емоційного вигорання дозволяє визначити ці чинники у відповідності до специфіки діяльності, зокрема мова йдеться про: індивідуально – психологічні, соціально – психологічні та організаційно – діяльнісні чинники

Індивідуально- психологічні чинники розкриваються у відповідності до особистісних властивостей педагога, його рис характеру, мотивів, механізмів самоконтролю і т.д. В дослідженнях Н. Мирончук підкреслюється зв'язок між

емоційним вигорання педагога та емпатією, зовнішнім локусом контролю, екстернальністю, низькою самооцінкою [44]. Результати емпіричного аналізу проведеного В. Корольчук засвідчують, що вираженість синдрому емоційного вигорання у деяких освітян залежить від таких характеристик, як низький рівень саморегуляції та стресостійкості, слабка усвідомленість своєї емоційної поведінки й реагування, відсутність продуктивного інтересу до себе, свого внутрішнього світу, слабко виражене уміння самоспостереження та самоаналізу, невміння економно витрачати власні енергетичні ресурси [33; 34]. Низька саморегуляція і психічна стійкість включають тенденції відмови від подальшого виконання професійних завдань, особливо у випадках поразки та невдач. Ця ознака відображає спрямованість на уникання проблеми або очікування, що ситуація вирішиться сама собою.

Н. Конончук в якості внутрішніх детермінант ЕВ в цій професійній групі зазначає про високу тривожність та емоційну ригідність, низьку внутрішню і високу зовнішню професійну мотивацію та перфекціонізм [32]. Н. Булатевич виявляє залежності із індивідуальними цінностями та показниками задоволеності життям [3].

Соціально-психологічні чинники – міжособистісні стосунки в педагогічному колективі, несприятлива атмосфера співпраці із колегами, ускладнення комунікації із адміністрацією, наявність конфлікту або прихованої агресії, проблеми спілкування з учнями та їх батьками, низький рівень професійної культури.

Організаційно - діяльнісні чинники емоційного вигорання охоплюють проблеми, пов'язані із організацією діяльності вчителя. До цієї системи відносять: неналежні умови праці; часта зміна режиму та вимог праці; неможливість задоволення професійних потреб та кар'єрного зростання; наявність великої кількості шкільної документації; висока ступінь відповідальності; відтермінованість результату; постійна участь в роботах семінарів, нарад, методичних об'єднань тощо.

Емоційне вигорання вчителя може проявлятися по - різному, про що

йдеться, зокрема, в роботах Т. Каткової, Т. Ковалькової [26; 30]. Зазвичай фіксують випадки емоційного знесилення, афективної скутості, економії емоцій позитивного характеру. Вчитель стає відстороненим, ігнорує потреби та індивідуальні особливості учнів, втрачає інтерес до справи. Знижується рівень залученості до праці, спостерігається формальність та стереотипність, порушується послідовність у досягненні результатів, узгодженість між цілями і реально здобутим. Мотивація стає більш матеріально орієнтованою та спрямованою на запобігання невдачі. Вчитель безініціативно організовує учбовий процес, демонструє репродуктивний спосіб викладання навчального матеріалу, не прагне його оновлення та різноманіття, байдуже ставиться до результатів професійної діяльності. Високий рівень емоційного вигорання визначається витратою більшої кількості енергії та труднощами її швидкого поповнення. Навіть стандартні завдання викликають занепокоєння і потребують більших зусиль .

В. Калошин виділяє суттєві зміни, що спостерігаються і в афективній сфері вчителя. Спостерігається втрата емоційності, жвавості, поява хронічної втоми, песимізму, апатії, з'являється відчуття перенасиченості роботою та спустошеності. Втрачається здатність радіти та отримувати задоволення від роботи, вона сприймається як формальний обов'язок, тягар, який необхідно нести протягом життя. Виникає відчуття безглуздості подальшої професійної самореалізації, зневіри в успіх. Вчитель постійно знаходиться у поганому, пригніченому настрої, може демонструвати ознаки нестриманості, дратівливості та конфліктності, що часто призводить до погіршення фізичного та психічного самопочуття. Негативні емоції розповсюджуються на цілісний екзистенційний контекст, що виявляється у високих показниках незадоволеності життям [24].

На фоні емоційного вигорання суттєво страждає самооцінка вчителя, піддається сумніву власна професійна цінність та компетентність, соціальна придатність та корисність знаходяться під великим питанням. Аналіз професійної самоефективності, зазвичай, набуває негативного окрасу,

втрачається інтерес до себе, як фахівця. Криза професійної ідентифікації призводить до зниження працездатності, мінімізує прагнення до досконалості роботи. У вчителя знижується мотивація донесення нового навчального матеріалу та використання інноваційних методик, проявляється байдужість до успіхів і невдач учнів, мінімізується бажання контактувати з школярами, їхніми батьками та колегами. Значно погіршуються стосунки, в першу чергу, з учнями, вони стають більш формальними безособистісно – орієнтованими. Принцип індивідуального підходу втрачає свою актуальність.

Емоційне виснаження значно погіршує здоров'я освітян, спричиняючи розлади в роботі різних органічних систем (нервової, серцево-судинної, травневої та гормональної). За даними аналізу, проведеного І. Коцан, Г. Ложкіним та ін.., вчителі, що мають ознаки емоційного вигорання, в анамнезі є носіями хронічних захворювань [35]. Від емоційного вигорання страждає не лише фізичне, а й психологічне здоров'я, виникає депресія, неврози різної етіології, психопатичні стани, афекти і т.д.

В дослідженнях В. Ковальчук, Т. Зайчикової, було виявлено спробу моделювання психологічного портрету особистості педагога, стійкого до емоційного вигорання. В якості засадничих властивостей дослідниками, зазначається про амбівертну спрямованістю, інтернальний локус контролю, високу стрес – толерантність, рефлексивність, гнучкість та контрольованість емоційних переживань, оптимізм, відкритість та свобода, готовність до встановлення щирих міжособистісних стосунків і задоволеність досягненнями в роботі [19; 31].

Таким чином, педагогічну діяльність доцільно розглядати як стресогенну, що несе в собі підвищений ризик негативного впливу на суб'єктів професійної взаємодії та сприяє розвитку професійної деформації особистості, зокрема емоційного вигорання. Емоційне виснаження педагога є закономірним явищем, в силу об'єктивних обставин та умов праці; спричиняється системою індивідуально – психологічних, соціально – психологічних та організаційно – діяльнісних детермінант; характеризується структурою та формами прояву.

Загалом, емоційне вигорання в педагогічній діяльності вчителя негативно позначається всіх сторонах життя, знижуючи його якість та рівень задоволення.

Система *чинників емоційного вигорання педагогічних працівників* являє собою багаторівневу сукупність взаємопов'язаних умов і детермінант, які впливають на виникнення, розвиток і закріплення синдрому емоційного вигорання в професійній діяльності педагога. З огляду на сучасні наукові підходи, доцільно виокремлювати такі основні групи чинників:

1. Індивідуально-особистісні чинники

До цієї групи належать психологічні та психофізіологічні особливості педагога, які зумовлюють його вразливість до емоційного виснаження:

- підвищена емоційна чутливість, емпатійність;
- високий рівень відповідальності, перфекціонізм;
- низький рівень стресостійкості та саморегуляції;
- схильність до тривожності, внутрішньої напруги;
- недостатньо сформовані навички психологічного захисту та подолання стресу;
- вікові особливості та стан соматичного здоров'я.

2. Професійно-діяльнісні чинники

Ці чинники пов'язані зі специфікою педагогічної праці та організацією професійної діяльності:

- висока емоційна насиченість і інтенсивність педагогічної взаємодії;
- значне психоемоційне навантаження та дефіцит часу;
- надмірна кількість ролей (учитель, вихователь, наставник, психолог тощо);
- тривала робота в умовах підвищеної відповідальності за результати навчання й виховання;
- монотонність або, навпаки, постійна зміна вимог і стандартів;
- обмежені можливості професійної самореалізації та кар'єрного зростання.

3. Соціально-організаційні чинники

Дана група відображає вплив освітнього середовища та управлінської системи:

- неефективний стиль керівництва, авторитарність адміністрації;
- перевантаженість документацією та формалізація освітнього процесу;
- недостатня соціальна та матеріальна винагорода праці;
- дефіцит підтримки з боку колег і керівництва;
- напружений соціально-психологічний клімат у колективі;
- низький рівень престижу педагогічної професії в суспільстві.

4. Соціально-психологічні чинники взаємодії

Пов’язані з особливостями міжособистісних стосунків у професійному середовищі:

- складні взаємини з учнями та їхніми батьками;
- часті конфліктні ситуації;
- емоційно напружена комунікація;
- відсутність зворотного позитивного підкріплення результатів діяльності;
- необхідність постійного контролю власних емоцій і поведінки.

5. Макросоціальні чинники

Визначають загальний соціально-культурний контекст професійної діяльності:

- соціально-економічна нестабільність;
- реформування системи освіти та постійні зміни нормативної бази;
- зростання суспільних очікувань і вимог до педагогів;
- кризові та стресогенні умови сучасного життя (зокрема воєнні події, пандемії тощо).

Таким чином, емоційне вигорання педагогічних працівників формується внаслідок комплексної взаємодії індивідуальних, професійних, соціально-організаційних та макросоціальних чинників. Усвідомлення системного характеру цих детермінант є необхідною передумовою для

розроблення ефективних програм профілактики та психокорекції емоційного вигорання в освітньому середовищі.

РОЗДІЛ 2
ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Методики та процедура дослідження особливостей рівня прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників

Для більш ґрунтовного аналізу теоретичних положень та визначення особливостей прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників на наступному етапі роботи було проведено емпіричне дослідження.

Емпіричне дослідження проходить у ***три етапи***.

На початковому етапі дослідження були підібрані методики для визначення особливостей прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Практичний етап охоплював основне тестування педагогічних працівників.

На завершальному етапі була проведена обробка та аналіз результатів дослідження рівня прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Мета емпіричного дослідження – встановити рівень прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників та визначити чинники, які впливають на даний феномен.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Встановити рівень прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.

2. Визначити систему чинників, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників.

3. Встановити зв’язків між рівнем прояву емоційного вигорання та чинниками, які впливають на її прояв у педагогічних працівників.

Найбільш перспективними в плані дослідження нашої проблематики нам видаються методики, які відносяться до інтерпретативних, експересивних та імпресивних класів проективних методик. Виявлення можливостей проектних

методів при дослідженні психічного вигорання, яка може бути реалізована за застосуванням наступних методик: «Опитувальник психічного вигорання для працівників соціальних професій» Орел В.Є., Сенін І.Г.; рисунковий тест У. Аве-Лаллемант «Зірки і хвилі» (експресивна методика); «Фрустраційний тест» С. Розенцвейга (інтепретативна методика); методика «Незакінчені речення» Дж. М. Сакса і С. Леві (адитивна методика). Для оцінки достовірності виявлених відмінностей доцільно застосовувати критерії: кутове перетворення Фішера і критерій Манна-Уїтні.

У вітчизняній психології поширеною є «Методика діагностики рівня професійного вигорання В. Бойко», що являє собою опитувальник, який призначений для діагностики синдрому професійного вигорання. Створена методика В.В.Бойко в 1996 році. В своїй методиці науковець пропонує класифікувати синдром емоційного вигорання за трьома стадіями, для кожної з якої характерні свої симптоми. Це відрізняє опитувальник Бойко від опитувальника К.Маслач [4].

Отже, у психології накопичено чималий арсенал методів діагностики емоційного вигорання, наприклад, «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко, «Опитувальник на вигорання (MMI)» К. Маслач і С. Джексона, адаптований Н.Є. Водоп'янова та ін. Існують і комп'ютерні програми аналізу емоційних станів людини, в тому числі і емоційного вигорання, наприклад: детектор емоцій за голосом Voice-Stress Analysis на основі аналізу стресу, детектор емоцій на основі вейвлет-перетворення та ін., які дуже швидко можуть визначити рівень емоційного вигорання особистості.

Проаналізувавши ***методичний інструментарій***, для нашого дослідження ми обрали ряд методик, які найбільш ефективно дають можливість встановити рівень прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників та визначити переважаючі чинники, які впливають на даний феномен.

Так, для ***виконання першого завдання (встановити рівень прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників)*** нами було підібрано Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко.

