

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

Факультет підвищення кваліфікації та перепідготовки

Кафедра психології

Бондаренко Катерина Станіславівна

**Особливості попередження і 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:

Усик Дмитро Борисович,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Рекомендовано до захисту
рішенням кафедри психології
Протокол № 16 від «15» травня 2025 р.

Завідувач кафедри

Алла ВОЗНЮК

Суми – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.ТЕОРТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	7
1.1. Характеристика поняття «емоційне вигоряння».....	7
1.2.Теоретичні основи вивчення емоційного вигорання як психологічного фено мену.....	18
1.3. Вплив кар'єри та досвіду на емоційне вигоряння педагогічних працівників.....	38
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	44
2.1. Методика та процедура дослідження особливостей попередження і подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.....	44
2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей попередження і подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.....	55
2.3. Психологічні рекомендації для попередження і подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.....	59
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	78
ДОДАТКИ.....	84

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Емоційне вигорання педагогів є однією з найактуальніших проблем сучасної освітньої системи. Зростаючі вимоги до професійної діяльності, постійна емоційна напруга, відповідальність за якість освітнього процесу та взаємодія з учнями, їхніми батьками й адміністрацією створюють підґрунтя для виникнення хронічного стресу. Усе це може призводити до виснаження емоційних ресурсів, втрати мотивації до роботи, зниження професійної ефективності та, зрештою, до синдрому емоційного вигорання.[27]

Це явище не лише негативно впливає на стан здоров'я та загальне самопочуття педагогів, а й позначається на якості навчально-виховного процесу, психологічному кліматі в закладі освіти, стосунках з учнями та колегами. Зважаючи на це, питання виявлення, профілактики та подолання емоційного вигорання є надзвичайно важливими як на рівні індивідуальної професійної самореалізації педагога, так і на рівні загальної ефективності функціонування освітньої установи.[15]

Дослідження механізмів виникнення синдрому емоційного вигорання, вивчення його симптомів, етапів розвитку та наслідків дозволяє не лише глибше зрозуміти природу цього явища, а й окреслити ефективні шляхи його попередження і подолання. Особливого значення набуває формування навичок саморегуляції, розвиток емоційного інтелекту, створення ресурсного середовища для педагогів та впровадження підтримувальних програм на рівні закладів освіти.[22]

Людина орієнтується не на зовнішнє, а в якійсь мірі на дослідження потреб. Саме цей напрямок досліджень вимагає вивчення індивідуальних відмінностей в переживанні емоційного вигорання у педагогів, що дозволяє впровадити цілеспрямовану програму його психопрофілактики з урахуванням психологічних особливостей виникнення і перебігу цього явища. Таким чином, недостатня теоретична розробленість і практична значимість проблеми зумовили вибір теми дослідження.[33]

У магістерській роботі розглянуто особливості емоційного вигорання в педагогічній діяльності, виявлено основні чинники його виникнення, проаналізовано сучасні підходи до профілактики та подолання цього синдрому, а також окреслено можливі напрями психолого-педагогічної підтримки вчителів у їх професійній діяльності.

Мета - дослідити особливості попередження та подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Завдання - проаналізувати теоретичні підходи до визначення феномену емоційного вигорання в психологічній науці, зокрема у контексті педагогічної діяльності; визначити причини, умови та чинники, що сприяють виникненню та розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників; дослідити особистісні та професійні передумови формування емоційного вигорання у педагогічних працівників; розробити та апробувати тренінгову програму попередження та подолання емоційного вигорання з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей педагогів.

Об'єкт дослідження - емоційне вигорання педагогічних працівників.

Предмет дослідження - психологічні особливості процесів попередження та подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Методи дослідження – теоретичні включають в себе аналіз і синтез наукової літератури, систематизація, порівняння та узагальнення даних із джерел. Емпіричні охоплюють використання тестів і стандартизованих методик. Методи обробки та інтерпретації - описова статистика, кількісний і якісний аналіз. Дослідження та систематизація полягає у вивченні й упорядкуванні методів, інструментів і технік психологічного навчання.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає в поглибленні наукового розуміння феномену емоційного вигорання педагогів, уточненні його психологічних чинників, структурних компонентів та динаміки розвитку. Отримані результати сприяють удосконаленню наукових підходів до вивчення професійного вигорання, розширюють уявлення про ефективні теоретичні моделі попередження та подолання цього явища в

освітньому середовищі. Дослідження також може стати підґрунтям для подальших наукових розвідок у сфері педагогічної психології та професійної самореалізації працівників освіти.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості їх використання для розробки та впровадження ефективних програм психопрофілактики та подолання емоційного вигорання педагогів у закладах освіти. Запропоновані підходи, методи й рекомендації можуть бути застосовані у діяльності практичних психологів, соціальних педагогів, керівників освітніх установ з метою створення сприятливого психологічного клімату, підтримки емоційного ресурсу вчителів, підвищення їхнього професійного благополуччя. Результати дослідження можуть бути використані також у системі підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, під час проведення тренінгів, семінарів, консультативної та просвітницької роботи.

Апробація результатів дослідження. Наукові здобутки науково-дослідної роботи були представлені на науково-практичних заходах різного рівня: VII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні технології в роботі практичного психолога (м. Суми, 30.05.2024); VIII Всеукраїнський науково-практичний форум з нагоди Всеукраїнського дня психолога (м. суми, 21–27 квітня 2025 року, м. Суми).

Основні результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри психології та опубліковані у наукових статтях:

1. Бондаренко К. С. Особливості емоційного вигорання у педагогів. *Психологічний супровід учасників освітнього процесу: Інноваційні технології в роботі практичного психолога* (матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 30 травня 2024 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василеги. [у 2-х ч.]. Ч. 2. Суми: НВВ КЗ СОППО, 2024. С. 16–20.

2. Бондаренко К. С. Особливості дослідження рівня прояву емоційного вигорання у педагогічних працівників. *Психологічна допомога: від кризи до ресурсу: збірник наукових праць VIII Всеукраїнського науково-практичного*

форуму з нагоди Всеукраїнського дня психолога (21–27 квітня 2025 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2025. С. 36–40.

Бондаренко К. С. Зміст та особливості прояву емоційного вигорання у педагогів. *МАЙНДСЕТ: Психологія та соціальна робота: актуальність, виклики, перспективи сьогодення у майндсеті науковців*: зб. наук. матеріалів І Всеукр. наук.-практ. конф. юних науковців (25 березня 2025 р., м. Полтава). – Полтава : 2025. С. 3–8.

Структура і обсяг магістерської роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків та списку використаних джерел, що нараховує 70 найменувань, додатків. Загальний обсяг роботи становить 126 сторінок, основний зміст викладено на 80 сторінках. Робота містить 3 рисунки, 1 таблицю.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Характеристика поняття «емоційне вигоряння»

Психологічні

властивості емоційного вигорання були вивчені порівняно недавно. Його розгляд включає в себе розшарування різних понять і взаємовплив термінів різних психологічних категорій. Аналіз сучасної психологічної літератури з проблеми емоційного вигорання дозволяє зробити висновок про те, що воно описується як складне багатовимірне явище з різних концептуальних позицій, що передбачає багато вимірність його категоріального і понятійного наповнення і неоднозначну визначеність його місця в системі психологічних понять. Перша похідна, як тільки дослідники вирішують проблему вигорання, в основному пов'язана зі стресом на роботі.[17] Останні кілька десятиліть можна з упевненістю назвати «епохою вивчення стресу і його наслідків», враховуючи глибину і обсяг досліджень, присвячених стресу. Це не дивно, адже технологічні витoki та інформатизація сучасності досягли позамежних значень, і це не може не позначитися на психофізіологічному стані працюючої людини. Вчені відзначають, що життя людини являє собою безперервну послідовність різних видів діяльності, спрямованих на вирішення і подолання проблем, які виникають перед ним або створені ним самим. Результатом цього процесу, який пов'язаний як мінімум з професійним становленням особистості, може бути як формування фахівців високого класу, так і розвиток професійних деформацій - поступово накопичуються змін в структурі діяльності та особистості, які можуть негативно позначитися на продуктивності праці і відносинах з іншими учасниками цього процесу, і негативно впливає на розвиток самої особистості. Подолання порушень професійного розвитку супроводжується психічним напруженням, психологічним дискомфортом і кризовими явищами. Одним із симптомів

професійної дисплазії особистості є спотворений професійний розвиток у вигляді синдрому емоційного вигорання.[6]

Перший етап дослідження емоційного вигорання був проведений в 1974 році. Все почалося з того, що Х. Фройденбергер ввів термін «емоційне вигорання персоналу», який характеризував психологічний стан допоміжних працівників після тривалого та інтенсивного контакту з клієнтами (пацієнтами). опублікував статтю «Емоційне вигорання працівників» у Журналі соціальних питань, де вперше ввів термін «емоційне вигорання». Його спостереження ґрунтувалися на роботі з волонтерами, зокрема ним самим, у клініці для наркозалежних у Нью-Йорку. Він помітив, що працівники, спочатку сповнені ентузіазму, з часом втрачали мотивацію, відчували виснаження та зниження продуктивності. Фройденбергер описав вигорання як стан, коли людина відчуває себе «виснаженою» через надмірні професійні вимоги.

Він визначив емоційне вигорання як «стан фізичного та психічного виснаження, викликаний професійною діяльністю». За його словами, це не просто втома, а комплексний стан, що включає емоційне спустошення, втрату мотивації та зниження сенсу роботи.

Разом із Гейл Норт Фройденбергер розробив модель із 12 етапів, що описують поступовий розвиток емоційного вигорання. Ці етапи відображають погіршення психічного стану людини:

1. Прагнення довести свою цінність: Людина намагається утвердитися через професійні успіхи, часто змагаючись із колегами.
2. Ігнорування особистих потреб: Працівник нехтує відпочинком, сном чи спілкуванням із близькими.
3. Заперечення проблем: Людина уникає визнання конфліктів, що призводить до накопичення стресу.
4. Емоційна відстороненість: Виникає байдужість до роботи та інших людей, знижується емпатія.
5. Скорочення зусиль: Людина уникає складних завдань, виконуючи лише мінімально необхідне.

6. Емоційне виснаження: Відчуття порожнечі та брак сил для роботи.
7. Цинічне ставлення: Негативне або байдуже ставлення до колег чи клієнтів.
8. Втрата інтересу: Робота перестає бути джерелом мотивації, з'являється відчуття безнадії.
9. Фізичні симптоми: Погіршення здоров'я, зокрема головний біль, порушення сну чи травлення.
10. Соціальна ізоляція: Людина уникає контактів із оточенням.
11. Відчуття беззмістовності: Робота і життя здаються позбавленими сенсу.
12. Повне виснаження: Стан, коли людина відчуває себе «згорілою», втрачаючи працездатність.

Ці етапи не завжди проходять у чіткій послідовності, але показують, як вигорання поступово впливає на людину. Фройденбергер виокремив ключові симптоми вигорання:

- Емоційне виснаження: Постійна втома, відчуття порожнечі навіть після відпочинку.
- Цинізм: Негативне або байдуже ставлення до людей, з якими доводиться працювати.
- Зниження ефективності: Відчуття власної некомпетентності та сумніви у професійних здібностях.
- Фізичні прояви: Проблеми зі здоров'ям, такі як безсоння, головний біль чи шлункові розлади.