Методика для виявлення рівня емоційного вигорання вчителів.

Розвиток синдрому емоційного вигорання залежить від зовнішніх і внутрішніх факторів. Рівень емоційного вигорання в опитувальнику оцінюється по 84 пунктам, згрупованих в 12 шкал. У свою чергу, шкали групуються відповідно до трьох фаз, для кожної з яких характерні свої симптоми вигорання. У відповідь на судження необхідно написати «так» або «ні». Час, що витрачається на проведення методики, не фіксується. Опитувальник призначений для професіоналів в якій-небудь сфері взаємодії з людьми. визначається, наскільки у обстежуваної людини сформувалася психологічний захист у формі емоційного вигорання [4].

З метою ***виконання другого завдання (визначити чинники, які впливають на рівень прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників)*** нами було підібрано два опитувальники:

тест «Інтегральна задоволеність працею»;

тест «Опитувальник САН (самопочуття, активність, настрій)».

1. Тест «Інтегральна задоволеність працею».

Інтеграційним показником, що відображає благополуччя / неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаємовідносинами зі співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін.

Дана методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові [7]. Методика обрана для проведення дослідження також по тій причині, що дає можливість визначити задоволеність працею в розрізі складових. Складові задоволеності працею: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями у роботі, задоволеність взаємовідносинами з колегами, задоволеність взаємовідносинами з керівництвом, задоволеність професійним статусом, задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна

задоволеність працею [7]. Важливим фактором на користь вибору методики став її невеликий обсяг і тривалість проведення.

3. Для оцінки настрою, самопочуття та активності було використано **тест «Опитувальник САН (самопочуття, активність, настрій)»**, за допомогою якого визначався психоемоційний стан людини, його здатність адекватно приймати рішення та виконувати певну діяльність. Результати даної методики дозволяють побачити причини виникнення підвищеної тривожності, визначити рівень напруження, стресу, та запобігти розвитку синдрому емоційного вигорання при наявності низьких показників. Опитувальник представлений у вигляді таблиці та налічує у собі 30 пар протилежних між собою характеристик розділених між собою рейтинговою шкалою, яка вказує на рівень прояву характерного психоемоційного стану. Результати з високими балами вказують на сприятливе самопочуття досліджуваних. Низькі показники даної методики вказують на виявленні проблеми, які можуть стати причиною звернення за профілактичною допомогою. Слід зазначити, що зокрема всі показники є рівними, але при наявності втоми співвідношення між ними може змінитись через зниження самопочуття та активності в порівнянні з настроєм.

Для виявлення особливостей емоційного вигорання вчителів Ліцею №1 Охтирської міської ради Сумської області було використано наступні методики.

2. Тест «Інтегральна задоволеність працею».

Інтеграційним показником, що відображає благополуччя / неблагополуччя особистості в трудовому колективі, є задоволеність працею, яка містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаємовідносинами зі співробітниками і керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, задоволеність умовами, організацією праці та ін.

Дана методика дозволяє оцінити не тільки загальну задоволеність своєю працею, а й оцінити її складові. Методика обрана для проведення дослідження також по тій причині, що дає можливість визначити задоволеність працею в розрізі складових. Складові задоволеності працею: інтерес до роботи, задоволеність досягненнями у роботі, задоволеність взаємовідносинами з

колегами, задоволеність взаємовідносинами з керівництвом, задоволеність професійним статусом, задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність, загальна задоволеність працею. Важливим фактором на користь вибору методики став її невеликий обсяг і тривалість проведення.

3. Для оцінки настрою, самопочуття та активності було використано тест **«Опитувальник САН (самопочуття, активність, настрій)»**, за допомогою якого визначався психоемоційний стан людини, його здатність адекватно приймати рішення та виконувати певну діяльність. Результати даної методики дозволяють побачити причини виникнення підвищеної тривожності, визначити рівень напруження, стресу, та запобігти розвитку синдрому емоційного вигорання при наявності низьких показників. Опитувальник представлений у вигляді таблиці та налічує у собі 30 пар протилежних між собою характеристик розділених між собою рейтинговою шкалою, яка вказує на рівень прояву характерного психоемоційного стану. Результати з високими балами вказують на сприятливе самопочуття досліджуваних. Низькі показники даної методики вказують на виявленні проблеми, які можуть стати причиною звернення за профілактичною допомогою. Слід зазначити, що зокрема всі показники є рівними, але при наявності втоми співвідношення між ними може змінитись через зниження самопочуття та активності в порівнянні з настроєм.

Респондентами дослідження стали вчителі Ліцею №1 Охтирської міської ради Сумської області, різного фахового спрямування та педагогічного стажу. Професійна діяльність учителів належить до групи соціально значущих професій типу «людина – людина», що передбачає постійну міжособистісну взаємодію, високий рівень емоційної залученості, відповідальність за результати навчання та виховання учнів, а також необхідність швидкого реагування на різноманітні педагогічні ситуації.

Особливістю професійної діяльності вчителів є тривале емоційне напруження, зумовлене значним навчальним навантаженням, високими вимогами з боку адміністрації, батьків та суспільства, обмеженими часовими

ресурсами, а також необхідністю поєднання педагогічної, виховної та організаційної функцій. У зв’язку з цим учителі належать до групи підвищеного ризику розвитку синдрому емоційного вигорання.

Емоційне вигорання у вчителів проявляється у вигляді поступового зниження емоційної енергії, відчуття хронічної втоми, емоційного виснаження, зниження мотивації до професійної діяльності, формального ставлення до учнів та колег, а також зниження задоволеності результатами власної праці. У деяких респондентів можуть спостерігатися симптоми деперсоналізації, емоційної відстороненості та редукції професійних досягнень.

Отримані дані свідчать, що рівень емоційного вигорання вчителів значною мірою залежить від педагогічного стажу, умов праці, індивідуально-психологічних особливостей, а також рівня соціальної та професійної підтримки. Таким чином, вивчення особливостей емоційного вигорання серед учителів є важливим напрямом психологічних досліджень, спрямованих на збереження психічного здоров’я педагогів і підвищення ефективності освітнього процесу.

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей рівня прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників

У рамках дослідження було проведено анкетування вчителів Ліцею №1 Охтирської міської ради Сумської області з метою визначення рівня СЕВ, в зв'язку з наявністю / відсутністю переробки, із сімейним станом, зі стажем роботи в школі, із задоволеністю життям і свідомістю життя співробітників, рівня задоволеності працею в цілому.

Підсумковий склад вибірки - 51 вчитель.

Перший етап: анкетування вчителів за анкетою У процесі дослідження проведено анкетування вчителів. Всі анкети були оброблені.

З метою проведення дослідження вся сукупність осіб, які прийняли участь в анкетуванні була поділена на групи:

- за критерієм наявності переробок - вчителі мають і не мають регулярні переробки.

- за сімейним станом - вчителі, що перебувають і не перебувають у шлюбі.

- за критерієм стажу роботи в школі - співробітники мають стаж роботи більше 3х років і співробітники, що мають стаж роботи в школі менше 3х років.

Таблиця 2.1

Результати анкетування вчителів

Показники		**Сімейний стан**	**Стаж роботи**	**Переробка**	**Вік**
Одружені	Кількість	26			
	%	51			
Неодружені	Кількість	25			
	%	49			
Стаж до 3-х років	Кількість		25		
	%		49		
Стаж понад 3 роки	Кількість		26		
	%		51		
Переробки наявні	Кількість			25	
	%			50	
Переробки відсутні	Кількість			25	
	%			50	
Вік до 45 років	Кількість				38
	%				75
Вік понад 45 років	Кількість				13
	%				25

Переважаючий вік респондентів - до 45 років (75%), середній вік - 35 років.

У вибірці 25 вчителів (49%) мають стаж роботи від 0 до 3-х років і 26 людини (51%) - понад 3-х років.

З числа опитаних 26 респондента (51%) вказали, що перебувають у шлюбі і 25 респондентів (49%) вказали, що в шлюбі не перебувають.

На питання про наявність регулярних переробок позитивно відповіли 50% опитаних (25 респондентів) і 50% опитаних (25 респондентів) вказали, що у них переробки відсутні.

З метою виявлення схильності вчителів до синдрому емоційного вигорання з використанням методів описової статистики, проведено розрахунок підсумкових показників рівня синдрому емоційного вигорання (СЕВ) за методикою В. В. Бойко (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Середні показники прояву синдрому емоційного вигорання

Найменування фази	**Напруження**	**Резистанція**	**Виснаження**	**Підсумковий показник СЕВ**
Середній показник по всій вибірці	27,01	41,77	29,25	98,03

Виходячи з методики В. Бойко, кількість балів по кожній фазі говорить про її сформованість. Так менше 36 балів говорять про те, що фаза не сформувалася, 37-61 балів - фаза в стадії формування, більше 61 балу - сформована фаза.

В середньому по вибірці можна зробити висновок про наявність синдрому емоційного вигоряння в стадії формування фази «резистенції», тобто, прагнення респондентів знизити тиск зовнішніх обставин наявними способами.

В цілому по вибірці найбільше число балів припадає на фазу резистенція (41,77). Найбільш частими симптомами виявилися симптом «редукції професійних обов'язків», на другому місці по кількістю набраних балів знаходиться симптом «неадекватного виборчого емоційного реагування». Іншими словами, респонденти, які відчувають стрес на роботі, починають економити на емоціях, вибірково реагують на учнів, прагнуть полегшити або скоротити обов'язки, які передбачають емоційні витрати. При цьому увагою починають обділяти не тільки клієнтів, але і колег.

Всю вибірку можна умовно розділити на три групи за рівнем сформованості фаз (табл. 2.3). Розподіл здійснювалося на підставі кількості балів по кожній фазі СЕВ в цілому по вибірці: 1 група - синдром повністю сформувався хоча б в одній з фаз (підсумкова кількість балів в одній з фаз

більше або дорівнює 61); 2 група - синдром знаходиться в стадії формування хоча б в одній з фаз (кількість балів в одній з фаз - від 37 до 60 балів); 3 група - синдром не сформувався (кількість балів не перевищує 36 балів).

Таблиця 2.3

Розподіл кількості вчителів за групами з врахуванням рівня сформованості фаз синдрому емоційного вигорання

Найменування груп	Кількість респондентів	Частка %	Середній вік респондентів
1 група сформ	11	22,5	36,6
2 група у форм	22	42,2	32,0
3 група не сформ	18	35,3	30,3

Аналіз отриманих результатів показав, що 22,5% від загального числа респондентів мають як мінімум одну сформовану фазу синдрому емоційного вигорання і ще 42,2% співробітників - як мінімум одну фазу в стадії формування.

При цьому середній вік респондентів, що мають сформовану фазу СЕВ на 1,6 років вище, ніж середній вік в цілому по вибірці (35 років), а середній вік тих, у кого фаза СЕВ знаходиться в стадії формування - на 4 роки нижче.

Відсутність значущих відмінностей між середнім віком респондентів в кожній групі можна пояснити тим, що середній вік вчителів в цілому відповідає даному віковому діапазону. Тому подальше дослідження СЕВ в даній вибірці в зв'язку з віком недоцільно. Далі проведено аналіз розподілу респондентів, які перебувають в шлюбі по групах сформованості СЕВ (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Розподіл кількості вчителів, які перебувають у шлюбі за групами з врахуванням рівня сформованості фаз синдрому емоційного вигорання

Найменування груп	Кількість вчителів	Частка в загальній кількості	З них перебувають у шлюбі	Частка в загальній кількості
1 група	11	22,5	7	65,22
2 група	22	42,2	9	41,86
3 група	18	35,3	10	52,78

Аналіз отриманих результатів показав, в групі вчителів, мають як мінімум одну сформовану фазу СЕВ, найбільш висока частка тих, хто перебуває у шлюбі (65,2 %). У групі вчителів, у яких як мінімум одна з фаз СЕВ знаходиться в стадії формування частка одружених та заміжніх нижче – всього 41,86%. Серед вчителів, не схильних до проявів СЕВ (жодна з фаз не сформована) в шлюбі складаються трохи більше половини - 52,78%.

Частково подібний розподіл можна пояснити отриманими вище результатами розподілу середнього віку респондентів. У групі вчителів з несформованою фазою найменший середній вік і найменша частка одружених.

Висока частка респондентів, які перебували у шлюбі і мають сформовану фазу СЕВ, вимагає подальшого вивчення, тому що на початку дослідження було висунуто припущення про те, що СЕВ розвивається частіше і виражений сильніше у співробітників, які не перебувають у шлюбі.

У ході дослідження проведено аналіз розподілу респондентів, мають переробку за групами сформованості СЕВ (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Розподіл кількості вчителів, що мають переробку, за групами з врахуванням рівня сформованості фаз синдрому емоційного вигорання

Найменування груп	Кількість вчителів	Частка в загальній кількості	Кількість, що мають переробку	Частка вчителів, що мають переробку
1 група	11	22,5	7	65
2 група	22	42,2	11	53
3 група	18	35,3	6	36

Аналіз отриманих результатів показав, що найбільша частка вчителів, що мають переробку (65%) припадає на групу вчителів, що мають як мінімум одну сформовану фазу СЕВ. У групі вчителів, у яких як мінімум одна з фаз СЕВ знаходиться в стадії формування, частка маючих переробку також висока - 53%. Найменша частка вчителів, що мають переробку (36%) припадає на групу вчителів, у яких немає сформованих фаз СЕВ. Таким чином, взаємозв'язок

синдрому емоційного вигорання і наднормативних переробок існує і вимагає більш докладного вивчення в рамках цього дослідження

Далі проведено аналіз розподілу респондентів, зі стажем роботи менше 3х років по групах сформованості СЕВ (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Розподіл кількості вчителів, зі стажем до 3-х років, за групами з врахуванням рівня сформованості фаз синдрому емоційного вигорання

Найменування груп	Кількість вчителів	Частка в загальній кількості	Кількість вчителів зі стажем до 3-х років	Частка вчителів зі стажем до 3-х років
1 група	23	22,5	4	35
2 група	43	42,2	11	49
3 група	36	35,2	11	58

Аналіз отриманих результатів показав, що найменша частка вчителів, які мають стаж роботи в школі менше 3х років (35%) припадає на групу співробітників, що мають як мінімум одну сформовану фазу СЕВ. У групі вчителів, у яких як мінімум одна з фаз СЕВ знаходиться в стадії формування, частка співробітників зі стажем роботи менше 3х років трохи менше половини - 49%. Найбільша частка респондентів, зі стажем роботи менше 3-х років (58%) припадає на групу, у яких немає сформованих фаз СЕВ. Таким чином, взаємозв'язок синдрому емоційного вигорання і стажу роботи існує і вимагає більш докладного вивчення в рамках справжнього дослідження.

За результатами дослідження СЕВ методами описової статистики можна зробити висновок про схильності вчителів до синдрому емоційного вигорання. Найбільш сильно виражена фаза резистенції, для вибірки в цілому характерна економія емоцій за рахунок учнів і колег, а також близьких і рідних

У 64,7% з числа опитаних вчителів виражений синдром емоційного вигорання, в тому числі у 22,5% як мінімум одна фаза СЕВ є сформованою, у 42,2% як мінімум одна фаза знаходиться в стадії формування. З числа всіх респондентів, схильних до синдрому емоційного вигорання, у 37,3% виявлено комплексний розвиток синдрому (тобто вираженими в тому чи іншому ступені і

в різних співвідношеннях є дві і більше фаз СЕВ). У групі вчителів, що мають сформований СЕВ відзначена сама висока частка респондентів, які відзначили наявність регулярних наднормативних переробок, найвища частка осіб, які перебували у шлюбі і найнижча частка осіб зі стажем роботи менше 3-х років.

З метою перевірки припущення про відмінності взаємозв'язку синдрому емоційного вигорання з задоволеністю працею у співробітників, що мають регулярні переробки, і співробітників, які не мають переробок проведено дослідження задоволеності працею за допомогою методики «Інтегральна задоволеність працею».

В цілому по вибірці в результаті проведеного анкетування зафіксований рівень задоволеності працею 48%, що відповідає середнім показниками (44-55%). При цьому низьку задоволеність працею (менше 44%) демонструють 16 респондентів (або 31,4%), високий рівень задоволеності працею демонструють 9 осіб (або 17,7%), решта 26 співробітників (50,9%) демонструють середню (45-55%) задоволеність працею. Середні значення по вибірці в розрізі за шкалами розраховані з використанням методів описової статистики і подані в табл. 2.7

Таблиця 2.7

Середні показники задоволеністю працею загалом по вибірці

Найменування показника	**Середнє значення по вибірці в цілому**	**Максимально можливе значення за шкалою**	**Співвідношення середнього показника до максимально можливого, %**
Інтерес до роботи	3,8	6	64
Задоволеність досягненнями у роботі	3,2	4	81
Задоволеність взаємовідносинами з колегами	5,3	6	89
Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом	4,4	6	74

Задоволеність професійним статусом	1,8	4	44
Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком	1,8	4	45
Задоволеність умовами праці	3,1	4	79
Професійна відповідальність	1,0	2	52
Загальна задоволеність працею	17,4	28	62
Рівень задоволеності працею, %	48%		

У розрізі за шкалами найбільший рівень задоволеності у респондентів досягається за шкалою «Задоволеність взаємовідносинами з колегами», що пов'язано з невеликими розмірами кожного структурного підрозділу.

Високі значення відзначені також за шкалою «Задоволеність досягненнями в роботі» і «Задоволеність умовами праці». Причини високих значень за шкалою «Задоволеність умовами праці» пов'язані з тим, що в школі за останні кілька років значна увага приділялася переобладнанню і технічного оснащення кабінетів. Однією з причин високих показників за шкалою «Задоволеність досягненнями в роботі» може служити надзвичайно високий рівень мотивації на досягнення з боку керівництва.

Низькі значення відзначені за шкалами «Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком» (45%) і «Задоволеність професійним статусом» (44%).

Низькі значення за вказаними шкалами свідчать про те, що вчителі відчувають себе недооціненими як в грошовому вираженні, так і не відчувають свою цінність як людини і професіонала для освіти. Причиною може служити індивідуальне планування для кожного співробітника, високий рівень застосування стандартів в діяльності, відносна прозорість системи оплати

праці. Вчителі можуть відчувати себе «гвинтиками в великому механізмі», де цінність кожної особистості знижена.

Аналіз проведення дослідження оцінки настрою, самопочуття та активності за допомогою теста-опитувальника САН (самопочуття, активність, настрій), виявив, що за шкалою самопочуття, з усієї кількості досліджуваних, у 20% низький рівень, у 45% – середній та у 35% – високий. Показник рівня активності вказує на те, що низький рівень наявний у 40% досліджуваних, середній у 45%, а високий у 15%. Рівень настрою у 20% є низьким, у 45% середнім та у 35% високим. Графічне зображення рівнів настрою, самопочуття та активності подано на рисунку 2.1.

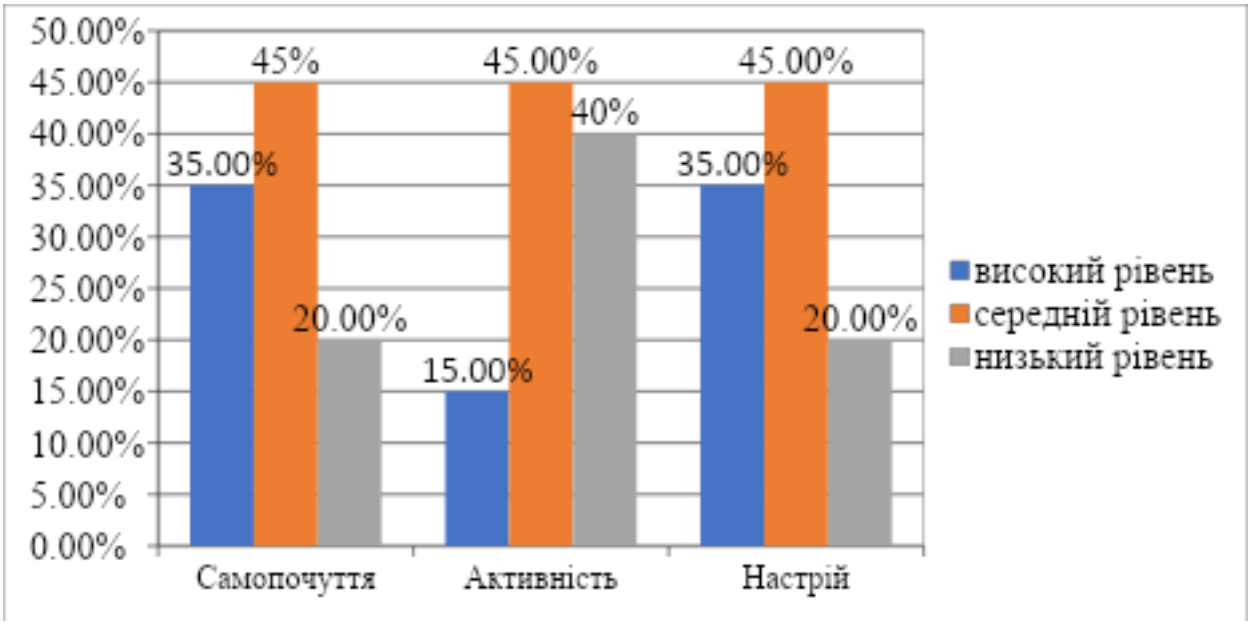


Рис. 2.1. Показники рівня самопочуття, активності та настрою у педагогічних працівників

Кількісні показники рисунку 2.1. дають можливість констатувати той факт, що рівень самопочуття, активності та настрою у більшості респондентів знаходиться на середньому рівні, що вказує на сприятливий стан випробуваних. Особи з високими показниками знаходяться в комфортному емоційному стані, є активними, стрімкими, ініціативними та мають гарний настрій. Представники низьких показників є більше схильними до пасивності, інертності, безініціативності та можуть відчувати дискомфорт, як в фізіологічних так і в психологічних станах.

При дослідженні психоемоційного стану, за результатами методики САН (самопочуття, активність, настрій), у більшості вчителів було виявлено середній рівень, що вказує на сприятливі показники. Тобто для респондентів є характерним як схильність до пасивності, інертності та безініціативності, так і до протилежних їм якостям. Варто звернути увагу на те, що показник настрою досить сильно впливає на показники самопочуття та активності, тому понижені результати за цими двома критеріями можуть бути через відсутність настрою у респондентів.

Кореляційний аналіз взаємозв'язків між рівнем емоційного вигорання та іншими психологічними чинниками

З метою виявлення статистично значущих взаємозв'язків між рівнем емоційного вигорання педагогічних працівників та показниками задоволеності працею і психоемоційного стану було проведено кореляційний аналіз.

Залежно від характеру розподілу змінних застосовувалися:

- **коефіцієнт кореляції Пірсона (r)** — для змінних, що мають наближений до нормального розподіл;
- **коефіцієнт кореляції Спірмена (r□)** — для порядкових та ненормально розподілених показників.

Рівень статистичної значущості приймався **p ≤ 0,05.**

Таблиця 2.8

Взаємозв'язки показників емоційного вигорання з показниками задоволеності працею та психоемоційного стану

Показники	Загальний показник СЕВ	Фаза напруження	Фаза резистенції	Фаза виснаження
Загальна задоволеність працею	–0,56*	–0,48*	–0,52*	–0,60*
Інтерес до роботи	–0,49*	–0,41*	–0,50*	–0,55*

Показники	Загальний показник СЕВ	Фаза напруження	Фаза резистенції	Фаза виснаження
Задоволеність професійним статусом	–0,58*	–0,46*	–0,57*	–0,63*
Задоволеність змістом роботи / оплатою	–0,54*	–0,43*	–0,55*	–0,59*
Самопочуття (САН)	–0,61*	–0,50*	–0,58*	–0,66*
Активність (САН)	–0,64*	–0,52*	–0,60*	–0,69*
Настрій (САН)	–0,59*	–0,48*	–0,56*	–0,63*

* $p \leq 0,05$

Інтерпретація результатів кореляційного аналізу

Отримані результати свідчать про наявність статистично значущих обернених кореляційних зв'язків між рівнем емоційного вигорання педагогічних працівників та показниками задоволеності працею і психоемоційного стану.

1. Взаємозв'язок емоційного вигорання та задоволеності працею

Встановлено, що ***загальний показник синдрому емоційного вигорання має помірний негативний зв'язок із загальною задоволеністю працею (r = –0,56)***. Це означає, що зі зростанням рівня емоційного вигорання знижується суб'єктивна оцінка професійної діяльності, інтерес до роботи та відчуття професійної значущості.