Він зазначав, що вигорання може виникати не лише через надмірну кількість роботи, але й через емоційну напругу, брак визнання чи дисбаланс між роботою та особистим життям. Ймовірно, саме тому емоційне вигорання іноді називають синдромом обслуговуючої професії, маючи на увазі явище, що виникло серед медичних працівників (лікарів, медсестер). У 1980 році Фройденбергер опублікував книгу «Вигорання: висока ціна за співчуття», яка стала важливим джерелом для вивчення вигорання. Його ідеї розвинула Кристина Масlach, створивши опитувальник, що широко застосовується для діагностики. У 2019 році ВООЗ визнала вигорання професійним явищем, включивши його до МКХ-11. Сьогодні багато закордонних досліджень

підтверджують, що емоційне вигорання за своєю природою пов'язане з професійним стресом. Цьому терміну, перш за все, поняття стресу здалося дуже всеосяжним.[12]

Процес класичного стресу, як процес (динамічне явище), має трифазну структуру і характерну криву розвитку з плином часу. Дослідники виділяють 3 основних етапи (стадії) розвитку стресового стану у людини: підвищена напруга, внутрішнє напруження і зниження внутрішньої напруги. У термінах стадії стресу розрізняються у різних авторів і наукових шкіл, але можна сказати, що всі вони описують в змісті синдром загальних ознак тільки як неспецифічну генералізовану реакцію організму у відповідь на шкідливі подразники навколишнього середовища (голод, втома, холод, загрозу, біль і т.д.). Перераховані вище 3 стадії він позначив наступним чином: Фаза тривоги, під час якої спочатку знижується опірність організму («шокова фаза»), а потім включається захисний механізм («антишокова фаза»). [14]

Якщо стадія резистентності і препарат, що викликала стресову реакцію, продовжує діяти тривалий час або є надмірним, на останній стадії починається перевтома, з'являється збій захисного механізму, посилюється порушення узгодженості життєдіяльності.[21]

Крім того, слід нагадати, що стрес відноситься до континууму загальних неспецифічних адаптивних реакцій:

1. Реакція на стрес (організм сприймає навколишнє середовище як серйозну і небезпечну для життя);
2. Тренування (стан, при якому організму не тільки загрожує небезпека, але і не потрібно нічому вчитися);
3. М'які реакції активації (стан здорового організму з метою дотримання гармонії і рівного благополуччя всіх підсистем центральної нервової системи, яким можна навчитися, знижуючи ентропію і збільшуючи реактивність тканин);
4. Підвищені реакції активації для її засвоєння (у індивідуума є єдина мета, інтелектуальна або фізична), підвищення ентропії організму і зниження рівня реактивності тканин;

5. Реакція реактивації (стан перезбудження і втоми організму фактично є станом бойової готовності).

Психологічний (емоційний або вторинний сигнальний) стрес - це тип стресового стану, який вчені розглядають в області емоцій і переживань, які вони вважають, мабуть, найскладнішою областю дослідження стресу. Вони обумовлені особистісними особливостями, загальним досвідом людини і т.д., тому форм прояву психологічного стресу досить багато. Цей вид стресу пов'язаний з фізіологічним напруженням, викликаним факторами загрози і порушеннями в діяльності, пов'язаними з сильними когнітивними, емоційними комунікативними (міжособистісними) перевантаженнями, необхідністю прийняття термінових рішень, підвищеною відповідальністю за результати роботи і т.д.[26]

Деякі вчені, такі як Дебора Грюнфельд, вважають, що вигорання на робочому місці є ще одним аспектом стресу, оскільки воно визначається і вивчається як специфічна реакція на хронічний стрес на роботі, при цьому основна увага приділяється сфері професійних міжособистісних відносин. [29]

В цьому випадку елементи емоційного вигорання – емоційна втома, дегуманізація, зниження особистих досягнень – є результатом різних виробничих стресорів, які перевищують адаптаційні можливості людини з подолання стресу. Підводячи підсумок аналізу даних, можна зробити висновок, що емоційне вигорання на даному етапі визначається як результат процесу адаптації до виробничого стресу і являє собою ознаку незадовільної адаптації співробітників в стресових умовах праці. В результаті феномен емоційного вигорання набуває реактивно-адаптивне психологічний зміст з відповідним визначенням його місця в системі психологічних концепцій теорії стресу.[26]

Другим етапом пізнання емоційного вигорання, пов'язаним з досягненнями філософії, медицини, психології та кібернетики, став системний підхід, який заклав основу для системного опису емоційного вигорання, а також інтегрував попередні дані, що відносяться до системних

принципів. До прихильників системного підходу відноситься теорія функціональних систем П. Анохіна і С. Рубінштейна. [38, 40]

Метою даного дослідження є об'єднання суб'єктивно-діяльнісного підходу з суб'єктивно-діяльним підходом. Рубінштейн підкреслює інтегруючу роль механізмів зворотного зв'язку в стресових станах. А системна робота зі стресом є необхідною умовою адаптації та саморегуляції людини.

Згідно з сучасними уявленнями вчених цієї школи, результатом процесу емоційного вигорання є система переживань - емоційна втома (почуття порожнечі і безпорадності), дегуманізація (прояви черствості, холодності, цинізму і грубості), зниження особистих досягнень (недооцінка власних досягнень, втрата за змістом, бажання вкладати особисті зусилля на робочому місці), яке розвивається з часом і називається емоційним вигоранням. Це гарна ідея. З системної точки зору, людина самоорганізується можливо, зберігаючи цілісність своєї діяльності і доцільність своєї активності, відкрита біопсихосоціальна емоційного вигорання має на увазі в цьому випадку потужне збільшення ентропії біопсихосоціальної системи людини з відповідним результатом у вигляді синдрому емоційного вигорання (або показника нестабільності системи і необоротного розтрачування психічної енергії).[42]

З медичної (психіатричної) точки зору, яка явно близька до системної, стрес і емоційне вигорання мають наслідки у вигляді адаптивних порушень (специфічних патологій і відповідної кількості патологічних форм), а емоційне вигорання в психіатрії вважається прикордонним станом. Семантичне поле наслідків стресу в психіатрії має широкі і прозорі межі (реакція на соціальний стрес, психосоціальний стрес, ПТСР-реакція на посттравматичний стрес, психогенна адаптивна реакція і т.д.). Це час від часу коригується при перегляді класифікатора нозологічних одиниць. [14]

У 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я внесла емоційне вигорання до Міжнародної класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11), позначивши його кодом QD85 у розділі «Фактори, що впливають на стан

здоров'я або контакт із медичними службами», підкатегорія «Проблеми, пов'язані з зайнятістю або безробіттям». У МКХ-11 вигорання визначається як синдром, що виникає через хронічний стрес на робочому місці, який не було ефективно подолано. Цей стан характеризується трьома основними ознаками: виснаженням енергії або сильною втомою, зростаючою психологічною відстороненістю від роботи чи цинічним ставленням до неї, а також зниженням професійної ефективності. Ці ознаки проявляються в постійному відчутті фізичного та емоційного виснаження, що не минає після відпочинку, у байдужості чи негативізмі щодо професійних обов'язків і у втраті впевненості у власній компетентності, що супроводжується падінням продуктивності.

МКХ-11 наголошує, що вигорання обмежується професійним контекстом і не застосовується до особистих чи сімейних сфер життя, що відрізняє його від депресії чи інших психічних розладів, хоча воно може сприяти їх появі. Код QD85 відносить вигорання до категорії «Інші проблеми, пов'язані з зайнятістю», разом із такими явищами, як стрес від безробіття чи невідповідність професійним очікуванням. Цей код дозволяє фахівцям у сфері охорони здоров'я ідентифікувати вигорання як фактор, що впливає на здоров'я, і враховувати його при розробці стратегій психологічної чи медичної підтримки.

Вигорання не класифікується як захворювання, а як синдром, спричинений зовнішніми умовами, зокрема професійним стресом. Це підкреслює необхідність профілактичних заходів і змін у робочому середовищі для зниження його впливу. До включення в МКХ-11 у 2019 році вигорання часто вважалося індивідуальною проблемою, пов'язаною з особистими недоліками, а не системним явищем, зумовленим організаційними факторами. Визнання в МКХ-11 змінило цей погляд, вказавши на такі причини, як надмірне робоче навантаження, відсутність підтримки від керівництва чи колег, нечіткість професійних ролей, дисбаланс між зусиллями та винагородою, а також конфлікти на робочому місці. Це

сприяло зменшенню стигми, пов'язаної з вигоранням, і спонукало організації розробляти програми профілактики.

Вигорання виникає через поєднання індивідуальних, організаційних і соціальних факторів. Хронічний стрес, спричинений високими вимогами, дедлайнами чи складними завданнями, виснажує фізичні та емоційні ресурси. Професії з високими емоційними вимогами, такі як медицина, освіта чи соціальна робота, особливо сприяють вигоранню через постійну взаємодію з людьми в стресових ситуаціях. Відсутність контролю над робочими процесами, брак визнання зусиль і неможливість підтримувати баланс між роботою та особистим життям додатково погіршують стан.

Симптоми вигорання проявляються на кількох рівнях. Фізично це може включати хронічну втому, безсоння, головні болі, м'язові болі, зниження імунітету та шлунково-кишкові розлади. Емоційно вигорання проявляється у відчутті спустошеності, дратівливості, цинізмі, втраті ентузіазму та депресивних настроях. Поведінкові зміни охоплюють ізоляцію, прокрастинацію, уникнення обов'язків і можливе зловживання речовинами, такими як алкоголь. Когнітивні симптоми включають проблеми з концентрацією, зниження впевненості у професійних здібностях і негативне сприйняття роботи.

Наслідки вигорання є значними. Для індивідів воно загрожує погіршенням психічного здоров'я, зокрема ризиком депресії чи тривожних розладів, а також фізичними захворюваннями, такими як серцево-судинні проблеми чи діабет. Для організацій вигорання призводить до зниження продуктивності, високої плинності кадрів і зростання витрат на медичне обслуговування чи заміну працівників. На суспільному рівні воно збільшує навантаження на системи охорони здоров'я та спричиняє економічні втрати через втрату працездатності.[25]

Включення вигорання до МКХ-11 має кілька важливих наслідків. Воно легітимізувало проблему, визнавши її серйозним явищем, що потребує уваги на організаційному та державному рівнях. Код QD85 полегшує діагностику, дозволяючи фахівцям ідентифікувати вигорання та пропонувати відповідні

заходи. Це також стимулювало профілактичні ініціативи, такі як програми управління стресом, гнучкі графіки та підтримка психічного здоров'я працівників. Крім того, МКХ-11 забезпечила глобальну стандартизацію розуміння вигорання, що сприяє міжнародним дослідженням.

Проте визначення вигорання в МКХ-11 має обмеження. Воно стосується лише професійного контексту, хоча подібні симптоми можуть виникати в інших сферах, наприклад, у батьків чи доглядачів. Вигорання не вважається медичним діагнозом, що може ускладнити доступ до певних видів медичної допомоги чи страхування. Також МКХ-11 не містить детальних рекомендацій щодо діагностики чи лікування, залишаючи це на розсуд фахівців.

Профілактика вигорання, згідно з МКХ-11, вимагає комплексного підходу. На індивідуальному рівні це включає регулярний відпочинок, підтримку балансу між роботою та особистим життям, а також практики управління стресом, такі як медитація, фізична активність чи дихальні вправи. Звернення до психологів може допомогти на ранніх етапах. На організаційному рівні необхідно забезпечувати чіткість робочих ролей, справедливу винагороду та культуру підтримки, де працівники можуть обговорювати стрес. На суспільному рівні просвітницькі кампанії та політики, спрямовані на покращення умов праці, відіграють ключову роль.

Включення вигорання до МКХ-11 під кодом QD85 підкреслює його як серйозне професійне явище, що вимагає системних змін. Це визначає вигорання як результат хронічного стресу, а не індивідуальної слабкості, і відкриває шлях до кращого розуміння, діагностики та управління цим станом. У сучасному світі, де професійний стрес зростає, цей підхід сприяє створенню здоровішого робочого середовища та збереженню психічного здоров'я працівників. [52]

Цю точку зору підтримують і психологи – К. Масlach вважає, що специфіка емоційного вигорання є предметом «подальших роздумів». Це являє собою відповідний психіатричний еквівалент емоційного вигорання.

Неврастенія, що пов'язана з роботою, і доповнена клінічними малюнками з припущеннями, що емоційне вигорання може бути «заразним».[2]

Третій (сучасний) етап пізнання феномена емоційного вигорання - це початок гуманітарного і культурологічного підходу до розгляду феномену як процесу перетворення суб'єктом змісту власної свідомості представники гуманістичної психології такі як К. Роджерс, А. Маслоу, Е. Фром [53,54,55] розглядають емоційне вигорання як процес трансформації суб'єктом змісту своєї власної свідомості. особистість як унікальна цілісна система, здатна до самоактуалізації. Вони розглядають життєві (екзистенційні) кризи як основну духовну реальність, як сукупність специфічних людських переживань світу і самих себе в ньому. Цей підхід бачить не тільки загрози для самореалізації особистості, а й певні конструктивні можливості для зростання самосвідомості.[9]

Сьогодні, крім стандартних концепцій теорії стресу та системного опису, дослідники емоційного вигорання також використовують екзистенційні концепції, згідно А.Маслоу, ті, хто не втихомирює метагенез, отримують метапатологію - «Наприклад, хвороби душі, які виникають через... Втрата довіри до людей».[9]

Неважко розпізнати вищезгадані розлади і стресові реакції, властиві емоційному вигоранню. Таким чином, узагальнюючи, можна підсумувати Положення про те, що спочатку розглядається складне багатовимірне явище: процес (трифазна структура з плином часу).[11]

Психічний стан, який якісно і якісно характеризує людину в процесі адаптації до екстремальних умов на роботі;

Емоційне вигорання представляє собою систему з трьох основних компонентів (емоційна втома, деперсоналізація, зниження особистісних результатів) і системно (повністю) охоплює всі аспекти біопсихосоціальної системи людини. Емоційна енергія характеризується певним набором факторів, які обумовлюють його виникнення і перебіг. Однак на сьогоднішній день не існує єдиного визначення сенсорного вигорання і немає чіткого розуміння закономірності виникнення і протікання даного явища.[14]

Емоційне вигорання складається з 3 компонентів:

1. Емоційна втома;
2. Дегуманізація (цинізм);
3. Зниження професійних результатів,

І в його синдромі є три стресоподібні стадії: напруга, стійкість, перевтома.