Найбільш тісний зв'язок виявлено між:

- фазою виснаження та задоволеністю професійним статусом (r = –0,63);
- фазою резистенції та задоволеністю змістом роботи порівняно з оплатою праці (r = –0,55).

Це свідчить про те, що **емоційне виснаження та хронічна психологічна напруга сприяють формуванню відчуття професійної недооціненості**, що, у свою чергу, підсилює симптоми редукції професійних обов'язків.

2. Взаємозв'язок емоційного вигорання та психоемоційного стану

Найбільш виражені кореляційні зв'язки встановлено між показниками СЕВ та шкалами методики САН. Так, загальний показник емоційного вигорання має **сильний обернений зв'язок з активністю (r = –0,64) та самопочуттям (r = –0,61).**

Особливо значущими є кореляції між фазою виснаження та:

- активністю (r = –0,69);
- самопочуттям (r = –0,66);
- настроєм (r = –0,63).

Ці дані свідчать про те, що **фаза виснаження є критичною у формуванні психоемоційної дезадаптації педагогів**, що проявляється у зниженні життєвого тонусу, енергетичних ресурсів та емоційної стабільності.

Результати кореляційного аналізу підтверджують гіпотезу про системний характер синдрому емоційного вигорання педагогічних працівників та його багатовимірну зумовленість. Емоційне вигорання виступає інтегральним психологічним феноменом, який одночасно пов'язаний із професійною мотивацією, задоволеністю працею та поточним психоемоційним станом особистості.

Найбільш уразливою ланкою структури синдрому є **фаза виснаження**, що має найсильніші негативні зв'язки з показниками самопочуття, активності та настрою, а також із суб'єктивною оцінкою професійної реалізації. Це дозволяє розглядати дану фазу як **ключову мішень для психологічної профілактики та корекції** емоційного вигорання у вчителів.

2.3. Тренінгова програма з корекції емоційного вигорання у педагогічних працівників

Актуальність програми. В умовах сучасних освітніх трансформацій, підвищеного професійного навантаження, постійної емоційної взаємодії з учнями, батьками та адміністрацією, а також тривалого перебування у стресогенному соціальному контексті, педагоги належать до групи підвищеного ризику розвитку синдрому емоційного вигорання. Емоційне вигорання негативно впливає не лише на психічне й фізичне здоров'я педагогічних працівників, але й на якість освітнього процесу, професійну мотивацію, міжособистісні стосунки в педагогічному колективі. У зв'язку з цим виникає об'єктивна потреба у впровадженні системних психологічних програм, спрямованих на профілактику та корекцію емоційного вигорання педагогів.

Мета і завдання. Метою програми є профілактика та зниження рівня емоційного вигорання педагогів шляхом формування навичок емоційної саморегуляції, підвищення усвідомленості власних психоемоційних станів, розвитку особистісних ресурсів і зміцнення психологічної стійкості до професійного стресу. Основними завданнями тренінгової програми є:

– актуалізація знань педагогів щодо природи, стадій і проявів емоційного вигорання;

– розвиток здатності до рефлексії власного емоційного стану та професійної діяльності;

– формування навичок конструктивного подолання стресових ситуацій у професійній діяльності;

– навчання ефективним технікам емоційної саморегуляції та відновлення психоемоційних ресурсів;

– підвищення рівня професійної мотивації та задоволеності педагогічною діяльністю;

– сприяння формуванню підтримуючого психологічного клімату в педагогічному колективі.

Цільова аудиторія. Учасниками програми є педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, незалежно від стажу роботи, предметної

спеціалізації та рівня професійної підготовки, які відчувають підвищене емоційне навантаження або прояви професійного виснаження.

Теоретико-методологічні засади. Програма ґрунтується на положеннях гуманістичної психології, когнітивно-поведінкового підходу, теорії стресу та копінг-стратегій, а також сучасних уявленнях про синдром емоційного вигорання (К. Маслач, Г. Фрейденбергер та ін.). У процесі реалізації програми використовуються принципи добровільності участі, психологічної безпеки, конфіденційності, активності учасників та орієнтації на особистісний ресурс.

Принципи реалізації. Реалізація тренінгової програми «Шлях до гармонії: профілактика та корекція емоційного вигорання педагогів» ґрунтується на сукупності методологічних принципів, дотримання яких забезпечує її ефективність, етичність та психологічну доцільність, зокрема:

1. Принцип добровільності. Участь педагогів у тренінговій програмі здійснюється виключно на добровільних засадах. Кожен учасник має право самостійно приймати рішення щодо участі в окремих вправах, рівня власної відкритості та глибини саморозкриття. Дотримання цього принципу сприяє формуванню внутрішньої мотивації до роботи над власним психоемоційним станом та знижує рівень психологічного опору.

2. Принцип конфіденційності. Уся інформація, яка озвучується учасниками під час тренінгових занять, є конфіденційною та не підлягає розголошенню за межами групи. Дотримання цього принципу створює умови для безпечного самовираження, відкритого обговорення особистих переживань і професійних труднощів, що є необхідним для глибокої психологічної роботи.

3. Принцип активної участі. Тренінгова програма передбачає активне включення кожного учасника у всі види діяльності: виконання вправ, участь у групових обговореннях, рефлексивний аналіз власного досвіду. Активна участь розглядається як ключова умова особистісних змін, формування нових навичок емоційної саморегуляції та усвідомленого ставлення до професійної діяльності.

4. Принцип психологічної безпеки. Під час реалізації програми забезпечується атмосфера прийняття, поваги та підтримки. Забороняються

будь-які форми оцінювання, критики чи тиску з боку ведучого або інших учасників. Психологічна безпека сприяє зниженню тривожності, підвищенню довіри у групі та створює сприятливі умови для роботи з емоційним напруженням і професійним вигоранням.

5. Принцип «тут і тепер». У межах тренінгу основна увага приділяється актуальним переживанням, емоціям та станам учасників, які виникають у процесі занять. Орієнтація на принцип «тут і тепер» дозволяє педагогам усвідомити власні реакції на стресові ситуації, краще зрозуміти механізми емоційного виснаження та навчитися конструктивно реагувати на них у реальному професійному контексті.

Організаційні умови. Реалізація тренінгової програми «Шлях до гармонії: профілактика та корекція емоційного вигорання педагогів» потребує дотримання низки організаційних умов:

а) форма організації роботи (тренінгова програма реалізується у груповій формі, що сприяє обміну професійним досвідом, розвитку взаємної підтримки між педагогами та формуванню позитивного психологічного клімату в колективі. Групова взаємодія дозволяє учасникам усвідомити універсальність власних труднощів і знижує відчуття професійної ізольованості);

б) кількісний склад групи (оптимальна кількість учасників становить від 10 до 15 осіб. Такий склад групи забезпечує можливість активної участі кожного педагога, індивідуального зворотного зв’язку з боку ведучого та збереження атмосфери психологічної безпеки);

в) тривалість та періодичність програми (загальна тривалість тренінгової програми становить 10 академічних годин і реалізується у форматі п’яти занять тривалістю по 2 академічні години кожне. Заняття проводяться з періодичністю 1–2 рази на тиждень, що дозволяє учасникам поступово засвоювати матеріал, застосовувати отримані навички у професійній діяльності та здійснювати рефлексію власного психоемоційного стану.

Місце проведення. Заняття проводяться у спеціально підготовленому приміщенні закладу освіти або іншому безпечному та комфортному просторі,

що відповідає вимогам конфіденційності та сприяє створенню сприятливої психологічної атмосфери. Приміщення має бути достатньо просторим для виконання групових та рухових вправ.

Матеріально-технічне забезпечення. Для реалізації програми необхідні: зручні місця для сидіння, фліпчарт або дошка, маркери, папір формату А4, роздаткові матеріали, канцелярське приладдя, а також, за потреби, мультимедійні засоби. Матеріальне забезпечення сприяє різноманітності форм роботи та підвищенню залученості учасників.

Ведучий програми. Тренінгову програму проводить практичний психолог, який відповідає за дотримання методологічних принципів програми, підтримання психологічної безпеки та ефективну групову динаміку.

Умови участі. Участь у програмі є добровільною та здійснюється за умови поінформованої згоди педагогів. Перед початком тренінгу учасники ознайомлюються з метою, змістом і правилами роботи, що сприяє формуванню відповідального та усвідомленого ставлення до участі у програмі.

Обмеження реалізації програми. Реалізація тренінгової програми може бути обмежена у випадках гострих кризових станів учасників, виражених депресивних проявів або симптомів посттравматичного стресового розладу, що потребують індивідуальної психотерапевтичної допомоги. Зміст і тривалість окремих занять можуть коригуватися з урахуванням індивідуальних потреб групи та рівня емоційного вигорання (далі – ЕВ) педагогів.

Структура та зміст програми. Тренінгова програма має модульну структуру та включає такі змістові блоки:

1) Інформаційно-смисловий модуль. Спрямований на ознайомлення учасників з поняттям емоційного вигорання, його причинами, фазами та симптомами. Особлива увага приділяється усвідомленню зв’язку між професійними вимогами, особистісними очікуваннями та рівнем психоемоційного виснаження.

2) Діагностично-рефлексивний модуль. Передбачає виконання психодіагностичних методик, самоаналіз власного емоційного стану, визначення індивідуальних чинників ризику та ресурсів подолання стресу.

3) Корекційно-розвивальний модуль. Спрямований на формування та закріплення навичок емоційної саморегуляції, розвитку стресостійкості, зниження рівня внутрішньої напруги. У межах модуля застосовуються вправи на релаксацію, усвідомлене дихання, тілесно-орієнтовані та когнітивні техніки.

Таблиця 2.9

Структура тренінгової програми
«Шлях до гармонії: профілактика та корекція емоційного вигорання педагогічних працівників»

№	Назва заняття	Мета заняття	Основний зміст заняття
1.	«Емоційне вигорання: зрозуміти, щоб запобігти»	Формування уявлень про феномен емоційного вигорання, його причини, ознаки та стадії; первинна діагностика рівня вигорання.	Вправа «Очікування та побоювання»; психоосвітній блок про емоційне вигорання (модель К. Маслач); метафорична вправа «Моя професійна свічка»; первинна психодіагностика рівня емоційного вигорання.
2.	«Мій внутрішній барометр: саморегуляція та усвідомленість»	Розвиток навичок емоційної саморегуляції, усвідомлення власних стресових реакцій, зниження внутрішньої напруги.	Техніка «Квадратне дихання»; вправа «Мої перфекціоністські правила» (робота з ригідними установками); практика м’язової релаксації; запровадження щоденника самоспостереження.
3.	«Ефективна комунікація та формування кордонів»	Формування навичок асертивної поведінки, конструктивного спілкування та захисту особистих і професійних кордонів.	Вправа «Ні, дякую»; теорія та практика «Я-висловлювань»; рольова гра «Складна розмова»; вправа «Мої кордони».
4.	«Тайм-менеджмент та	Оптимізація використання	Практикум «Матриця Ейзенхауера»; вправа «Стоп-лист

	розстановка пріоритетів»	робочого часу, зниження перевантаження та профілактика хронічної втоми.	перфекціоніста»; мозковий штурм «Делегування та автоматизація»; вправа «Крадіжка часу».
5.	«Мої особисті ресурси та план підтримки»	Актуалізація ресурсів, формування індивідуального плану профілактики емоційного вигорання.	Підсумкова психодіагностика; вправа «Мої ресурси тут і тепер»; вправа «Коло балансу життя і роботи»; Вправа «Ресурсний спогад»; техніка «Аптечка для душі»; вправа «Маленькі кроки до відновлення»; рефлексія та підбиття результатів.

Очікувані результати. У результаті проходження тренінгової програми у педагогів очікується зниження рівня емоційного виснаження, підвищення рівня емоційної саморегуляції та стресостійкості, формування усвідомленого ставлення до власного психічного здоров’я, а також покращення загального психологічного клімату в педагогічному середовищі.

Опис вправ і технік представлено у додатку А.

ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне та емпіричне дослідження проблеми емоційного вигорання у педагогічних працівників дало підстави зробити такі висновки.