Емоційна втома проявляється в переживанні емоційного перенапруження, втоми, спустошеності, виснаженні власних емоційних ресурсів.

Дегуманізація - це негативне почуття і ставлення до предмету діяльності («холодність», непривітність і цинізм у діловому спілкуванні з адресатом – студентами, колегами, партнерами).

Зниження особистих досягнень може бути пов'язано зі зниженням ефективності у роботі, зниженням цінності власної діяльності, незадоволеністю собою, негативним самосвідомістю у професійному плані та ін. д. Динамічні форми, які починають емоційне вигорання, представлені у вигляді процесів (спеціалізоване руйнування, деформація, стагнація, адаптація, пристосуванство та ін.), що змінюється динаміку з відповідними стадіями часового ряду (ініціація, динамічне плато і результати спаду), механізмів (захист), тенденцій і т.д.[13]

Процес емоційного вигорання розпочинається внаслідок накопичення внутрішнього негативу без можливості його емоційного «розвантаження» та розвивається поступово. На початковому етапі людина відчуває зростання напруги у взаємодії з іншими. Згодом емоційне виснаження переходить у фізичну втому: зникає енергія навіть для незначних справ, виникає потреба докладати значних зусиль, аби змусити себе розпочати роботу. Такий стан може спричинити пригніченість, апатію, спалахи дратівливості, постійне відчуття внутрішньої напруги й дискомфорту. [25]

З часом знижується здатність концентруватися, людина частіше забуває про важливі справи, стає менш стриманою у спілкуванні, виникає

бажання усамітнитися, зменшити кількість контактів. Якщо це неможливо, можуть активуватися захисні реакції – з'являється байдужість до людей, цинічне ставлення, а іноді й агресія.[29]

1.2. Теоретичні основи вивчення емоційного вигорання як психологічного феномену

Вигорання має повільний характер розвитку: перша стадія може тривати 3–5 років, друга – 5–15 років, третя – від 10 до 20 років. У цей період можуть загострюватися хронічні захворювання або виникати нові.[33]

Професійне вигорання – це синдром, що поєднує фізичне та емоційне виснаження, втрату позитивного ставлення до професійної діяльності, розвиток негативної самооцінки та знецінення власної роботи. Варто зазначити, що найчастіше вигорання загрожує саме тим, кого називають «трудоголіками» – людям, які постійно працюють понаднормово, включаючи вихідні й вечори, та мають постійні термінові завдання. Усе це є ознаками потенційного початку синдрому емоційного вигорання.[21]

Серед зовнішніх факторів, що сприяють емоційному виснаженню й зниженню професійної ефективності, особливо виділяються:

1. Постійна психоемоційна напруга, пов'язана з інтенсивною комунікацією, під час якої педагог змушений активно впливати на партнерів, емоційно підтримувати процес спілкування, вирішувати проблеми, уважно сприймати та інтерпретувати різноманітну інформацію (зорову, звукову, письмову), швидко запам'ятовувати, аналізувати ситуації та ухвалювати рішення.

2. Неорганізованість професійної діяльності: відсутність чіткої структури й планування роботи, недостатнє технічне забезпечення, неякісна або розпливчата інформація, перевантаженість документацією, суперечностями, а також надмірна кількість учнів або інших учасників освітнього процесу, з якими педагогу необхідно взаємодіяти.

3. Надмірна відповідальність, яка покладається на педагогів у процесі виконання професійних обов'язків, також є чинником емоційного вигорання. Учителі змушені постійно приймати на себе емоційне напруження від оточення. Усі, хто щиро виконує свою роботу в сфері "людина – людина", несуть як моральну, так і юридичну відповідальність за добробут тих, з ким працюють – учнів, їхніх батьків, колег. Це вимагає значного нервового напруження. Так, під час звичайного робочого дня вчитель витрачає стільки енергії на контроль над собою й емоційне залучення, що до наступного дня психоемоційні ресурси практично не встигають відновитися.

4. Негативний психологічний клімат у професійному середовищі обумовлений конфліктами, що виникають як у вертикальних відносинах між керівництвом і підлеглими, так і у горизонтальних – між колегами. У таких умовах навіть врівноважена людина з сильними нервами з часом починає обирати стратегію емоційного відсторонення: намагається тримати дистанцію, не сприймати все близько до серця, щоб зберегти власне психологічне здоров'я.

5. Ще одним чинником, що ускладнює роботу педагога, є складний психологічний контингент, з яким доводиться взаємодіяти. Для вчителів і вихователів це, зокрема, діти з особливостями характеру, порушеннями нервової системи або затримками психічного розвитку.

Нині існує кілька теорій, які описують стадії емоційного вигорання. Дж. Грінберг розглядає цей процес як п'ятиетапний:[4]

1. «Медовий місяць»: працівник задоволений роботою, виконує завдання з ентузіазмом.

2. «Нестача палива»: з'являються втома, апатія, можливі порушення сну.

3. Хронічні симптоми: надмірна робота без відпочинку призводить до фізичного виснаження та схильності до хвороб.

4. Криза: розвиваються хронічні захворювання, що частково або повністю знижують працездатність.

5. «Пробиття стіни»: психологічні та фізичні проблеми набувають гострої форми, що може спричинити серйозні захворювання.

Симптоми емоційного вигорання відображають наслідки тривалого впливу стресових факторів і психічного перенавантаження, що з часом призводить до руйнування функціонування окремих психічних сфер, насамперед емоційної. Емоційне вигорання є реакцією на хронічний психологічний стрес, зокрема той, що виникає внаслідок тривалих міжособистісних напружень.[10]

Концепція емоційного вигорання Ганса Сельє базується на його загальній теорії стресу, яка розкриває фізіологічну та психологічну реакцію організму на тривалий вплив стресових чинників. Сельє вважав, що стрес є природною реакцією організму на будь-яке порушення внутрішньої рівноваги, а хронічний стрес може мати руйнівні наслідки для здоров'я людини.

Згідно з концепцією Сельє, відповідь організму на стрес проходить три основні стадії:

1. Стадію тривоги;
2. Стадію опору;
3. Стадію виснаження.

У першій стадії, стадії тривоги, організм мобілізує всі свої ресурси для боротьби із загрозою. Це супроводжується викидом гормонів, підвищенням серцевого ритму, зростанням м'язової напруги тощо. Якщо стресова ситуація продовжується, настає друга стадія – стадія опору. На цьому етапі організм намагається адаптуватися до стресу, зберігаючи підвищену активність. Проте його ресурси поступово виснажуються. Якщо стрес не зникає, настає третя стадія – стадія виснаження. У цей період знижуються захисні сили організму, виникають психосоматичні розлади, з'являється хронічна втома, емоційне спустошення та інші симптоми, характерні для синдрому емоційного вигорання.

Таким чином, концепція Г. Сельє пояснює емоційне вигорання як наслідок тривалого впливу стресових факторів, коли людина не має достатніх

ресурсів або стратегій для ефективної адаптації. Особливо це стосується тих професій, які пов'язані з постійною емоційною взаємодією з іншими людьми – педагогів, медиків, соціальних працівників тощо. У таких випадках організм постійно перебуває в стані напруги, що поступово призводить до психологічного виснаження і втрати емоційної стабільності.

Сельє також підкреслював, що стрес сам по собі не є виключно негативним явищем. Він поділяв його на "еустрес" – позитивний, мобілізуючий стрес, який стимулює розвиток, та "дистрес" – шкідливий, що викликає руйнування. Саме дистрес є тим чинником, який у довготривалій перспективі стає основою для розвитку синдрому емоційного вигорання.

Отже, у контексті теорії Сельє емоційне вигорання розглядається як результат хронічного дистресу, що призводить до емоційної, фізичної та психічної виснаженості. Ця концепція стала фундаментом для подальших досліджень у галузі психофізіології стресу та вивчення професійного вигорання. [31]

Однією з найбільш уразливих до емоційного вигорання професійних груп є педагогічних працівників. Сам характер їхньої професійної діяльності передбачає високе емоційне та психічне навантаження, постійну допомогу учням, високу відповідальність за результати навчання, а також необхідність поєднання значних інтелектуальних зусиль із, часто, невідповідним рівнем моральної та матеріальної винагороди. Рольові конфлікти, низький соціальний статус та недостатній рівень оплати праці додатково посилюють ризик розвитку синдрому вигорання. [28]

У науковій літературі представлено безліч чинників, що сприяють виникненню емоційного вигорання. Так В. Орел розглядає емоційне вигорання як складний багатокомпонентний психологічний феномен, що виникає в результаті хронічного емоційного та професійного перенапруження, особливо в діяльності, пов'язаній з інтенсивною міжособистісною взаємодією. У його підході вигорання трактується не лише як особистісна реакція на стрес, а як особливий механізм психологічного

захисту, який має функцію збереження цілісності особистості в умовах надмірного навантаження.

На думку В. Орла, емоційне вигорання – це процесуальне явище, що розгортається поступово, проходячи кілька стадій. Його розвиток не є одномоментним, а відбувається у вигляді повільного накопичення психоемоційного виснаження, яке проявляється у зміні ставлення до праці, до людей, з якими працює особа, а також до самої себе. Особливо це стосується фахівців так званих "професій допомоги", які щодня мають справу з людськими проблемами, болем, переживаннями, очікуваннями, емоційними запитами.

В основі формування синдрому емоційного вигорання, за автором, лежить тривале перебування в емоційно насиченому соціальному середовищі, де професійна роль вимагає постійної емоційної включеності, співпереживання, контролю над власними емоціями. У результаті особистість починає "відключатися" емоційно, що поступово переростає у відстороненість, цинізм, знеособлення клієнтів або пацієнтів, формування негативного ставлення до праці та професійної діяльності загалом. Така емоційна "броня" формується як психологічна стратегія захисту від подальшого емоційного перенапруження.

Орел наголошує на тому, що емоційне вигорання не можна зводити лише до втоми чи поганого настрою. Це більш глибокий феномен, що включає як емоційні, так і когнітивні, поведінкові й фізіологічні зміни. Психологічно людина стає більш дратівливою, тривожною, байдужою до потреб інших; виникає відчуття безглуздості праці, втрати сенсу професійної ролі. Когнітивно знижується здатність до концентрації, мислення стає ригідним, шаблонним. Поведінково – зменшується ініціативність, знижується продуктивність, зростає кількість помилок у роботі. Фізіологічно – проявляються симптоми втоми, порушення сну, головні болі, соматичні захворювання, підвищена втомлюваність.

Окрему увагу В. Орел приділяє індивідуально-особистісним чинникам, що впливають на розвиток вигорання. Це передусім особливості самооцінки,

рівень тривожності, домінування зовнішньої чи внутрішньої мотивації, риси характеру (перфекціонізм, надмірна відповідальність, схильність до самопожертви), рівень емоційної стабільності та стресостійкості. Люди, які схильні до надмірної емоційної залученості, тривалого пригнічення власних почуттів або мають труднощі з побудовою особистих меж, є вразливішими до формування синдрому вигорання.

Також важливою складовою, на яку вказує В. Орел, є організаційне середовище: стиль керівництва, наявність емоційної підтримки з боку колег, розмір навантаження, можливість професійного розвитку, визнання досягнень працівника. У несприятливому професійному середовищі симптоми вигорання виникають швидше і мають більш інтенсивний характер.