Узагальнення теоретичного матеріалу по проблемі дозволило зробити ряд висновків. Емоційне вигорання виступає складним психологічним феноменом, що виникає в умовах професійної діяльності, значно знижуючи її якість та ефективність. Воно розуміється як стан поступової втрати афективної, розумової та фізичної енергії, що проявляється у відчуттях тотального виснаження, в симптомах емоційної та когнітивної астенічності, фізичної втоми, зовнішній ідентиферентності та зниженні задоволення від виконання роботи.

Емоційне вигорання вирізняється складною структурною організацією із виділенням трьох провідних компонентів: виснаження, деперсоналізації та редукції досягнень; спричиняється різними групами чинників: особистісним, психофізіологічним, професійно - середовищним та вирізняється формами прояву на різних рівнях психічної організації особистості, як суб'єкта виконання своїх професійних функцій.

Емоційне вигорання характерне для представників різних професій, особливо тих, хто працює в системі «людина-людина», зокрема для педагогів різних освітніх рівнів. Педагогічна діяльність, вирізняючись своєю специфікою, виявляє особливу чутливість до появи емоційного вигорання. Емоційне вигорання педагога характеризується поліфакторною природою (індивідуально-психологічні, соціально-психологічні та організаційно-діяльності чинники); виявляється в афективних, когнітивних, конативних, фізіологічних, соціально-психологічних показниках. Емоційне вигорання знижує ефективність педагогічної діяльності, є свідченням дереалізації, деформації та зміни професійного профілю вчителя. Виконуючи антимотиваційну, антипізнавальну та дестабілізаційну функції, емоційне вигорання призводить до дегуманізації освітнього процесу, зниження рівня досягнень в реалізації професійних і соціальних цілей, погіршує фізичне

здоров'я та відчуття психологічного благополуччя вчителя.

У ході дослідження були перевірено припущення, що рівень емоційного вигорання залежить від індивідуальних особливостей умов та ставлення до життя, роботи; сімейного стану.

Підсумкові значення вираженості синдрому емоційного вигорання в групі вчителів, загальний стаж роботи в школі у яких становить більше 3-х років, незначно (на рівні тенденції) вище, ніж в групі вчителівв, чий стаж менше 3-х років.

Більше 50% вчителів мають сформований або в процесі формування синдром емоційного вигорання. В середньому по вибірці можна зробити висновок про наявність синдрому емоційного вигорання в стадії формування фази «резистенції», тобто прагнення співробітників знизити тиск зовнішніх обставин наявними способами.

У 64,7% з числа опитаних вчителів виражений синдром емоційного вигорання, в тому числі у 22,5% як мінімум одна фаза СЕВ є сформованою, у 42,2% як мінімум одна фаза знаходиться в стадії формування.

Інтенсивність вираженості синдрому емоційного вигорання значимо відрізняється у вчителів, які мають і не мають переробок. У вчителів, які відзначають наявність переробок показники синдрому емоційного вигорання вище, ніж у вчителів, які відзначають, що їх робочий день відповідає нормі.

Існують значущі відмінності взаємозв'язку синдрому емоційного вигорання із задоволеністю працею, задоволеністю життям і свідомістю життя у вчителівв, які перебувають і не перебувають у шлюбі. вчтелів, які не перебувають у шлюбі, всі види взаємозв'язків виражені слабше, ніж у співробітників, які перебували у шлюбі.

Таким чином, вчителі схильні до синдрому емоційного вигорання. Підтверджено взаємозв'язок синдрому емоційного вигорання з задоволеністю працею і наявністю понаднормових переробок.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бернацька О. Професійне вигорання психологів. *Психолог.* 2010. № 38. С. 22–25.

2. Божок Н.: Стрес та альтернативні стратегії його послаблення. *Психолог: Шкільний світ*. 2011. № 1 (433). січень. С. 3–6.

3. Будницька О.А. Індивідуально-особистісні детермінанти емоційних переживань у психотравмуючій ситуації. Автореф. …канд. психол. наук: Київ, 2001. 17 с.

4. Галецька І., Мельник М. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Випуск 6. К.: ІВІ Держкомстату України, 2007. С. 89–95.

5. Гнускіна Г. В. Вплив соціально-демографічних та сімейнопідприємницьких чинників на вияви синдрому «професійного вигорання» підприємців. *Технології роботи психолога в організації.* Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Запоріжжя, 2014). Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2014. С. 34–36.

6. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології.* 2012. Т. 1, Вип. 35. С. 30–33. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/appsuh_2012_1_35_8.

7. Діагностика, профілактика та корекція синдрому емоційного вигорання у соціальних робітників. *Психологія. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Випуск 3. Режим доступу: https://nadpsu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/11/visnik_3_2018_psh.pdf. 2018. С. 98–106.

8. Дмитріюк Н. С. Вплив емоцій та становлення особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2010. Вип.8. С. 261–270.

9. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів : *Психолог.*

2010. № 45. С. 3–5.

10. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2007. 126 с.

11. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН.* 2010. № 4. С. 66–73.

12. Зайчикова Т. В. Передумови розвитку синдрому професійного вигорання у працівників закладів середньої освіти. *Актуальні проблеми психології.* Т.1.: Соціальна психологія. Психологія управління. організаційна психологія. Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. 2001. Випуск 1. С. 136–141.

13. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с.

14. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття. URL : https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogostolittya

15. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом. URL: https://suspilne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobivvporatisa-z-sindromom

16. Калінкіна Л. М. Соціально-психологічні детермінанти синдрому „професійного вигорання‖ у різних сферах діяльності. *Соціально-педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров'я дітей та молоді в Україні:* матеріали Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (12-13 квітня 2007 р.). Мелітополь, 2007. С. 30–37.

17. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

18. 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. 24с

19. Картузова А. Емоційне вигорання студентів різних курсів навчання.

Молода спортивна наука України : зб. наук. пр. з галузі фіз. культури та спорту. Львів, 2007. Вип. 11, т. 4. С. 137–140

20. Киселиця О. М., Богданюк А. М., Гуліна Л.В., Свекла Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. *Молодий вчений*. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89–92.

21. Кириленко О. А.Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу "людина - людина": Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03. Кириленко О.А. Київ, 2007. 20 с.

22. Кириченко О. А., Гіленко І. В., Роголь С., Сиротян С. В., Нємой О. Банківський менеджмент: навчальний посібник. Київ: Знання-Прес, 2002. 438 с.

23. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: підручник для студентів вищих навчальних закладів. 2-е вид., випр. та доп. Київ: Ельга, НікаЦентр, 2004. 400 с.

24. Корольчук М. С. Характеристика етапів професійного розвитку і формування особистості в професійній діяльності. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету.* Випуск 41. Серія Психологічні науки. Т.1. Чернігів, 2006. С. 165–168.

25. Костюк А. В. Превентивні заходи в профілактиці професійного вигорання співробітників органів внутрішніх справ. *Вісник Одеського національного університету*. Т. 14. Вип. 5, Психологія. 2009. С. 56–63.

26. Коцан І. Я. Психологія здоров’я людини. Луцьк: РВВ «Вежа». 2009. 316.

27. Коць М., Цвігун О. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. *Психологія: реальність і перспективи.* Збір. наук. пр. 2020. №14. С.125–129.

28. Кушніренко К. О. Професіограма спеціалістів банківської сфери системи «людина-людина». *Вісник Національного університету оборони України.* 1 (44). 2015. С.122–126.

29. Мазаракі А. А. Підприємництво: психологічні, організаційні та

економічні аспекти: навч. посібник. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. 720 с.

30. Маляр-Газда Н.М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодення. *Науково-практичний журнал для педіатрів та лікарів загальної практики – сімейної медицини.* 2015. №3(29). С. 27–31.

31. Матвієнко О. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. *Соціально-педагогічні аспекти збереження та зміцнення здоров'я дітей та молоді в Україні*: матеріали Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (12–13 квітня 2007 р.). Мелітополь, 2007. С. 30–37.

32. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності: навч.-метод.посібник. Львів: Компанія «Манускрипт», 2012. 392с.

33. Морочило Н. М. Дослідження та профілактика емоційного вигорання у студентів університету. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ ім. В.Стуса.* 2020. №12. Т.1. С. 237–241.

34. Мудрик А. Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів [Електронний ресурс] *Освіта регіону. Політологія. Психологія комунікації.* 2013. № 3. Режим доступу: http://social-science.com.ua/article/1134

35. Паламар Б. І., Грузєва Т. С., Паламар С. П., та ін.. Ризик формування синдрому емоційного вигорання у студентів з точки зору громадського здоров'я. *Клінічна та профілактична медицина.* 2020. №3(12). С. 12–18.

36. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог.* 2011. № 14-15. С. 49–54.

37. Поліванова О. Є. Особливості професійної деформації банківських працівників. *Вісник Харківського національного університету.* Серія Психологія‖. 2012, № 1009. С. 230–232.

38. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакірєвою К. О.*; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні».* К., 45 с.

39. Процик І. С., Романська О. Б. Емоційне вигорання працівників як гальмівний чинник розвитку підприємства в умовах розширення міжнародних економічних відносин. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2021.* № 2 (6). С. 99–105.

40. Психологічна профілактика синдрому «Емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України. URL: https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf

41. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: матеріали дисертації. 2019. С. 45. URL: https://nuou.org.ua/assets/ dissertations/diser/diserpiankivska.pdf

42. Сергєєнкова О. П., Столярчук О. А Криза фахового навчання як підґрунтя емоційного вигорання студентів. *Педагогічна освіта: теорія і практика.* Психологія. Педагогіка. 2017. №27. С.77-80.

43. Сіцінська М. Поняття емоційного та професійного вигорання на державній службі. Національна академія державного управління при Президентові України. 2009. С. 3–8. URL: http://www.dridu.dp.ua/ vidavnictvo/2009/2009- 01(1)/Sicinska.pdf

44. Синдром вигорання. Психологічні особливості саморегуляції працівників ДСНС України. URL: https://ns-plus.com.ua/2019/05/05/psyhologichni-osoblyvosti-samoregulyatsiyipratsivnykiv-dsns-ukrayiny

45. Старовойт О. Невпевненість і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. *Вісник Інституту розвитку дитини.* Сер.: Філософія, педагогіка, психологія. 2014. Вип. 36. С. 50–57.

46. Технології роботи організаційних психологів: навчальний посібник. За наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

47. Хаврова К. С., Когтєв Є.О. Оцінка стану емоційного вигорання працівників сфери обслуговування. *The scientific heritage.* 2022. № 83. С. 40– 42.

48. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційного

вигорання». *Габітус.* 2020. № 17. С. 123–130.

49. Шнайдер О. В. Психологічні особливості емоційного вигорання працівників сфери інформаційних технологій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. 2014. С. 144–148.

50. Щербан Т. Д. Основні напрямки психопрофілактики синдрому емоційного вигорання фінансистів на різних етапах професіоналізації. *Науковий вісник Мукачівського державного університету.* Серія Економіка. 2014. Вип. 2(2). С.162–168.

51. Brunner W. L., Andersen T. Burnout bei jungen Bankmitarbeitern: Analyse und Bewältigung, in: Christians U (Hrsg.): Bankmanagement – Erfolgreiches Banking in der Konsolidierung und im Turnaround. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

52. Cherniss C. Staff burnout: job stress in the human services. Beverly Hills, California :Sage, 1992. P. 17.

53. Cordes C. L., Dougherty T. W. A review and an integration of research on job burnout. Academy of Management Review. Vol. 18. № 4. P. 621–656.

54. Freudenberger, H. J. Staff burn-out. Journal of Socia Issues. 1974Vol. 30. No. 1. P. 159–165.

55. Kaschka W.P., Korczak D., Broich K. Modediagnose Burn-out. Deutsches Ärzteblatt 2011; 108: 46: 781–787.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опис вправ і технік. Заняття 1: Вступ, Теорія та Діагностика

Тема: «Емоційне вигорання: Зрозуміти, щоб запобігти»

Фокус: Усвідомлення феномену ЕВ, його ознак, фаз та визначення особистого рівня вигорання.

1) Вправа: «Очікування та Побоювання».

Мета: сприяти формуванню психологічно безпечного середовища, актуалізувати мотивацію учасників до участі в тренінгу та знизити початкову тривожність.

Інструкція. Учасникам пропонується на окремих аркушах або стікерах записати:

– свої очікування від участі у тренінговій програмі;

– побоювання або сумніви, пов’язані з участю в групі.

Після цього кожен учасник по черзі зачитує написане або коротко коментує його. Ведучий узагальнює відповіді, підкреслює спільність очікувань та нормалізує побоювання.

Час виконання: 10–15 хв.

Психологічний ефект: зниження рівня напруження, формування довіри в групі, підвищення готовності до відкритої взаємодії та активної участі.

2) Психоосвітній блок: емоційне вигорання (модель К. Маслач)

Мета блоку: формування у педагогічних працівників науково обґрунтованого уявлення про феномен емоційного вигорання, його структуру, причини та прояви з метою підвищення усвідомленості власного психоемоційного стану.

Зміст блоку: психолог у доступній, але науково коректній формі знайомить учасників із поняттям емоційного вигорання як синдрому хронічного професійного стресу відповідно до моделі К. Маслач. Наголошується, що емоційне вигорання не є проявом слабкості особистості, а закономірною реакцією на тривале емоційне перенапруження в умовах інтенсивної

міжособистісної взаємодії.

Розкриваються три ключові компоненти емоційного вигорання:

1. Емоційне виснаження – відчуття спустошеності, хронічної втоми, зниження енергетичних ресурсів, що проявляється у втраті інтересу до професійної діяльності та відчутті перевантаження.

2. Деперсоналізація – формування емоційної відстороненості, цинізму або байдужості у ставленні до учнів, колег та професійних обов'язків як захисної реакції психіки.

3. Редукція професійних досягнень – зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності, сумніви у власній компетентності, знецінення результатів праці.

Окремо акцентується увага на специфічних чинниках емоційного вигорання педагогів: високій емоційній відповідальності, багатозадачності, рольових конфліктах, перевантаженні та обмежених можливостях відновлення ресурсів.

Форма роботи: міні-лекція з елементами діалогу та запитаннями до групи.

Час: 15–20 хв.

Очікуваний психологічний ефект: підвищення рівня усвідомленості, зниження почуття провини та самозвинувачення, формування мотивації до участі в подальших етапах тренінгової програми.

3) Вправа: «Моя Професійна Свічка» (Метафорична).

Мета: усвідомлення рівня особистісних і професійних ресурсів, а також ступеня емоційного виснаження.

Інструкція. Учасникам пропонується намалювати свічку, де:

а) віск символізує особисті та професійні ресурси;

б) полум'я – витрати енергії, стреси, навантаження.

Після завершення малюнка учасники аналізують:

– наскільки «згоріла» їхня свічка;

– що сприяє її згасанню;

– що могло б допомогти зберегти або відновити ресурс.

Обговорення відбувається у загальному колі або в малих групах.

Час виконання: 20 хв.

Психологічний ефект: поглиблення рефлексії, підвищення усвідомленості власного стану, актуалізація потреби в турботі про себе.

4) Діагностика емоційного вигорання педагогічних працівників (опитування).

Заняття 2. Робота з Чинником №1: Особистісна Сфера

Тема: «Мій внутрішній барометр: Саморегуляція та усвідомленість»

Фокус: Розвиток особистісної стресостійкості, усвідомленості, навичок саморегуляції, робота з ригідністю.

1) Техніка «Квадратне дихання»

Мета: навчити учасників швидкого способу саморегуляції та зниження емоційного напруження.

Інструкція. Ведучий пропонує учасникам виконати дихальний цикл за схемою:

а) вдих – 4 сек;

б) затримка дихання – 4 сек;

в) видих – 4 сек;

г) затримка – 4 сек.

Цикл повторюється 4–6 разів. Учасникам пояснюється можливість використання техніки безпосередньо на робочому місці.

Час виконання: 5–7 хв.

Психологічний ефект: зниження тривожності, стабілізація емоційного стану, відновлення відчуття контролю над власними реакціями.

2) Вправа «Мої перфекціоністські правила»

Мета: виявлення і корекція ригідних, ірраціональних переконань, що сприяють розвитку емоційного вигорання.

Інструкція. Учасникам пропонується записати 3–5 тверджень, які починаються зі слів: «Справжній педагог повинен…». Після цього група

спільно або в парах переформульовує ці правила у більш гнучкі, реалістичні та підтримувальні установки.

Час виконання: 20 хв.

Психологічний ефект: зменшення внутрішнього тиску, розвиток гнучкого мислення, зниження рівня емоційного виснаження.

3) Практика «М'язова Релаксація»

Мета: зниження рівня психоемоційного напруження, усвідомлення тілесних проявів стресу, формування навички саморегуляції шляхом поетапного напруження та розслаблення м'язів.

Час виконання: 10–15 хв.

Інструкція. Учасникам пропонується зайняти зручне положення сидячи або лежачи, за можливості заплющити очі та зосередитися на власних тілесних відчуттях. Психолог пояснює, що вправа базується на чергуванні короткочасного напруження м'язів і їх подальшого розслаблення, що сприяє зменшенню внутрішнього напруження.

Послідовність виконання:

1. М'язи кистей і рук. Учасники стискають кулаки, напружуючи м'язи рук протягом 5–7 секунд, після чого повільно розслабляють їх, фіксуючи відчуття тепла й тяжкості.

2. Плечі та шия. Підняти плечі до вух, напружити м'язи на 5 секунд, потім опустити плечі та повністю розслабити.

3. М'язи обличчя. Сильно стиснути губи, примружити очі, напружити м'язи обличчя, після чого розслабити їх, звертаючи увагу на зміну відчуттів.

4. Грудна клітка і спина. Зробити глибокий вдих, напружуючи м'язи грудей і спини, затримати дихання на кілька секунд і на повільному видиху розслабитися.

5. Живіт. Напружити м'язи живота, втягнувши його, утримувати напруження 5 секунд, після чого повністю розслабити.

6. Ноги. Напружити м'язи стегон, гомілок і стоп, потягнувши носки на себе або від себе, після чого поступово розслабити.

Після завершення циклу учасникам пропонується кілька секунд спокійно посидіти, зосередившись на відчутті розслаблення тіла та рівного дихання.

Психологічний ефект: зменшення м'язового та емоційного напруження, зниження рівня тривожності, підвищення тілесної усвідомленості. Регулярне використання техніки сприяє профілактиці психосоматичних проявів стресу та емоційного вигорання, а також формує навичку швидкого відновлення психоемоційного ресурсу у професійній діяльності педагогів.

4) Домашнє завдання. Ведення «Щоденника самоспостереження» (фіксація ситуації, емоції, думки, реакції) протягом тижня.

Заняття 3. Робота з Чинником №2: Міжособистісна Сфера

Тема: «Ефективна комунікація та формування кордонів»

Фокус: Навчання асертивності, конструктивному вирішенню конфліктів, робота з напруженою соціально-психологічною атмосферою.

1. Вправа «Ні, дякую» (асертивна поведінка)

Мета: формування навичок асертивної відмови без почуття провини та страху конфлікту.

Інструкція. У парах або малих групах учасники відпрацьовують типові професійні ситуації, у яких необхідно відмовити (додаткові доручення, заміни, перевантаження). Відпрацьовується спокійна, чітка форма відмови з повагою до себе та іншого.

Час виконання: 20–25 хв.

Психологічний ефект: зміцнення особистісних кордонів, зниження емоційного виснаження, підвищення впевненості у спілкуванні.

2. Теорія та Практика «Я-висловлювань»

Мета: навчити педагогів замінювати звичні «ти-звинувачення» на конструктивне вираження власних емоцій і потреб, що сприяє зменшенню конфліктності та покращенню комунікації.

Час виконання: 20–30 хв.

Інструкція. Психолог пояснює, що «Я-висловлювання» допомагають говорити про власні відчуття, не звинувачуючи іншого. Представляється

формула:

а) Я відчуваю… – описати власні емоції;

б) коли ти… – конкретна ситуація, яка спричинила емоцію;

в) тому що… – пояснення причин почуттів;

г) Я хочу… – формулювання бажаного рішення або зміни поведінки.

Учасники разом з психологом розбирають приклади з власного досвіду (без вказування імен або конфіденційних деталей). Відбувається коротка групова дискусія та аналіз, як «Я-висловлювання» змінюють сприйняття ситуації іншими учасниками.

Психологічний ефект: зменшення конфліктності у спілкуванні, підвищення ефективності комунікації, розвиток навички конструктивного вирішення конфліктів та самовираження без агресії.

3. Рольова гра «Складна розмова»

Мета: практичне відпрацювання «Я-висловлювань» у змодельованих конфліктних ситуаціях (наприклад, спілкування з агресивними батьками, обговорення проблем з адміністрацією), розвиток асертивності та впевненості у професійній комунікації.

Час виконання: 30–40 хв.

Інструкція. Учасників об’єднують у пари або невеликі групи. Психолог пропонує конкретний сценарій конфліктної ситуації (наприклад, батьки незадоволені оцінками, адміністрація вимагає швидких результатів). Кожен учасник по черзі використовує «Я-висловлювання» для передачі власних почуттів та потреб. Решта групи або психолог аналізують виразність, конструктивність та ефективність висловлювань. Після завершення рольової гри проводиться обговорення: що спрацювало, які труднощі виникли, які стратегії можна застосувати у реальному житті.

Психологічний ефект: формування впевненості у вирішенні конфліктів, зменшення емоційної напруги у професійних ситуаціях, розвиток навичок конструктивного спілкування та асертивності.

4. Вправа «Мої Кордони»

Мета: усвідомлення власних професійних та особистісних меж.

Інструкція. Учасникам пропонується письмово або у вигляді схеми визначити:

– що входить у їхню відповідальність;

– що є відповідальністю інших;

– що є неприпустимим у професійній взаємодії.

Обговорення відбувається в групі з подальшим узагальненням.

Час виконання: 15–20 хв.

Психологічний ефект: зниження ризику емоційного виснаження, підвищення автономності та внутрішньої стійкості.

Заняття 4. Робота з Чинником №3: Організаційна Сфера

Тема: «Тайм-менеджмент та розстановка пріоритетів»

Фокус: Оптимізація робочого часу, зниження рівня перевантаження та надмірної відповідальності, спричинених «неможливими умовами праці».

1. Практикум «Матриця Ейзенхауера»

Мета: навчити учасників ефективно розставляти пріоритети та оптимізувати управління робочим часом, що дозволяє знизити перевантаження та зменшити ризик емоційного вигорання.

Час виконання: 30–40 хв.

Інструкція. Психолог пояснює принцип роботи матриці Ейзенхауера, що включає чотири квадранти:

1) Важливо/Терміново.

2) Важливо/Нетерміново.

3) Неважливо/Терміново.

4) Неважливо/Нетерміново.

Учасники отримують список власних поточних робочих завдань і розподіляють їх по квадрантах. Після цього обговорюються можливості оптимізації часу: перенесення завдань з квадранта «Важливо/Терміново» до «Важливо/Нетерміново», делегування або спрощення неважливих завдань.

Психолог підкреслює значення часу на «Важливе/Нетермінове», як ключового для розвитку професійної компетентності та підтримки ресурсного стану.

Психологічний ефект: зменшення відчуття перевантаження, підвищення контролю над робочим часом, розвиток навички стратегічного планування та самоменеджменту.

2. Вправа «Стоп-лист Перфекціоніста»

Мета: сформувати усвідомлене ставлення до вимог до себе, знизити надмірний контроль та прагнення до ідеалу, що дозволяє зберігати психічний ресурс.

Час виконання: 20–30 хв.

Інструкція. Психолог пропонує учасникам скласти список завдань або процесів, де вони зазвичай намагаються зробити все ідеально. Кожну задачу обговорюють і визначають, що можна виконати «достатньо добре», без шкоди для результату. Обговорюються стратегії спрощення завдань і делегування частини відповідальності, щоб знизити емоційне навантаження.

Психологічний ефект: зниження рівня перфекціонізму, розвиток гнучкого підходу до роботи, зменшення внутрішньої тривожності та відчуття перевантаження.

3. Мозковий штурм «Делегування та автоматизація»

Мета: пошук практичних рішень для зменшення обсягу непродуктивної роботи та оптимізації професійної діяльності.

Час виконання: 25–30 хв.

Інструкція. Психолог формує групи або працює з усією аудиторією. Кожен учасник визначає завдання, які можна делегувати або автоматизувати (наприклад, шаблони для документації, повторювані адміністративні процеси, залучення учнів до частини роботи). Після мозкового штурму створюється спільний перелік можливостей для скорочення навантаження та підвищення ефективності.