Таким чином, концепція В. Орла підкреслює багатоаспектність синдрому емоційного вигорання та вказує на необхідність комплексного підходу до його профілактики та подолання. Вона охоплює як особистісні, так і соціально-професійні чинники, що створюють умови для формування вигорання, і наголошує на важливості саморегуляції, підтримки психоемоційного ресурсу особистості, а також організаційної культури, яка сприяє збереженню психологічного здоров'я працівників. [35]

Окрему групу факторів становить зміст педагогічної праці, який включає як кількісні (кількість учнів, тривалість взаємодії), так і якісні характеристики (глибина емоційного контакту з учнями). Перевантаженість класів, робота з дітьми із соціально неблагополучних сімей, конфліктні ситуації – усе це чинить негативний вплив на емоційний стан учителя і сприяє розвитку вигорання.[19]

Соціально-психологічні аспекти педагогічної діяльності також відіграють важливу роль. Зокрема, ставлення вчителя до учнів і навпаки – учнів до вчителя – можуть як підтримувати, так і деструктивно впливати на психоемоційний стан педагога. Наприклад, дослідження свідчать, що вчителі з опікунською стратегією поведінки, які уникають авторитарних методів впливу, більш схильні до емоційного вигорання. Крім того, емоційний клімат

у класі, рівень взаємоповаги та підтримки з боку учнів є важливими умовами збереження психічного благополуччя вчителя.[29]

Індивідуальні чинники, що впливають на схильність до вигорання, охоплюють соціально-демографічні та особистісні особливості. Найбільш тісний зв'язок із вигоранням мають вік і професійний стаж. Так, згідно з Ю.Л. Львовим, у вчителів середнього віку нерідко виникає стан професійної кризи, який обумовлений розчаруванням, неможливістю реалізувати нові педагогічні ідеї, невідповідністю очікувань і результатів, шаблонністю у виконанні професійних обов'язків. До цього можуть додаватися проблеми у спілкуванні з колегами, особливо у разі впровадження інновацій, які не отримують належної підтримки.[37]

Окрему категорію становлять педагоги з високими внутрішніми вимогами до себе, які ідеалізують образ учителя як взірця професійної досконалості. Вони часто ототожнюють свою професію з життєвою місією, через що зникає межа між роботою та особистим життям, що, своєю чергою, підвищує ризик розвитку емоційного вигорання.[26]

Науковці виділяють п'ять основних груп симптомів, що притаманні синдрому емоційного вигорання:

1. Фізичні прояви – це хронічна втома, загальне виснаження, зміни маси тіла, безсоння, порушення загального стану здоров'я (задишка, нудота, запаморочення), підвищення тиску, захворювання шкіри, серцево-судинні розлади тощо.

2. Емоційні симптоми – зниження емоційної чутливості, байдужість, цинізм у ставленні до роботи та життя, песимізм, відчуття безнадії, агресивність, тривожність, депресивні стани, істеричні реакції, почуття провини та самотності, втрата професійної мотивації й сенсу.

3. Поведенкові зміни – втрата інтересу до роботи, харчові розлади, зниження фізичної активності, вживання психоактивних речовин, травматизм, емоційні спалахи.

4. Інтелектуальні порушення – байдужість до нових знань, втрата інтересу до професійного зростання, знецінення нових підходів, формальне виконання обов'язків, зниження творчої активності.

5. Соціальні симптоми – уникнення соціальних контактів, відчуття ізоляції, зниження потреби у спілкуванні, байдужість до дозвілля та захоплень, втрата підтримки з боку близьких і колег.[9]

Найпоширенішим підходом є поділ симптомів на три основні категорії, як психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові.

До них можна віднести:

- постійна втома, навіть після сну;
- відчуття емоційного та фізичного виснаження;
- зниження чутливості до зовнішніх подразників;
- загальна слабкість, порушення обміну речовин;
- регулярні головні болі, проблеми зі шлунково-кишковим трактом;
- різке коливання ваги;
- безсоння або порушення сну;
- денна сонливість і млявість;
- задишка при навантаженні;
- погіршення органів чуття.

Соціально-психологічні, в свою чергу, проявляються як:

- апатія, депресивні настрої;
- дратівливість через незначні події;
- емоційні зриви;
- домінування негативних емоцій;
- підвищена тривожність, безпричинне занепокоєння;
- гіпервідповідальність, страх перед невдачею;
- зневіра у власному майбутньому та професійному розвитку.

До поведінкових категорій відносять:

- ускладнення при виконанні звичних завдань;
- зміна режиму праці (запізнення, ранній відхід з роботи або навпаки);
- робота вдома без її реального виконання;

- уникання ухвалення рішень;
- байдужість до результатів роботи;
- зниження пріоритетності важливих завдань;
- зростання дистанції у спілкуванні;
- надмірна критика, вживання алкоголю чи інших речовин.

Особистість працівника педагогічної сфери є досить стійкою та цілісною структурою, що прагне до самозбереження і використовує різноманітні способи захисту від професійної деформації. У зв'язку з цим виникає необхідність у розробці та впровадженні дієвих прийомів і методик, спрямованих на запобігання, зменшення та подолання емоційного вигорання саме у фахівців соціальної сфери, оскільки вітчизняна наука й практика ще не мають достатньо рекомендацій для цієї категорії спеціалістів.[16]

Сучасний стан розробки проблеми емоційного вигорання педагогічних працівників відтворює певні теоретичні та методологічні проблеми: воно досліджується і розглядається як конкретна подія певного історичного ряду на життєвому шляху і його відображення у свідомості людини. В даному випадку в центрі уваги дослідження знаходиться реакція суб'єкта на стресові подразники ззовні, при обліку синдрому емоційного вигорання (вік, рівень екстраверсії або неврозу, особливості я-концепції, вольові якості), соціально-професійних характеристик суб'єкта праці (освітній досвід, педагогічні та соціальне навантаження) або організаційні характеристики освітнього середовища (особливості міжособистісної взаємодії у педагогічних працівників, соціальні показники колективу). Оскільки емоційне вигорання в основному переживають педагогічні працівники, ми розглядаємо їх як події у внутрішньому житті людини, так що, на думку Рубінштейна, ми повинні досліджувати суто суб'єктивні аспекти та психологічні аспекти емоційного вигорання.[32]

Перш за все, цей суб'єктивний, «пристрасний» аспект емоційного вигорання, який визначає відображення присутності емоційного вигорання у свідомості суб'єкта, який його випробовує, зазвичай не помічається дослідником. Петровський і Ярошевський розрізняють поняття «досвід»

(поряд з «чином», «мотивацією», «дією», «ставленням», «індивідом») як базова психологічна категорія, що має системоутворюючий характер і дозволяє будувати категорії більш високого метапсихологічного рівня («свідомість», «цінність», «емоція», «активність» і т.д.). Ярошевський запропонував використовувати систему гіпотетичних співвідношень між базовими психологічними категоріями та ширшими метапсихологічними утвореннями. Ці співвідношення не є догматичними, вони мають евристичний характер і служать для стимулювання нових підходів до осмислення ключових понять. Одним із прикладів такого методологічного співвідношення є зв'язок між базовою категорією "досвід" і метапсихологічною категорією "емоція". Цей зв'язок не означає, що досвід і емоція є тотожними або що одна категорія зводиться до іншої, але він дозволяє розглядати досвід як психологічну реальність, що не існує поза емоційною модальністю, поза переживанням, як суб'єктивним ставленням до зовнішніх чи внутрішніх впливів.

У запропонованій моделі "досвід – емоція" досвід виступає як динамічна структура, в якій емоційна складова відіграє провідну роль у наданні смислу тому, що відбувається. Таким чином, емоція тут не є лише реакцією на зовнішні подразники або внутрішні процеси, а й виступає як форма організації досвіду, його афективне ядро. У цьому сенсі будь-який людський досвід – від повсякденного сприймання до глибоких екзистенційних переживань – неможливо розглядати поза його емоційною структурою. Такий підхід відкриває можливість переосмислення психічної реальності як цілісного, афективно забарвленого феномена, в якому когнітивне, сенсорне, мотиваційне та емоційне тісно переплетені.

Принцип відкритості категоріального ряду, зокрема в застосуванні до співвідношення "досвід – емоція", дозволяє уникнути редукціонізму, який часто притаманний деяким емпіричним або формалізованим напрямкам у психології. Він підкреслює, що спроба звести досвід лише до поведінкових актів, сенсорної інформації чи нейронної активності ігнорує його якісну, суб'єктивну природу, яка саме й розкривається через емоційну складову. У

цій логіці досвід постає як щось, що відбувається з людиною, а як цілісне явище, в якому вона активно задіяна, через яке вона реалізує себе у світі, і в якому емоція стає провідником значення, оцінки, ставлення, внутрішньої орієнтації.

Таким чином, співвідношення "досвід – емоція" у рамках принципу відкритості категоріального ряду не лише висвітлює складну природу психологічних категорій, а й стимулює пошук нових теоретичних рішень, оновлення понятійного апарату психології. Воно спрямоване на розширення меж розуміння психічного як феномену, що постійно перебуває в розвитку і потребує

відкритості дослідника до нових концептуальних зв'язків і взаємодій.[43]

На думку вчених, кожна метапсихологічна категорія являє собою суб'єктивний склад, підмет-це певна базова категорія (або ядро категорії), присудок - це остання і інші базові категорії, наприклад, базова категорія «досвід» бере участь у формуванні метапсихологічних категорій «свідомість» і «цінність», поряд з такими основними категоріями, як «дія», «мотивація», «ставлення» і «індивід». Часткова участь таких базових категорій вказує на принцип відкритості категоріальної системи, який визначається автором як формалізований або втілений. Використовуючи категоріальний аналіз психологічного пізнання, вчені встановлюють системні зв'язки між психологічними категоріями на 4 рівнях (примітивному, базовому, мета - і психологічному).[44]

Кожен з попередніх рівнів містить суттєві характеристики наступного рівня, останній проявляється як специфічний феномен. Відповідно, категорія «переживання» допустима до умовної вертикалі: емоція-переживання-емоція-значення.

Участь у формалізації та конкретизації базової категорії «досвід» при формуванні різних метапсихологічних категорій також відображають етимологічні та семантичні аспекти цього поняття. Переживати, турбуватися про щось, потребувати через щось подібне, терпіти, виносити щось, також використовувати як терпіти щось, виносити щось.[43]

Введені необхідні 3 аспекти, щоб виділити такі специфічні ефекти основних характеристик досвіду як психологічної категорії на загальну категоріальну структуру концепції психології. А. Петровський і М. Ярошевський бачили в досвіді:

1) емоційно забарвлений стан суб'єкта і безпосереднє вираження в його свідомості будь-якого явища дійсності;

2) процес вибору мотивації і цілей діяльності суб'єкта;

3) форма психічної діяльності суб'єкта, спрямована на зміну власного психологічного світу в критичних життєвих ситуаціях, на набуття сенсу. Зазначені аспекти відображають формальну участь основної категорії

У розкритті таких категоріальних ядер, як «свідомість» (безпосереднє вираження в свідомість), «особистість» (як спрямований «внутрішній сигнал» про значення того, що відбивається), «діяльність» (як особлива активність суб'єкта), «переживання», «досвід», відповідно виходячи з вищесказаного, в сучасній психології існує 3 наступних напрямки: розгляд і розуміння феноменів досвіду.[44]

До першого напрямку можна віднести розгляд досвіду як такого компонента свідомості, як споглядання (рефлексія, роздуми про себе), на відміну від знань, яке є іншим компонентом.

Тому С. Рубінштейн виділяє 2 основні аспекти свідомості: знання і досвід. Вираз свідомості, що належить індивіду, є основною якістю переживання, поза змістом людської свідомості стає не тільки об'єктивною реальністю, а й наявністю зв'язку з цією реальністю, що викликала ці переживання.

Він розглядає переживання, розглядаючи 2 істотних ознаки духовної приналежності як до об'єкта, що відбивається свідомістю, так і до самого об'єкта (прояв зв'язку з об'єктом) «як особливий специфічний аспект свідомості».

Будь-яка ментальна освіта - це досвід, тому що воно в контексті життя індивіда. Воно створює принципи ментального детермінізму, відповідно до

яких об'єктивні речі опосередковують і починають суб'єктивні, вони є одним і протилежним одночасно. [42]

Таке протиставлення важливо для розуміння феномена переживання, внутрішньої природи якого розвинуто його ставлення до зовнішнього: «внутрішнє, духовне, не ускладнено без його ставлення до зовнішнього, об'єктивного».