Психологічний ефект: зменшення робочого стресу, розвиток навичок стратегічного управління ресурсами, формування культури ефективної

організації праці.

4. Вправа «Крадіжка часу»

Мета: виявлення особистих «поглиначів часу» та розробка стратегій для їх мінімізації, підвищення продуктивності та контролю над робочим днем.

Час виконання: 20 хв.

Інструкція. Учасники записують, що відволікає їх від продуктивної роботи (наприклад, соцмережі, непотрібні наради, довгі розмови). Разом з психологом обговорюють можливі способи мінімізації або повного усунення цих факторів. Кожен учасник складає особистий план боротьби з «поглиначами часу» та визначає пріоритети.

Психологічний ефект: підвищення усвідомленості щодо управління часом, зменшення перевантаження, розвиток навичок самоконтролю та саморегуляції.

Заняття 5. Ресурси та Профілактика

Тема: «Мої особисті ресурси та план підтримки»

Фокус: формування індивідуального плану профілактики ЕВ та відновлення рівня задоволення життям, зниженого через вигорання.

1. Контрольна діагностика (повторне проходження опитувальника ЕВ для порівняння динаміки результатів (оцінка ефективності програми).

2. Вправа «Мої ресурси тут і тепер»

Мета: актуалізація усвідомлення наявних внутрішніх і зовнішніх ресурсів, які підтримують педагога в професійній та особистій діяльності.

Час: 10–15 хв.

Інструкція. Психолог пропонує учасникам індивідуально відповісти письмово на такі запитання:

– Що допомагає мені відновлювати сили після складного робочого дня?

– Які мої особисті якості допомагають справлятися зі стресом?

– Хто або що є для мене джерелом підтримки?

Після індивідуальної роботи можливе коротке добровільне обговорення у групі.

Психологічний ефект: підвищення рівня саморефлексії, усвідомлення власних ресурсів як доступних і реальних, зниження відчуття безпорадності.

3. Вправа «Коло Балансу Життя та Роботи»

Мета: виявлення та візуалізація дисбалансу між професійним та особистим життям учасників; оцінка задоволеності ключових сфер життя (сім'я, здоров'я, хобі, відпочинок), підвищення усвідомленості щодо власних ресурсів та потреб.

Час виконання: 25 хв.

Інструкція. Учасникам пропонується намалювати коло, яке представляє їхнє життя. Колесо ділиться на сектори, що відповідають основним сферам:

1. Сім'я;

2. Робота;

3. Здоров'я;

4. Відпочинок;

5. Хобі та інші особисті інтереси.

Кожен учасник оцінює рівень задоволеності кожної сфери за шкалою від 0 до 10 і відображає це на своєму колі (наприклад, проставляє радіус або кольорове позначення). Після цього проводиться обговорення: які сфери потребують додаткової уваги, які ресурси можна використати для відновлення балансу. Психолог підкреслює значення усвідомленого планування часу та ресурсів для профілактики емоційного вигорання.

Психологічний ефект: підвищення усвідомленості щодо власного життєвого балансу; виявлення критичних зон, що сприяють стресу та емоційному виснаженню; формування конкретних кроків для оптимізації балансу між роботою та особистим життям; сприяння розвитку саморефлексії та планування відновлювальних ресурсів.

4. Вправа «Ресурсний спогад»

Мета: активізація позитивного емоційного досвіду як джерела психологічної стійкості.

Час: 10 хв.

Інструкція. Учасникам пропонується заплющити очі та згадати ситуацію, у якій вони відчували себе спокійними, впевненими або натхненними. Психолог спрямовує увагу на тілесні відчуття, емоції, думки, що супроводжували цей досвід. Після вправи учасники коротко фіксують свої відчуття на папері.

Психологічний ефект: відновлення емоційного ресурсу, зниження напруги, формування навички самопідтримки через позитивні спогади.

5. Техніка «Аптечка для душі»

Мета: формування індивідуального плану самодопомоги та профілактики емоційного вигорання.

Інструкція. Учасники складають список ресурсних дій, розподіляючи їх на три рівні:

– екстрена допомога (до 5 хв);

– швидке відновлення (30–60 хв);

– глибоке відновлення (вихідні, відпустка).

Час виконання: 25 хв.

Психологічний ефект: підвищення відповідальності за власний психоемоційний стан, формування навичок самопідтримки.

6. Вправа «Маленькі кроки до відновлення»

Мета: формування реалістичних дій для щоденного збереження ресурсів.

Час: 10 хв.

Інструкція. Кожен учасник формулює 2–3 невеликі дії, які він може виконувати щодня для підтримки власного психоемоційного стану (наприклад, коротка перерва, дихальна вправа, позитивна самопідтримка).

Психологічний ефект: перехід від усвідомлення до дії, підвищення відповідальності за власне психологічне благополуччя.

7. Заключна рефлексія та зворотний зв’язок. Обмін враженнями, підведення підсумків програми, обговорення найбільш корисних навичок для подальшого застосування.

Висновки. Тренінгова програма «Шлях до гармонії: профілактика та корекція емоційного вигорання педагогів» є ефективним інструментом

психологічної підтримки педагогічних працівників і може бути впроваджена у систему психолого-педагогічного супроводу закладів освіти з метою збереження психічного здоров'я та професійної ефективності педагогів.

5.2. Сценарій тренінгового заняття на тему «Мої особисті ресурси та план підтримки»

Тема: «Мої особисті ресурси та план підтримки».

Мета заняття: підвищення рівня усвідомленості педагогів щодо власних емоційних ресурсів та способів їх відновлення; ознайомлення учасників із практичними техніками релаксації, самопідтримки та самодопомоги, спрямованими на профілактику та подолання емоційного вигорання; сформувати індивідуальні стратегії відновлення внутрішньої рівноваги та емоційного балансу, які можна інтегрувати у повсякденну професійну та особисту практику.

Матеріали: кольорові олівці, фломастери, маркери; плакат «Правила роботи групи»; аркуші формату А4; стікери для позначення важливих аспектів ресурсів; аудіозапис спокійної релаксаційної музики для вправ на саморегуляцію та відновлення.

Тривалість заняття: 120 хв.

Структура заняття:

І. Вступна частина (15 хв). На початку заняття психолог пропонує учасникам короткий психоосвітній блок, який спрямований на формування базового розуміння феномену емоційного вигорання та ресурсів для його профілактики: *«Доброго дня, колеги! Мене звати Ромашко Яна Валеріївна, сьогодні Я буду ведучою психологічного тренінгу, в якому Ми з вами будемо працювати над дуже важливою темою – нашими особистими ресурсами та тим, як їх підтримувати і відновлювати. Зорема, нами буде розглянуто, що таке емоційне вигорання, чому воно виникає, та як зберігати саморегуляіцю у професійній діяльності».*

Психолог роз'яснює, основні поняття: емоційне вигорання та

життєстійкість: *«Емоційне вигорання – це стан тривалої психологічної напруги, коли ресурсів для виконання професійних обов'язків стає недостатньо. Проявляється воно емоційним виснаженням, зниженням мотивації та, іноді, втратами відчуття власної професійної ефективності».*

Особливу увагу приділяють особистісним ресурсам педагога: *«Сьогодні ми зосередимося на розвитку ваших ресурсів – внутрішніх і зовнішніх чинників, які допомагають відновлювати енергію та підтримувати психологічний баланс.*

Внутрішні ресурси – це ваші особистісні якості та здібності, наприклад стресостійкість, уміння керувати емоціями, самоусвідомлення, впевненість у власних силах, навички саморегуляції та самодопомоги. Тобто це те, що допомагає вам залишатися спокійними, концентруватися на завданнях та підтримувати мотивацію навіть у складних ситуаціях.

Зовнішні ресурси – це все, що оточує вас і підтримує у професійному житті, зокрема колеги та колектив, соціальна підтримка, організаційні умови роботи, доступ до професійного розвитку, а також особисте середовище – родина, друзі, хобі тощо.

Сьогодні ми будемо вчитися усвідомлювати ці ресурси, активувати їх та створювати власний «резерв енергії», який дозволить вам не лише уникати вигорання, але й відчувати задоволення від роботи та життя загалом».

Далі психолог акцентує увагу на понятті життєстійкості («resilience»): «*Що ж таке життєстійкість? Життєстійкість – це наша здатність долати стресові ситуації, швидко відновлюватися і зберігати професійну ефективність. Ми будемо працювати над її розвитком через практичні вправи та техніки, які можна застосовувати безпосередньо на робочому місці».*

На завершення вступу психолог ознайомлює учасників з методами гармонізації психологічного стану: *«Також, ми ознайомимося з методами гармонізації психологічного стану: вправами на релаксацію, техніками самопідтримки, моделюванням індивідуальних стратегій самодопомоги. Головне завдання – підвищити усвідомленість щодо власних ресурсів і*

навчитися їх відновлювати».

Учасники ознайомлюються з його основними проявами: емоційною виснаженістю, зниженням мотивації, деперсоналізацією (цинічне ставлення до професійних завдань) та зниженням ефективності праці:

1. **Емоційна виснаженість** – це стан фізичного, емоційного та психологічного виснаження, коли людина відчуває, що вичерпала власні ресурси для виконання професійних завдань.

2. **Зниження мотивації** – це поступове зниження внутрішнього бажання виконувати роботу та досягати результатів.

3. **Деперсоналізація** – це виникнення цинічного або відстороненого ставлення до професійних завдань, коли людина дистанціюється емоційно, сприймає роботу як рутину або обтяжливу формальність, втрачаючи емпатію та інтерес до взаємодії.

4. **Зниження ефективності праці** – це зменшення продуктивності та якості виконання професійних обов'язків, коли людина відчуває, що її зусилля не приносять бажаних результатів, а власна компетентність здається недостатньою.

Ми з вами вже пройшли вступну частину нашої програми, обговорили основні терміни, чинники та прояви емоційного вигорання. Тепер настав слідуючий етап нашого заняття, який допоможе нам побачити, наскільки ефективною була наша психологічна програма, і як змінився ваш стан.

ІІ. Контрольна діагностика (повторне проходження опитувальника ЕВ для порівняння динаміки результатів (25 хв).

Інструктаж. *Ми проведемо контрольну діагностику емоційного вигорання. Для цього кожен учасник ще раз заповнить опитувальник, такий самий, як на початку тренінгу, що дозволить порівняти ваші результати до та після занять, побачити динаміку змін та оцінити ефективність застосованих методик*.

Підготовка матеріалів:

– роздруковані опитувальники емоційного вигорання (MBI або адаптовані

опитувальники, які використовувалися на початку тренінгу);

– ручки для всіх учасників;

– простір для комфортного заповнення (стільці, достатньо місця на столах, тиша).

Розподіл учасників:

– кожному учаснику видається свій бланк опитувальника та ручка.

– психолог перевіряє, щоб усі мали все необхідне для заповнення.

Процедура дуже проста: я роздаю вам анкети, ви заповнюєте їх чесно, відповідаючи на всі запитання. Немає правильних чи неправильних відповідей – важливо лише ваше щире відчуття та сприйняття власного стану. Під час заповнення ви можете залишатися у спокої та не поспішати. Після того, як усі закінчать, ми разом проаналізуємо результати у вигляді загальної динаміки групи, не виділяючи окремих осіб, що допоможе нам зрозуміти, які аспекти тренінгу спрацювали найефективніше і на що варто звернути увагу в подальшому. Тож зараз підготуємо аркуші та ручки, і почнемо повторне опитування. Пам'ятайте: це інструмент для вашого самопізнання і оцінки власного розвитку».

Час на виконання: орієнтовно 25 хв на заповнення опитувальника. Психолог стежить за таймінгом та нагадує учасникам про час.

Наступним кроком ми переходимо до практичного блоку. Мета цього етапу – усвідомити власні внутрішні ресурси та джерела енергії, які допомагають вам відновлювати психологічний баланс у повсякденному житті та професійній діяльності. Протягом наступних 70 хвилин ми будемо працювати з вправами, які допоможуть вам:

– виявити, що саме підтримує вашу життєву енергію;

– зрозуміти, які ресурси наразі виснажені;

– навчитися фокусуватися на тих внутрішніх та зовнішніх чинниках, які допомагають вам відновлюватися після стресових ситуацій.