Його предметні внутрішні процеси в детермінізмі змістового змісту являють собою єдність внутрішнього і зовнішнього.[35]

Другий напрямок «орієнтування на досвід» розглядає досвід як внутрішній сигнал про особистісне значення рефлексії, він дає зовнішній орієнтир для суб'єкта життєдіяльності (і, отже, спрямовує останню) і забезпечує наявність феноменів певних проявів або «носіїв» цієї орієнтованої діяльності.

Огляди психологічної літератури свідчать про те, що в зареєстрованому віці найрізноманітніші психічні феномени когнітивної, емоційної та вольової сфери психіки людини як «носіїв» досвіду. [35]

О. Петровський і М. Ярошевський підкреслюють перевагу феномена досвіду. Те, що надає поняттю досвіду категоричний сенс, - це ознака переваги, тому що перевага досвіду не від інших реальностей, це універсальна основа психічного прояву людини. Л. Рубінштейн не виділяє конкретного «носія» досвіду, але психічний феномен - це відмінний від інших і є як різновид досвіду завдяки тому, що це переживання чого-небудь, його внутрішня природа розкривається через його взаємозв'язок із зовнішнім світом, на думку автора, людина є об'єктом практичної і теоретичної діяльності, але, тим не менше, він не є її «тверезим споглядачем».[45, 43]

Л. Виготський вважав, що психічний розвиток людини відбувається в процесі засвоєння культурних засобів у соціальній взаємодії, і саме середовище є джерелом розвитку як інтелектуальних, так і емоційних функцій. Хоча він безпосередньо не вживав термін "емоційне вигорання", його культурно-історична теорія розвитку психіки та уявлення про природу емоцій, діяльності та соціального середовища дозволяють розглядати

феномен вигорання крізь призму його концепцій. Тому, відповідно до його підходу, тривалий емоційний дисбаланс, який ми сьогодні розглядаємо як вигорання, є не лише внутрішнім станом особистості, а й результатом дисгармонії між індивідом та соціальним контекстом його діяльності.

Центральною для розуміння вигорання в контексті ідей Виготського є думка про єдність афекту й інтелекту, про що він говорив у пізніх роботах. Він наголошував, що афект (тобто емоційна сфера) і мислення тісно пов'язані між собою, і розвиток однієї складової неможливий без іншої. У ситуації, коли людина перебуває в хронічному стресовому середовищі, виникає розрив між тим, що вона переживає, і тим, як вона це осмислює. Порушення зв'язку між афектом та інтелектом, за логікою Виготського, веде до дезінтеграції особистісної цілісності, до зниження адаптивності, до ослаблення внутрішніх регулятивних механізмів, що може бути інтерпретоване як передумова емоційного вигорання.

Крім того, у працях Л.С. Виготського велика увага приділялася ролі діяльності в розвитку особистості. Людська діяльність, особливо праця, за його переконанням, є провідною формою активності, через яку людина не лише взаємодіє зі світом, а й формує власне «Я». Однак якщо діяльність втрачає особистісний сенс, якщо вона здійснюється в умовах емоційного перенавантаження, без позитивної соціальної взаємодії, без підтримки та визнання, вона перестає бути розвивальною. Така діяльність викликає відчуження, пригнічує внутрішню мотивацію та призводить до зниження психічної активності, що закономірно веде до виснаження – як інтелектуального, так і емоційного. У контексті вигорання це виявляється у втраті інтересу до роботи, зниженні продуктивності, почутті емоційного спустошення.

Особливу цінність для аналізу вигорання має ідея Виготського про "зону найближчого розвитку" – простір, у якому людина може функціонувати за підтримки інших, взаємодіючи з більш досвідченими партнерами. Вигорання часто виникає там, де такої підтримки бракує, де людина залишена наодинці з труднощами й очікуваннями. Відсутність умов для

розвитку в межах "зони найближчого розвитку" перетворює робочу діяльність на монотонну, емоційно обтяжливу, а соціальну взаємодію – на джерело додаткового напруження. Людина не бачить перспектив, не отримує підтвердження своєї значущості, що веде до втрати мотивації, відчуття безглуздості професійного шляху.

Також Виготський розглядав емоції як смислову структуру свідомості, що пронизує всі інші психічні функції. У процесі соціалізації емоції не зникають, а трансформуються через опосередкування мовленням, культурою, нормами. Коли ж цей процес порушується – наприклад, в умовах репресивного чи знеособленого професійного середовища – емоційне життя особистості стає фрагментарним, неусвідомленим, а отже – менш регульованим. Таке внутрішнє розбалансування створює підґрунтя для емоційного вигорання, коли емоції більше не виконують адаптивної функції, а, навпаки, ведуть до відчуження, відчаю, внутрішнього конфлікту.

Узагальнюючи, можна сказати, що концептуальні положення Л. С. Виготського не лише не суперечать сучасним уявленням про емоційне вигорання, а й дають глибший філософсько-психологічний ґрунт для його розуміння. Вигорання постає як наслідок порушення гармонії між особистістю, її діяльністю та соціальним контекстом; як розрив між афектом та інтелектом; як деградація мотиваційної структури, обумовлена втратою смислу й емоційного зв'язку з тим, що людина робить. У цьому сенсі ідеї Виготського можуть бути цінними не лише для діагностики, але й для профілактики та подолання емоційного вигорання через створення умов розвитку, підтримки, смислового насичення професійної діяльності. [46]

Це пов'язано з процесом задоволення потреби і результату, гострим почуттям неповноцінності, спонтанними і емоційно забарвленими переживаннями і т.д. для автора досвід виступає як позиція, конкретна оцінка життєвих подій, що мають особистість ваги для людини, або як сенс, який його особистість отримує від пережитих подій.[32]

К. Платонов у своїх теоретичних розробках приділяв значну увагу проблемі структури особистості, механізмам її функціонування та розвитку в

контексті психологічної діяльності. Хоча термін "емоційне вигорання" у його працях безпосередньо не вживався, концептуальні положення його теорії дозволяють глибоко осмислити це явище через призму його уявлень про людину як цілісну, ієрархічно організовану систему. Особливо важливим у цьому контексті є створена ним система функціональної структури особистості, яка складається з чотирьох взаємопов'язаних підсистем: спрямованості, досвіду, особливостей психічних процесів і біологічно обумовлених властивостей.

Центральне місце у структурі особистості Платонова займає підсистема спрямованості, до якої належать потреби, мотиви, переконання, установки – тобто ті внутрішні чинники, які забезпечують активність особистості. У разі емоційного вигорання саме ця сфера зазнає значного впливу: зниження мотивації до професійної діяльності, втрата смислу, пригнічення волевої енергії свідчать про порушення в системі спрямованості. Згідно з підходом Платонова, такі порушення не є ізольованими чи випадковими – вони мають системний характер і впливають на функціонування інших рівнів особистості. Втрата інтересу до праці, зниження життєвого тону, песимізм – усе це є індикаторами глибших змін у внутрішній мотиваційній сфері, що провокує поступове емоційне виснаження.

Наступна підсистема – досвід, охоплює знання, навички, вміння, а також емоційні і ціннісні компоненти, які набувалися в процесі життєдіяльності. У контексті емоційного вигорання порушується саме якість і стійкість цього досвіду: емоційні реакції стають ригідними, цінності втрачають свою вагу, на зміну продуктивному досвіду приходять захисне емоційне відчуження. Платонов підкреслював, що будь-який досвід не є пасивною пам'яттю – він постійно взаємодіє з іншими підсистемами і в критичних ситуаціях може активізувати або гальмувати психічну активність. В умовах тривалого стресу та перенапруження, характерних для вигорання, ця підсистема часто втрачає адаптивну гнучкість, що призводить до емоційного збіднення, автоматизації дій, втрати смислової наповненості діяльності.

Третя підсистема – індивідуальні особливості психічних процесів включає в себе властивості уваги, пам'яті, мислення, емоцій, уяви. У процесі розвитку емоційного вигорання спостерігаються помітні збої в цих процесах: погіршується концентрація, мислення стає менш гнучким, зростає тривожність, знижується здатність до емоційної регуляції. К. Платонов зазначав, що ці психічні процеси можуть змінюватися в залежності від загального стану організму та соціального контексту діяльності. Отже, постійний емоційний тиск, відсутність ресурсів для відновлення, незадоволеність потреб – усе це негативно позначається на ефективності психічного функціонування, що сприяє формуванню вигорання.

Найнижчий рівень у структурі особистості, за Платоновим, становлять біологічно зумовлені властивості: темперамент, особливості нервової системи, вроджені реакції. Хоча ця підсистема є найбільш стабільною і менш піддатливою до змін, її роль в емоційному вигоранні також важлива. Особи з переважанням слабого типу нервової системи, зниженою стресостійкістю або високою емоційною чутливістю є більш вразливими до впливу професійного стресу. Платонов підкреслював, що жоден рівень особистості не функціонує ізольовано – усі вони взаємодіють, і зміни на одному рівні можуть призвести до дестабілізації всієї системи.

Ще одним важливим положенням у підході науковця є принцип ієрархічної підпорядкованості рівнів особистості. У цьому сенсі, емоційне вигорання можна розглядати як результат деформації цієї ієрархії – коли вищі рівні (спрямованість, особистісні смисли) втрачають свою домінуючу роль, а нижчі рівні починають переважати в поведінці, що призводить до автоматизму, байдужості, рутинності дій. Це сприяє подальшому зниженню внутрішньої цілісності особистості, ослабленню волевої сфери та втраті суб'єктності у професійній діяльності.

Підхід К. Платонова дозволяє глибоко й системно осмислити феномен емоційного вигорання як порушення внутрішньої функціональної структури особистості, як деструктивний процес, що охоплює не окремі прояви, а всю ієрархічну організацію людини. Його концепція наголошує на необхідності

комплексного підходу до розуміння та профілактики вигорання – через відновлення мотиваційної сфери, переосмислення професійних цілей, емоційну підтримку, розвиток адаптивних форм досвіду і забезпечення балансу між рівнями особистісної організації. [47]

Говорячи про носіїв досвіду, ми неминуче зачіпаємо такі сутнісні поняття, як потреба, імпульс, намір, мотивація для досягнення відповідної мети.

В результаті важливого функціонального досвіду є орієнтація людини в навколишньому середовищі, як впливає з думок різних авторів, представлених на розгляд. Людина з таким онтологічним градієнтом у просторі свідомості може переживати це як свідомий імпульс, або як неконтрольований вплив, або тільки як смислоутворення (мета, призначення), або як специфічний когнітивний акт.[29]

Третій напрямок, «переживання-діяльність», розглядає переживання як особливу форму психічної активності об'єкта і застосування, яке є базовим поняттям вітчизняної психології.

Природа діяльності (дії, діяння, вчинки) розвивається у вітчизняній психології як має соціальний характер, процес якої став об'єктивною логічною задачею, структурою якої є останні. Крім того, будь-яка діяльність забезпечує залучення об'єкта діяльності в суспільне життя. Таким чином, у діяльності формуються особистісні якості, психічні особливості, спрямованість особистості, ставлення до навколишнього середовища, які підпорядковують собі всі вторинні психічні процеси, можуть дати виявлення особливостей діяльності людини, зокрема про переживання як внутрішньої активності.[17]

Компонент діяльності - це процес дії, підпорядкований другорядної мети, яка є компонентом головної мети. Досягнення спільної мети діяльності складається з ряду дій, які полягають у вирішенні відповідних завдань, по суті, мета досягається. Автор зазначає, що як зовнішні, так і внутрішні процеси діяльності за своєю формою протікають відповідно до «закону єдності» та відповідно до наведеної схеми.[10]

Як відомо, функціональна система П. Анохіна включає в себе такі компоненти, як аферентний синтез (домінуючий в даний момент мотивації, ситуаційна і викликана аферентність, пам'ять), прийняття рішень, рецептори наслідків дій, дії та їх наслідки, шляхи еферентного (прямого і зворотного збудження). Внутрішня архітектоніка системи розкриває не тільки взаємодію її елементів, а й взаємні спільні дії, остання система створена високих ступенів свободи.[38]

Вирішення проблеми досвіду є вищою формою рефлексії та орієнтації в ієрархії, після чого воно вміщує їх у себе і грає інтегровану і систематичну в життя в усій рольовій системі.

Показано якість системності феномену досвіду:

По-перше, його структура, як сукупність трьох ієрархічних рівнів (рефлексія, орієнтація і діяльність);

По-друге, ці рівні взаємин (кожен акт переживання може включити в себе відразу кілька кількома рівнів);

По-третє, вся структура має доцільність-вона орієнтована на досягнення мети виконання певних життєвих завдань індивіда, які виглядають при взаємодії з навколишнім середовищем.

В цілому, на наш погляд, призначена індивідуальна система «переживання» є відновленням активності психосоціальних речовин людини після порушення останнього в разі життєвого кризу, який виникає при незадоволенні нагальної життєвої потреби.

Досліджуючи загальні характеристики діяльності, О. Леонтьєв писав про цей привод: «центральный момент, який створює свого роду вододіл між покращеними утвореннями про місце категорій діяльності, відбувається в тому, чи розглядається предметна діяльність тільки як умови психічного відображення і його виразу, або ж вона розглядається як процес, що несе в собі». собі внутрішні свої руйнівні сили протиріччя, розгалуження і перетворення, які породжують психіку, це рух власної активності, необхідний момент її розвитку.[48]

Зрозуміло, що емпірична діяльність відбувається у перетворенні внутрішнього індивідуального світу за допомогою особливого процесу, який створює відчуття того, що матеріальна та практична діяльність з виробництва матеріальних продуктів, на відміну від «первинної та основної людської діяльності», є відповіддю на запит виключеного життєвого потреби. В цьому аспекті деструкції, руйнування старого і подальшого оновлення як динамічного елемента діяльності погляди С. Рубінштейна, О. Леонтьєва та інших вчених на розуміння поняття «досвід» збігаються.

Системний рівень феномену переживання сильного різнитися за результатами. Індивідуальний психологічний апарат посилюється тим, що він належить суб'єкту діяльності, а також результатами досвіду, а не зовнішнім у випадку нашої емпіричної діяльності психічним станом суб'єкта, який суттєво відрізняється від попереднього стану (коли суб'єкт був зайнятий до початку діяльності) .

Різниця між двома психічними станами суб'єкта залежить від успішності процесу переживання (отже, існує визначення наслідків переживання, таких як псевдотерпіння, успішне подолання).

У варіанті рефлексу переживання суб'єкта на ідеальному плані отримує чуттєвий образ реальності (вираз обличчя, ставлення і т.д.).

Переживання - орієнтація задає свідомості певний намір (орієнтацію), ініціює відповідний мотиваційно-вольовий психічний процес.

Але у варіанті переживальної діяльності результатом є внутрішня активність, спрямована на зміну актуального психічного стану, щоб збалансувати зміст відповідності між свідомістю та існуванням.

Вчені відзначають, що категорія активності в класичному варіанті не може описати багато форм реагування на кризову зупинку.

У науковій літературі природа процесуальної активності переживання постає під багатьма синонімами, а на рівні поведінки вона реалізується за допомогою «техніки» переживання: психологічного захисту, оволодіння, компенсації та контролю.

Вчені зареєстрували їх як прояви поведінки в кризових ситуаціях: «те, що ми називаємо захистом зрілих людей, - це глобальний світ, в якому вони переживають себе».

Ще під час навчання у закладі вищої освіти важливо формувати у майбутніх педагогів і педагогічних працівників особистісні якості, знання та навички, які допоможуть їм протистояти професійним труднощам і зменшити ризики виникнення вигорання. Така підготовка має включати в себе ретельний професійний добір з урахуванням індивідуально-психологічних характеристик абітурієнтів (наприклад, уникати прийому осіб з ознаками невротичності, афективності, істеричності, параноїдальних тенденцій), формування реалістичних уявлень про майбутню професійну діяльність, якісне викладання професійної етики, активну участь студентів у тренінгах особистісного зростання, екзистенційних практиках, розвиток рефлексії, самосвідомості та стресостійкості.[30]

Також необхідно посилювати виховну складову в навчальному процесі – формувати професійну ідентичність, розвивати позитивне ставлення до обраної спеціальності, підвищувати престиж професії. Це може реалізовуватись через проведення конкурсів професійної майстерності, круглих столів, творчих заходів, зустрічей із досвідченими практиками, залученням до наукової діяльності. Доцільним є також використання PR-технологій для популяризації соціально-педагогічної роботи.[21]

1.3. Вплив кар'єри та досвіду на емоційне вигорання педагогічних працівників.

1. Реалізація мотивації (задоволення потреби) - при такій внутрішній потребі труднощі (або ситуації фрустрації) чітко локалізуються в реалізації певних потреб, інтересів, мотивів і т.д.

2. Внутрішній порядок світу індивіда проявляється у свідомості індивіда і проявляє ознаки конфлікту між внутрішніми психологічними факторами (конкуруючі бажання і наміри, несумісні потреби і т.д.).

3. Самореалізація – реалізація життєвого плану, пов'язаного із самореалізацією, означає силу вольової сторони психіки і, в той же час, обумовлена труднощами з боку середнього і зовнішніми труднощами індивіда.

Визначення мети - це механізм, який забезпечує процес досягнення мети об'єкта матеріальної діяльності (задоволення певних матеріальних потреб) і забезпечує відповідність «свідомих істот» у новому сенсі.

Мета досвіду надзвичайно неможливими потребами матеріальної діяльності суб'єкта і спрямовує подальшу роботу досвіду на створення нового сенсу життя. Фактично, ці зовнішні і внутрішні умови, а також певні значення потреб, які виключаються, є основними ознаками, за якими, на думку авторів, можна розрізняти основні типи кризових ситуацій: стрес, конфлікт, фрустрацію, кризовий стан. Цілепокладання емпіричної діяльності підпорядковане відразу декільком з перерахованих вищих детермінант, одна з яких служить остаточною заробітною платою (або, на думку автора, мотивацією), а решта - механізм цілепокладання є якоюсь руйнівною силою, яка «виштовхує» людину назовні з крайньої площі.[18]

Загрозливі, незвичайні події є для неї більш нормальними, менш бурхливими, тривожними зовнішніми і, головніше, внутрішніми умовами для суб'єкта. Цей природний зсув в основному обумовлений внутрішнім дискомфортом, і саме внутрішня зручність є фактором, який зупиняє практично нескінченну роботу активності переживання. Очевидно, що цей зсув є внутрішньою потребою індивіда, що розвивається від певного «холоду», тому що, на певний час з'являється можливість досягти екзистенційної рівноваги.

Розглядаючи детермінанти мети, ми зачіпаємо поняття «потреба», «призначення», «сенс» і «потреба». [10]

Л. Василенко вважає, що потреба - це те, що необхідно «.. Програма важливих дій, закладених у нас природою і суспільством...». Ми вважаємо, що погляд на потребу як стимул до діяльності демонструє взаємозв'язок між тим, що необхідно, і тим, що є в даний момент, на думку інших авторів, психологічний сенс мети як бажання, де йдеться про мету, до якої прагне людина, близькою до тієї ж в тому ж сенсі.[50]

Є. Ільїн у своїх працях, присвячених емоціям, мотивації та психофізіології діяльності, порушує низку важливих аспектів, які стосуються взаємозв'язку між кар'єрним розвитком особистості та емоційним вигоранням. Його дослідницька позиція базується на розумінні людини як цілісної біопсихосоціальної істоти, для якої праця та кар'єра є не лише джерелом матеріального забезпечення, але й важливим елементом самореалізації, соціального визнання та психологічної стабільності. Саме в контексті професійної діяльності Ільїн аналізує динаміку емоційних станів, їхній вплив на психічне благополуччя, а також потенційні ризики виникнення вигорання як реакції на хронічне психоемоційне перенапруження.

Кар'єра, за Ільїним, є багатогранним процесом, який включає як об'єктивні аспекти (зростання статусу, відповідальність, рівень завдань), так і суб'єктивні переживання, пов'язані з очікуваннями, амбіціями, оцінкою себе та своїх можливостей. Він підкреслює, що прагнення до професійного зростання зазвичай супроводжується підвищенням навантаження, конкуренцією, необхідністю постійного самоствердження та доведення власної компетентності. Усе це створює умови для розвитку внутрішньої напруги, особливо коли особисті ресурси працівника – енергетичні, емоційні, часові вичерпуються, а зовнішня підтримка або визнання виявляються недостатніми. У такій ситуації розвивається стан емоційного вигорання, що постає як адаптаційна, але водночас деструктивна форма реагування на надмірні вимоги професійного середовища.

Ільїн акцентує на тому, що емоційне вигорання часто виникає не в період низької активності або застою в кар'єрі, а навпаки – у фазі її активного зростання. Саме періоди швидкого просування по службі, пов'язані з

високими очікуваннями, необхідністю приймати складні рішення, відповідати новим стандартам і цілям, можуть провокувати інтенсивне виснаження психоемоційної сфери. Особливо небезпечною є ситуація, коли суб'єктивне уявлення про професійний успіх не збігається з об'єктивною оцінкою результатів діяльності: працівник відчуває, що не отримує належної віддачі за свої зусилля, втрачає віру в сенс своєї праці, що стає основою для розвитку цинізму, деперсоналізації та втрати емпатії.

Окремо він розглядає особистісні характеристики, які впливають на вразливість до вигорання в контексті кар'єрного розвитку. Зокрема, він звертає увагу на людей з високим рівнем відповідальності, внутрішньою мотивацією до досягнень, схильністю до перфекціонізму – саме ці особистості частіше стають "жертвами" власних амбіцій. Їхнє прагнення до постійного самовдосконалення, досягнення максимально можливих результатів без урахування власного психофізіологічного стану призводить до перенавантаження нервової системи, зниження стресостійкості, а згодом – до вигорання. Ільїн наголошує, що в основі цього процесу лежить порушення балансу між емоційною віддачею і внутрішньою ресурсною компенсацією, а також хронічний дефіцит позитивного зворотного зв'язку – визнання, підтримки, морального задоволення.

Ще одним важливим фактором є організаційне середовище, в якому відбувається кар'єрний рух. Ільїн підкреслює, що відсутність чітких критеріїв оцінки ефективності, непрозорість процедур просування, суперечливі вимоги керівництва можуть створити ситуацію постійної психологічної невизначеності. Це породжує тривогу, фрустрацію, втрату контролю над подіями, що особливо травматично для особистості, яка будує свою ідентичність навколо професійної самореалізації. Згодом така ситуація сприяє розвитку емоційної глухоти, зниженню етичної чутливості та появі захисних механізмів, таких як знецінення або емоційне дистанціювання.

Ільїн також звертає увагу на фазовий характер розвитку вигорання в кар'єрному контексті. На початковому етапі може домінувати гіперактивність, надмірна емоційна залученість у професійні завдання, яка з часом змінюється

на втому, роздратованість, втрачену мотивацію. У фінальних стадіях з'являється почуття відчуження, апатії, байдужості до результатів праці, а також соматичні симптоми – безсоння, головні болі, порушення апетиту. Це свідчить про те, що вигорання є не просто тимчасовим емоційним станом, а системним порушенням функціонування особистості в професійній сфері, яке має як психологічні, так і фізіологічні наслідки.

У підсумку, позиція Є. Ільїна дозволяє побачити кар'єру не тільки як шлях до професійної самореалізації, а й як потенційне джерело глибоких психоемоційних ризиків. Емоційне вигорання в його інтерпретації постає як результат невідповідності між очікуваннями і реальністю, між прагненням до досягнення і обмеженістю ресурсів, між зусиллями та винагородою. Для його профілактики необхідна система підтримки не тільки на індивідуальному, а й на організаційному рівні, орієнтована на збереження психічного здоров'я працівників в умовах динамічного професійного середовища. [51]

Підсумовуючи наведені вище погляди вчених на природу цільової детермінанти, можна застосувати, що мова йде про смерть, в якій необхідно відтворити можливий напрямок психічної активності об'єкта життєдіяльності, відповідно до протиріччя «необхідного доступного», щоб зменшити цю відмінність, має особливе значення для людини, яка усвідомлює своє власне існування.

Суб'єкти сприймають зовнішній світ як легкий або важкий, тоді як внутрішній світ має прості або складні структури. Перетин цих категорій визначає 4 можливості типу життєвого світу. Використовуючи поведінкові батьки, властиві життєвому світу, стилістичні особливості смислоутворення і саморегуляції, звичайні емоційні реакції і т.д., подібні емоційним переживанням, людина починає переживати (або переробляти) кризовий синдром.[28]

У результаті ми можемо припустити таку послідовність подій, після чого педагогічний працівник вчасно розпізнав процес переживання емоційного вигорання:

1. Рівень дезадаптації педагогічного працівника досягає критичного значення.