ІІІ. Вправи на усвідомлення особистих ресурсів (70 хв)

«Зараз ми перейдемо до практичного блоку, який допоможе вам

усвідомити, наскільки гармонійно ви поєднуєте професійне та особисте життя. Ця вправа називається «Коло Балансу Життя та Роботи. Вона дозволяє візуалізувати ваші ресурси, побачити, які сфери життя потребують більше уваги, а які вже добре збалансовані».

1. Вправа «Мої ресурси тут і тепер»

Мета (для психолога): актуалізувати усвідомлення внутрішніх і зовнішніх ресурсів педагогів, які підтримують їх у професійній діяльності та повсякденному житті.

Час: 10 хв.

Інструкція. Ведучий психолог: *«Зараз я пропоную вам виконати вправу, яка допоможе зупинитися й уважно подивитися на себе – не через призму втоми чи перевантаження, а з позиції ваших ресурсів. Будь ласка, візьміть аркуш паперу та ручку. Це буде індивідуальна робота, і все, що ви запишете, призначене лише для вас. Ви не зобов'язані ділитися тим, що не хочете озвучувати»* (Психолог дає час, щоб усі підготували матеріали).

«У стані емоційного виснаження часто здається, що сил уже немає зовсім. Але насправді ресурси нікуди не зникають – вони просто перестають усвідомлюватися. Ця вправа допоможе вам побачити, що вже зараз у вашому житті є джерела підтримки, опори та відновлення».

Психолог: *«Я зачитуватиму запитання. Прошу вас спокійно, без поспіху, письмово відповісти на кожне з них»*. Перше запитання: *«Що допомагає мені відновлювати сили після складного робочого дня?* (наприклад тиша, сон, розмова з близькою людиною, музика, прогулянка, кава, молитва, творчість)

(Психолог робить паузу 3 хв.)

Друге запитання: *«Які мої особисті якості допомагають мені справлятися зі стресом?»* (згадайте риси характеру, навички, життєвий досвід, які вже не раз допомагали вам долати складні ситуації).

(Пауза 3 хв.)

Третє запитання: *«Хто або що є для мене джерелом підтримки?* (наприклад люди, професійна спільнота, віра, власні переконання, стабільність,

хобі, улюблені місця).

(Пауза 3 хвилини.)

Психолог: «Подивіться зараз на те, що ви написали. Зверніть увагу: навіть у стані втоми у вас є більше ресурсів, ніж може здаватися на перший погляд».

Психолог: *«Якщо у вас є бажання, ви можете поділитися одним ресурсом, який став для вас відкриттям або нагадав про себе під час цієї вправи».* Наголошую: *«ділитися – лише за бажанням»* (психолог підтримує без оцінок, короткими відгуками: «Дякую», «Це важливий ресурс», «Цінне усвідомлення»).

2. Вправа «Коло Балансу Життя та Роботи»

Мета: виявлення та візуалізація дисбалансу між професійним та особистим життям учасників; оцінка задоволеності ключових сфер життя (сім'я, здоров'я, хобі, відпочинок), підвищення усвідомленості щодо власних ресурсів та потреб.

Час виконання: 20 хв.

Інструкція. *Ведучий: «Перед тим, як ми розпочнемо вправу, давайте організуємо робочий простір і підготуємо все необхідне. Кожен отримає аркуш паперу формату А4 та кольорові олівці або маркери. Якщо вам зручно, можна сісти так, щоб всім було видно дошку або фліпчарт».*

Прошу вимкнути або поставити телефони на беззвучний режим, щоб нічого не відволікало. Важливо, щоб ви відчували себе комфортно та безпечно – пам'ятайте, це ваша особиста робота, і ніхто не буде оцінювати ваші відповіді. Час виконання цієї вправи близько 25 хв. Упродовж цього часу ви малюватимете своє «коло балансу», оцінюючи рівень задоволеності ключових сфер вашого життя.

Кожен із вас отримав аркуш і кольорові маркери. Намалюйте велике коло, яке символізує ваше життя. Потім розділіть його на п'ять секторів: сім'я, робота, здоров'я, відпочинок та хобі чи інші особисті інтереси.

Після цього оберіть для кожної сфери оцінку від 0 до 10, де 0 – повна незадоволеність, а 10 – повне задоволення. Позначте це на вашому колі: можна

проставити радіус або використовувати кольори. Намагайтеся бути максимально чесними з собою – це ваша особиста робота, і вона анонімна.

Коли всі завершать малювати, ми обговоримо результати: які сфери вимагають більше уваги, які ресурси вже є, і як їх можна ефективно використати для відновлення балансу та профілактики емоційного вигорання».

3. Вправа «Ресурсний спогад»

Мета: активізувати позитивний емоційний досвід учасників як джерело психологічної стійкості та внутрішнього ресурсу.

Час: близько 10 хв.

Інструкція. Ведучий психолог: *«Зараз я запропоную вам невелику вправу, яка допоможе відновити внутрішній ресурс. Вона не потребує активних дій чи обговорень, тож прошу вас влаштуватися зручно. Поставте ноги на підлогу, розслабте плечі. Якщо вам комфортно, можете заплющити очі. Якщо ні – просто опустіть погляд».*

«Зробіть повільний вдих… і такий самий повільний видих. Дайте собі кілька секунд, щоб відпустити напруження, яке ви могли принести із собою».

«Тепер згадайте ситуацію зі свого життя, у якій ви почувалися спокійно, впевнено або натхненно. Це може бути будь-який момент – не обов'язково пов'язаний із роботою. Важливо, щоб у тому спогаді вам було добре».

«Уявіть цю ситуацію якомога чіткіше. Де ви були? Що вас оточувало? Можливо, поряд були люди, а можливо – ви були наодинці».

«Зверніть увагу на свої емоції в тому моменті. Що ви тоді відчували? Спокій, радість, внутрішню силу, задоволення від себе чи від життя».

«Тепер прислухайтеся до свого тіла. Де саме ви відчуваєте цей стан? Це може бути тепло в грудях, розслаблення в плечах, відчуття опори в ногах. Просто спостерігайте за цими відчуттями».

«Дозвольте цьому ресурсному стану трохи посилитися. Ніби ви на кілька секунд знову повернулися в той момент. Нічого не потрібно змінювати або аналізувати – просто побудьте в цьому стані».

(пауза)

«А тепер поступово повертайтеся до теперішнього моменту. Зробіть глибокий вдих… і повільний видих. Коли будете готові – відкрийте очі».

«Зараз я попрошу вас коротко зафіксувати на папері те, що ви щойно прожили. Можна записати кілька слів або фраз: який це був стан, де в тілі ви його відчували, що для вас у цьому було найціннішим».

(пауза для запису)

«Якщо хтось відчуває бажання, можете поділитися не самим спогадом, а тим, як ви почуваєтеся зараз після цієї вправи. Це абсолютно добровільно».

(після відповідей)

«Хочу звернути вашу увагу на важливий момент: цей стан не зникає. Він уже є у вас і може стати джерелом підтримки у складні моменти. Ви можете повертатися до нього подумки, коли відчуваєте втому, напруження або емоційне виснаження. Це один із простих, але дієвих способів самопідтримки».

«Далі ми будемо працювати з технікою «Аптечка для душі».

4. Техніка «Аптечка для душі»

«Її мета – допомогти вам скласти власний план самопідтримки і профілактики емоційного вигорання. Уявіть, що у вас є «аптечка», яка завжди під рукою, коли ви відчуваєте втому, стрес або емоційне виснаження. Ми будемо ділити цю аптечку на три рівні:

1. **Екстрена допомога** – це дії, які можна зробити за 5 хв, щоб швидко знизити напругу. Наприклад, глибокі дихальні вправи, коротка прогулянка, улюблена музика.

2. **Швидке відновлення** – заходи, які тривають 30–60 хвилин. Наприклад, це може бути чашка улюбленого чаю, читання, медитація, хобі, спілкування з близькими.

3. **Глибоке відновлення** – заходи на вихідні або під час відпустки, що дають максимальне відновлення. Наприклад, поїздка на природу, тривале хобі, повноцінний відпочинок від роботи.

Час на виконання: 20 хв.

Інструкція. *Ваше завдання – скласти список конкретних дій для кожного*

рівня. Можете записати 3–5 варіантів для кожного, орієнтуючись на власні вподобання та досвід. Під час виконання подумайте:

– Що реально допомагає вам відновити енергію та внутрішній баланс?

– Чим я можу «підзарядитися» у найкоротший термін, а що потребує більше часу для глибокого відновлення?»

«Після завершення вправи ми обговоримо загальні ідеї та поділимося прикладами, які можуть надихнути вас на додаткові дії. Пам'ятайте, що цей план – ваш індивідуальний ресурс, і його можна доповнювати, змінювати та адаптувати під себе».

5. Вправа «Маленькі кроки до відновлення»

Мета: формування реалістичних дій для щоденного збереження ресурсів.

Час: 10 хв.

Інструкція. Ведучий: *«Зараз я пропоную вам зосередитися на дуже простій, але важливій ідеї – на маленьких кроках. Часто, коли ми говоримо про відновлення або турботу про себе, виникає відчуття, що це щось складне, далеке або потребує багато часу. Насправді стійкі зміни починаються з дуже малих, реалістичних дій».*

«Подумайте, будь ласка, про свій звичайний робочий день. Не ідеальний, а реальний – з уроками, навантаженням, втомою. І дайте собі відповідь на запитання: що я реально можу зробити для себе щодня, навіть у напружений день, щоб трохи підтримати свій психоемоційний стан?»

«Це мають бути саме маленькі кроки. Не глобальні рішення і не обіцянки «з понеділка жити інакше», а щось просте і доступне. Наприклад: зробити дві хвилини паузи між уроками, кілька повільних вдихів, теплу чашку чаю без телефону, кілька слів підтримки до себе, коротку прогулянку після роботи».

«Будь ласка, запишіть для себе 2–3 такі дії, які ви реально можете виконувати щодня. Важливо, щоб ці кроки були посильними саме для вас, а не ‘‘правильними’’ з точки зору когось іншого».

(пауза для запису)

«Зверніть увагу: ці дії – не додаткове навантаження, а спосіб зберегти

ресурс. Вони не забирають енергію, а навпаки допомагають її втримати».

«Якщо є бажання, можете поділитися одним із своїх кроків. Це не обов'язково, але іноді ідеї інших можуть підказати щось цінне і для нас».

(коротке обговорення)

«Хочу підкреслити: емоційне відновлення – це не разова подія, а процес. І саме такі маленькі, регулярні дії формують відчуття контролю над власним станом і відповідальності за своє психологічне благополуччя». «Нехай хоча б один із цих кроків стане для вас опорою вже з найближчого робочого дня».

IV. Рефлексія та загальна оцінка результатів тренінгу (10 хв)

На даному етапів відбувається обмін враженнями, підведення підсумків програми, обговорення найбільш корисних навичок для подальшого застосування: *«Ми підійшли до завершення нашого тренінгу. Зараз важливо звернути увагу на ваші відчуття, спостереження та думки після роботи з вправами. Рефлексія допомагає усвідомити, що саме для вас було корисним, що нового ви дізналися про себе та свої ресурси, і як це можна застосувати у повсякденному житті. Давайте разом обговоримо:*

1) Що для вас було найцікавішим або найкориснішим під час тренінгу?

2) Які техніки або вправи ви плануєте використовувати у повсякденному житті для профілактики емоційного вигорання?

3) Що ще, на вашу думку, потрібно вдосконалити або додати до програми, щоб вона була ще більш ефективною?

Я пропоную зробити це у формі «кола вражень»: кожен по черзі ділиться своїми думками і відчуттями. Під час обговорення намагайтеся слухати один одного уважно, без оцінок та критики. Також, хочу звернути вашу увагу на результати повторної діагностики, яку ми проводили на початку та в кінці тренінгу, які допоможуть вам побачити власний прогрес, оцінити зміни у рівні емоційного вигорання та зрозуміти, які стратегії відновлення працюють найкраще.

На завершення хочу підкреслити: знання та навички, які ви отримали сьогодні, – це інструменти, які допомагають зберегти вашу психологічну

стійкість, підвищити енергію та ефективність у роботі. Використовуйте їх усвідомлено, корегуйте під себе і пам'ятайте: турбота про власні ресурси – це не менш важливо, ніж турбота про учнів та колег».

Дякую усім за увагу!