Формування основних симптомів емоційного вигорання завершено (на це вказують певні симптоми (Симптомокомплекс-СЕВ);

2. Відразу після цього починається робота з емоційним вигоранням: намічається напрямок і основна робота по подоланню емоційного вигорання, і приймається рішення про те, що педагогічний працівник досягає певних результатів.

3. Досвід через несправність до реалізації недійсної потреби, а лише до відновлення психологічного потенціалу діяльності по її реалізації, тому в кращому випадку необхідно "почати нове життя".

4. досягнення певних результатів зупиняє процес умовного переживання емоційного вигорання. Свідомість - це єдність досвіду і знань. Тому аж до втрати свідомості людина просто змушена трохи похвилюватися; це припиняється – коли критична ситуація ще якийсь час не виходить з-під контролю.

Ми стикаємося з проблемою, враховуючи наші висновки про роботу, можна досліджувати процес отримання досвіду, досвіду як виду діяльності. З самого початку ясно, що необхідна зміна структури досліджуваного явища - досвід викладача, як ми з'ясували, має наступні аспекти: визначення мети і системи завдань.

Суб'єктивна сторона переживання структурована виключеною життєвою потребою, що реалізує специфічний мотив внутрішньої активності, на яку надається підтримка гомеостазу та досягнення особистої задоволеності вимогами навколишнього середовища.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОПЕРЕДЖЕННЯ І ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.

2.1. Методика та процедура дослідження особливостей попередження і подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

Стрес у професійній діяльності педагогічного працівника є складним і багатофакторним явищем, що виникає внаслідок постійної взаємодії особистості вчителя з системою професійних вимог, очікувань і обмежень. Ключовим моментом у цьому процесі виступає дисбаланс між індивідуальними особистісними якостями педагога, його ресурсами, мотивацією, темпераментом, ціннісними орієнтирами – та вимогами, які пред'являються до нього з боку освітнього середовища, адміністрації, батьків і учнів. Коли цей баланс порушується, особливо тривалий час, виникає стійке емоційне напруження, що поступово переростає у хронічний стрес і, як наслідок, – в синдром емоційного вигорання.

Передбачає постійну комунікацію, високий рівень саморегуляції, відповідальність за результати навчання й виховання, а також дотримання великої кількості формальних і неформальних норм. Педагогічний працівник має бути не лише експертом у своїй галузі, але й психологом, модератором, лідером, організатором, іноді – навіть посередником у конфліктах. Така багатофункціональність часто вступає в суперечність з особистими можливостями конкретної людини: не кожен педагог володіє високою стресостійкістю, не всі можуть однаково ефективно виконувати одночасно кілька соціальних ролей, не всі мають ресурс бути постійно емоційно залученим та активним.

Особистісна структура педагога відіграє центральну роль у сприйнятті і переробці професійного стресу. Наприклад, надмірна відповідальність, схильність до самопожертви, ідеалізація професії або гіперболізована

орієнтація на успіх можуть спричинити ситуацію, коли вчитель постійно вимагає від себе більше, ніж здатен реально виконати. Якщо до цього додається відсутність зовнішньої підтримки, визнання з боку керівництва чи колег, негативна атмосфера у колективі, високий рівень тривожності серед учнів, – усе це лише посилює внутрішню напругу. У результаті педагог втрачає здатність адекватно реагувати на щоденні труднощі, з'являється втома, апатія, роздратування, байдужість – типові симптоми початкової стадії емоційного вигорання.

Окрім внутрішніх, особистісних чинників, варто враховувати і зовнішні, такі як організаційно-соціальні. Невідповідність між посадовими обов'язками і реальними умовами праці, постійне перевантаження документальною роботою, формалізація освітнього процесу, недостатнє фінансування, низький соціальний статус професії, брак мотивації в учнів – усі ці аспекти також впливають на емоційний стан вчителя. Стрес починає діяти на кшталт кумулятивного ефекту: одна проблема накладається на іншу, не залишаючи можливостей для відновлення і психологічної «перезагрузки». Особливо небезпечним є стан, коли педагог втрачає почуття сенсу своєї професії, вважає її безрезультатною або непотрібною. Це призводить до емоційного відчуження, деперсоналізації учнів, що є характерною ознакою середнього етапу синдрому вигорання.

У таких умовах професійна діяльність втрачає для педагогічного працівника характеристики творчості та самореалізації, натомість перетворюється на механічне виконання обов'язків із мінімальною емоційною участю. Це вже не просто стрес як реакція на конкретну ситуацію – це тривалий психологічний стан виснаження, в основі якого лежить саме та сама невідповідність між «Я-реальним» та «Я-ідеальним», які є зумовленими соціальними очікуваннями й стандартами. Цей розрив між особистим і зовнішнім у педагогічній професії має не лише емоційні, а й екзистенційні виміри: він зачіпає глибинні смисли, особистісну ідентичність і почуття власної цінності.

Найбільш вразливими до подібного виду стресу є молоді вчителі, які ще не мають сформованих механізмів психологічної адаптації до вимог системи. Але водночас і педагоги з багаторічним стажем також схильні до вигорання – через тривале накопичення невирішених внутрішніх і зовнішніх конфліктів, емоційне виснаження, розчарування в системі. У будь-якому випадку, коли між особистісними ресурсами вчителя та вимогами професійної діяльності виникає тривала диспропорція, – це є прямою дорогою до вигорання.

Отже, ключовим джерелом стресу у педагогічній професії є саме невідповідність: між очікуваннями і реальністю, між бажанням допомогти й реальними можливостями, між індивідуальним ресурсом і системними вимогами. Виявлення цього дисбалансу на ранніх етапах і впровадження ефективних механізмів саморегуляції, емоційної гігієни, а також підтримка на рівні освітнього закладу є необхідними умовами для збереження психологічного здоров'я вчителя і його професійної ефективності. [23]

Серед основних організаційних причин, що сприяють розвитку цього явища, виділяють: надмірне робоче навантаження; недостатній рівень підтримки з боку колег; нечіткість у критеріях оцінювання професійної діяльності; обмеженість впливу на процес ухвалення рішень; суперечливі або неясні вимоги до виконання обов'язків; монотонна й рутинна робота без перспективи розвитку; потреба демонструвати емоції, які не відповідають справжньому емоційному стану; а також відсутність повноцінного відпочинку та інтересів поза межами професійної сфери. У контексті емоційного вигорання педагогічних працівників організаційні чинники відіграють вирішальну роль, оскільки створюють щоденне середовище, в якому відбувається професійна взаємодія, емоційна самореалізація та прийняття рішень. Саме особливості організаційної структури, управлінської культури та умов праці визначають ступінь ризику виникнення і розвитку хронічного стресу, що згодом трансформується у синдром емоційного вигорання.

Однією з найпоширеніших причин цього явища є надмірне робоче навантаження. У педагогічній практиці це може проявлятися у формі перевищення навчального навантаження, необхідності підготовки до великої кількості уроків, перевірки домашніх завдань, участі в адміністративних, методичних і виховних заходах, ведення обширної документації. Такий ритм роботи позбавляє можливості для повноцінного відпочинку, рефлексії, творчої реалізації. Працівник постійно функціонує в режимі авралу, що виснажує не лише фізично, а й психічно, призводячи до емоційного спустошення.

Іншим вагомим чинником є недостатній рівень підтримки з боку колег або адміністрації. У ситуації, коли педагог зіштовхується з труднощами, але не отримує співпереживання, розуміння або професійної допомоги, формується відчуття ізоляції, самотності у професійному середовищі. Відсутність довірчих стосунків у колективі підсилює напруження, формує атмосферу взаємної недовіри або конкуренції, що унеможливлює ефективну емоційну саморегуляцію.

Нечіткість у критеріях оцінювання професійної діяльності також є чинником, що провокує хронічну фрустрацію. Якщо педагог не розуміє, на основі яких принципів і параметрів оцінюється його робота, це породжує відчуття несправедливості, невизначеності й тривоги. У таких умовах вчитель починає сумніватися у своїй компетентності, відчуває нестабільність професійної позиції та втрату внутрішнього контролю над результатами власної діяльності.

Окремо слід згадати обмеженість впливу на процес ухвалення рішень. У більшості закладів освіти управлінська вертикаль є жорстко централізованою, що позбавляє педагогів можливості брати участь у формуванні навчального процесу, плануванні внутрішньої політики закладу, розподілі ресурсів. Відсутність суб'єктності й почуття причетності до змін веде до зниження мотивації, апатії, а іноді – і до протестуючої поведінки, знецінення своєї професійної ролі.

Нерідко педагоги змушені стикатися із суперечливими або неясними вимогами до виконання своїх обов'язків. Це може виявлятися в одночасному нав'язуванні взаємовиключних завдань (наприклад, бути інноваційним і водночас дотримуватися традиційних форм викладання), або в недостатньо чітких вказівках щодо планування та оцінювання результатів роботи. Така невизначеність веде до когнітивного перевантаження, постійного сумніву у правильності своїх дій, емоційної нестабільності.

Монотонність і рутинність роботи без перспективи професійного зростання також сприяють формуванню вигорання. Коли вчитель день у день виконує одноманітні завдання без відчуття новизни, розвитку, можливості проявити ініціативу – зникає елемент творчості, що є важливою складовою внутрішньої мотивації до праці. Робота починає сприйматися як формальний обов'язок, а не як засіб самореалізації, що поступово призводить до втрати емоційної залученості.

Особливо напруженою стає ситуація, коли педагог змушений демонструвати емоції, які не відповідають його справжньому емоційному стану. У психології це явище відоме як емоційна праця – постійне стримування власних почуттів і зовнішнє вираження заданих стандартом емоцій (наприклад, доброзичливості, терплячості, ентузіазму). Такий тип поведінки зумовлює глибокий внутрішній конфлікт, коли справжні переживання не мають можливості бути висловленими, а отже – й опрацьованими. Внаслідок цього відбувається поступове емоційне виснаження.

Не менш значущою є відсутність повноцінного відпочинку та інтересів поза межами професійної сфери. Педагогічний працівник, який не має можливості переключитися з робочих обов'язків на особисте життя, хобі, творчість чи спілкування поза межами школи, опиняється у стані постійного емоційного перенапруження. Його життя звужується до однієї сфери – роботи, яка при цьому не приносить очікуваного задоволення чи визнання. У довготривалій перспективі така одновимірність існування є потужним чинником формування стійкого синдрому емоційного вигорання.

Усі ці організаційні причини взаємопов'язані між собою і створюють тло, на якому особистісні чинники набувають чинності або ж навпаки, втрачають компенсаторну силу. Професійне вигорання вчителя не є індивідуальною слабкістю чи дефіцитом, а скоріше симптомом системного розладу в організації педагогічної праці, де ресурси, вимоги та підтримка перебувають у хронічному дисбалансі. [14]

Для вивчення особливостей попередження та подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників було застосовано комплексний підхід, що поєднує кількісні та якісні методи психодіагностики. Дослідження проводилося з урахуванням етичних норм та згоди учасників на участь у ньому.

Емпіричне дослідження проходить у три етапи.

На першому етапі дослідження були підібрані методики для визначення емоційного вигорання.

Практичний етап включив в себе основне тестування педагогічних працівників.

На заключному етапі була проведена обробка та аналіз результатів дослідження рівня емоційного вигорання

Мета емпіричного дослідження – виявити рівень емоційного вигорання педагогів, визначити основні чинники, що сприяють його виникненню, а також встановити ефективні шляхи попередження та подолання цього явища в умовах роботи в закладі освіти.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Визначити рівень емоційного вигорання на прикладі педагогічного працівників.
2. З'ясувати взаємозв'язок між рівнем вигорання та професійними характеристиками педагогічного працівника
3. Дослідити найбільш ефективні стратегії профілактики і подолання емоційного виснаження.

Проведений теоретичний аналіз наукових літературних джерел, присвячених проблемі емоційного вигорання допоміг визначити основні

компоненти вигорання. З метою виявлення рівня емоційного виснаження було проведено емпіричне дослідження.

Дослідження проводилось на базі Центру професійного розвитку педагогічних працівників Сумської міської ради. У дослідженні брали участь 30 педагогічних працівників центру, із різним стажем роботи в педагогічній сфері. Оскільки педагогічні працівники часто стикаються з високим рівнем емоційного навантаження через постійний контакт з учнями, батьками та колегами. Це може призводити до емоційного вигорання, яке проявляється у вигляді хронічної втоми, зниження професійної мотивації та емоційного виснаження. Створення психологічного портрета педагогічного працівника передбачає аналіз його особистісних характеристик, стилю спілкування, рівня емоційної стабільності та професійної мотивації. Такі дослідження можуть допомогти виявити фактори, що сприяють або запобігають емоційному вигоранню.

Для дослідження особливостей попередження і подолання емоційного вигорання нами було використано наступні методики:

- Методика оцінювання синдрому професійного вигорання К. Масlach і С. Джексон;
- Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон)
- Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг).

Крістіна Масlach і Сьюзан Джексон стали одними з перших науковців, які не лише ввели у вжиток поняття «емоційне вигорання», а й запропонували емпірично обґрунтований інструмент для його діагностики - опитувальник вигорання Масlach (Maslach Burnout Inventory, MBI). Їх робота стала результатом багаторічних спостережень за працівниками соціальної сфери, зокрема медиками, вчителями, психологами, соціальними працівниками, діяльність яких передбачає інтенсивну взаємодію з іншими людьми, емоційне залучення, співпереживання та тривалу відповідальність.

Початково дослідниці зосередилися на феномені втрати емоційної чутливості у професіоналів, які через надмірне навантаження, високі емоційні очікування з боку клієнтів та хронічну відсутність підтримки

зіштовхувалися з глибоким психічним виснаженням. У ході систематичних досліджень вони помітили, що в подібних умовах у працівників виникає своєрідна захисна реакція у вигляді емоційного відсторонення, цинізму, байдужості до клієнтів та поступової втрати почуття професійної ефективності. Масlach і Джексон розглядали цей стан як наслідок тривалого професійного стресу, який не має ефективних механізмів розрядки. Таким чином, був сформований концептуальний каркас синдрому емоційного вигорання, що включає три основні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень..[1]

Методика базується на трикомпонентній моделі емоційного вигорання, яка охоплює три основні прояви синдрому:

1. Емоційне виснаження – це центральний компонент вигорання, який передбачає втому, втрату емоційної сили, відчуття спустошеності. Людина відчуває, що більше не може віддавати себе професійній діяльності так, як раніше. Вона втрачає здатність до співпереживання, емпатії, емоційної гнучкості. Цей компонент безпосередньо пов'язаний із перенавантаженням та хронічним стресом, що є характерними для «людиноорієнтованих» професій.

2. Другий компонент – деперсоналізація – відображає негативне, цинічне або надто дистанційоване ставлення до людей, з якими особа працює. Працівники починають трактувати клієнтів або пацієнтів як об'єкти, а не як живих людей, що потребують допомоги. Цей механізм виконує захисну функцію, оскільки дозволяє зменшити інтенсивність емоційної взаємодії, але водночас веде до погіршення якості послуг і руйнує професійну ідентичність.

3. Третій компонент – зниження відчуття особистих досягнень – пов'язаний із суб'єктивним переконанням, що робота більше не приносить задоволення, не є ефективною, а власні професійні зусилля – даремними. Цей аспект тісно пов'язаний із втратою мотивації, зниженням самооцінки та відчуттям професійної неспроможності.

Методика містить набір тверджень (в оригіналі – 22 пункти), відповіді на які даються за шкалою погодження – від 0 балів («ніколи») до 6 балів

(«завжди»). Після підрахунку балів результати інтерпретуються за такими критеріями:

Емоційне виснаження: 0–16 балів – низький рівень, 17–26 – середній, 27 і більше – високий;

Деперсоналізація: 0–6 балів – низький рівень, 7–12 – середній, 13 і більше – високий; Редукція особистісних досягнень: 0–31 бал – високий рівень досягнень, 32–38 – середній, 39 і більше – низький рівень досягнень.

Особливості методики:

- Вона дає змогу не лише виявити наявність синдрому емоційного вигорання, а й проаналізувати, який з компонентів домінує.
- Методика є надійною у плані валідності та повторюваності результатів.
- Завдяки широкому поширенню її адаптовано для різних професій і мов, зокрема українською.

Особливу увагу Маслач і Джексон звертали на соціальний контекст формування вигорання. Вони підкреслювали, що цей синдром не можна розглядати лише як індивідуальну патологію – він виникає на перетині особистісних ресурсів і організаційного середовища. Саме тому пізніше з'явилися модифікації опитувальника для різних типів професій (наприклад, для педагогів, медиків, менеджерів), а також дослідження, присвячені умовам праці, командній взаємодії, системі винагород і підтримки на робочому місці.

Інструмент МВІ швидко здобув визнання у світовій психології та менеджменті, ставши стандартним засобом діагностики емоційного вигорання в численних дослідженнях. Його було адаптовано багатьма мовами, включаючи українську, і на його основі створено численні профілактичні та корекційні програми. Робота Маслач і Джексон змінила не лише уявлення про природу професійного стресу, але й окреслила нові горизонти для розвитку організаційної психології, спрямованої на захист психологічного благополуччя працівників.

Загалом методика, розроблена Маслач і Джексон, стала першим науково валідованим інструментом для вивчення емоційного вигорання, а їхній підхід

відкрив шлях до системного аналізу взаємозв'язку між особистістю, професійною роллю та організаційною культурою..[2]

Методику «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона можна застосовувати для визначення рівня сформованості основних компонентів синдрому емоційного вигорання. Вона включає 18 запитань, кожне з яких відноситься до одного з трьох ключових аспектів вигорання: деперсоналізації, емоційного виснаження та рівня особистої задоволеності. Респондент має вибрати одну з шести варіантів відповіді на кожне запитання. Після проходження тесту обчислюється середній бал окремо за кожним із компонентів. Отримані результати порівнюються з відповідним інтерпретаційним ключем, що дозволяє класифікувати рівень вигорання як низький, середній або високий.[3]

Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» була розроблена американським психологом Джеральдом Гібсоном як інструмент для діагностики й самодіагностики синдрому емоційного вигорання серед представників професій типу «людина – людина». Вона з'явилася в контексті загального інтересу західних психологів до проблем професійного виснаження, що посилювався в 70–80-х роках XX століття, коли в США та Європі все більше уваги почали приділяти психологічному добробуту працівників.[27]

Вона створювалася як практичний, доступний інструмент, який дозволяє швидко оцінити рівень вигорання за основними компонентами, виявленими ще в класичних дослідженнях К. Маслач – а саме: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистісного професійного задоволення. Гібсон адаптував підхід до вимірювання цих аспектів у формі самозвіту – що робить методику зручною як для практикуючих психологів, так і для самостійного використання у профілактичних цілях.

Таким чином, поява методики Гібсона стала логічним продовженням розвитку ідей К. Маслач, але в більш спрощеному й адаптованому для масового застосування вигляді.[25]

Методику «Дослідження синдрому «вигорання» за Дж. Грінбергом можна використовувати для оцінки ступеня емоційного вигорання. Інструмент складається з 20 тверджень, до кожного з яких респондент обирає одну з двох варіантів відповіді: «згоден» або «не згоден». Результати інтерпретуються за сумарною кількістю балів, що дозволяє визначити рівень вираженості синдрому: низький (0–7 балів), середній (8–14 балів) та високий (15–20 балів). [4]

Методика «Дослідження синдрому вигорання» була розроблена як спрощений інструмент для швидкої діагностики рівня емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій. Вона створювалася на основі узагальнення клінічних спостережень та аналізу типових реакцій на хронічний професійний стрес, а також спиралася на результати попередніх досліджень у галузі психогігієни праці.[25]

Інструмент виник як реакція на потребу у практичному методі, який дозволяв би оперативно виявляти ознаки вигорання у працівників соціальної, освітньої, медичної сфер та інших професій, де основною є взаємодія «людина – людина». Завдяки простоті, доступності та швидкості проведення, методика отримала широке застосування у психологічній практиці, особливо у первинному скринінгу ризику емоційного виснаження.

В основі її лежить концепція емоційного вигорання як поступового процесу виснаження особистісних, емоційних і професійних ресурсів, що проявляється у трьох головних компонентах: емоційному виснаженні, деперсоналізації та зниженні особистісного задоволення від професійної діяльності.[4]

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей попередження і подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників.

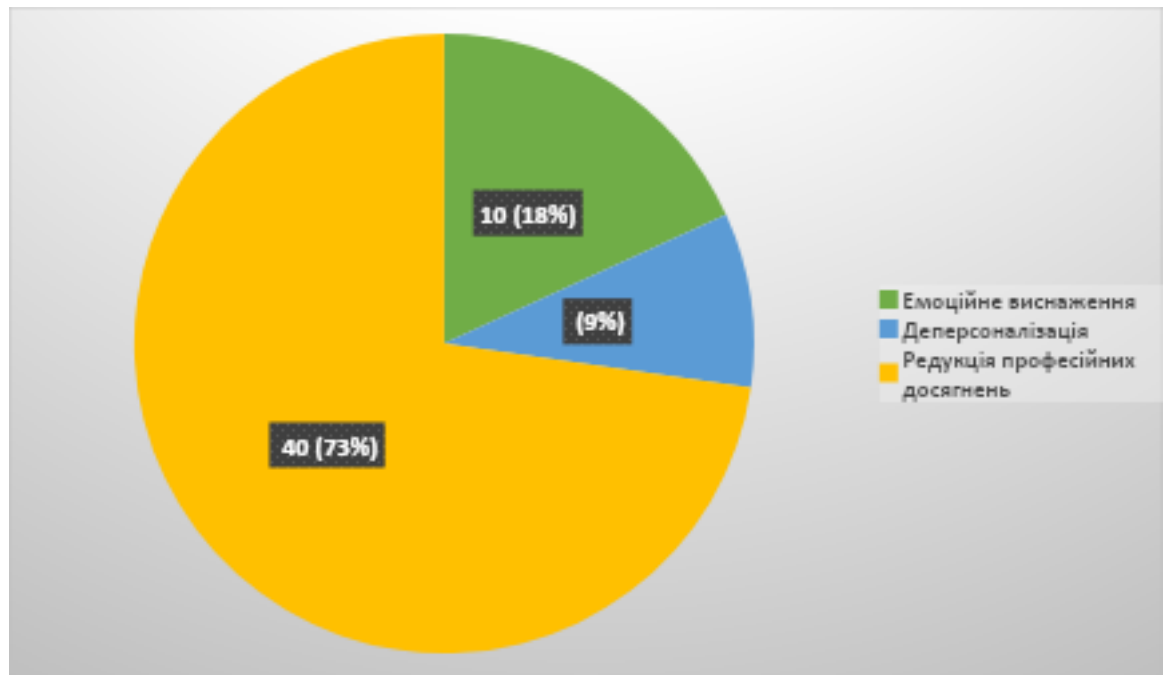


Рис. 1. Результати дослідження за методикою К. Маслач і С. Джексон «Емоційне вигорання».

Графік показує рівень професійного вигорання за методикою Маслач за трьома шкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Висота стовпчиків вказує на середню суму балів для 30 учасників.

1. Емоційне виснаження - 10 балів, що становить 18%.

Це низький рівень вигорання (за шкалою Маслач: 0–16 – низький, 17–26 – середній, 27+ – високий).

2. Деперсоналізація - 5 балів (9%).

Також низький рівень (0–6 – низький, 7–12 – середній, 13+ – високий).

3. Редукція професійних досягнень становить 40 балів (73%).

Це високий рівень (0–31 – низький, 32–38 – середній, 39+ – високий).

Інтерпретація для 30 учасників:

Емоційне виснаження. Учасники в середньому мають низький рівень емоційного виснаження. Вони не відчують сильного емоційного перевантаження, втомившись від роботи.

Деперсоналізація. Низький рівень деперсоналізації вказує на те, що учасники зберігають позитивне ставлення до колег і клієнтів, не проявляють цинізму чи відчуженості.

Редукція професійних досягнень. Високий рівень редукції свідчить про те, що учасники відчують значне зниження почуття професійної компетентності та успішності. Вони можуть вважати, що їхня робота не приносить значущих результатів.

В цілому, група учасників демонструє низький рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, але має високий рівень редукції професійних досягнень. Це може вказувати на те, що вони не відчувають сильного стресу чи цинізму, але мають проблеми з мотивацією та оцінкою власної ефективності на роботі. Рекомендується звернути увагу на підвищення почуття професійної значущості, можливо, через визнання досягнень або професійний розвиток.

Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» за Дж. Гібсоном дала наступні результати.

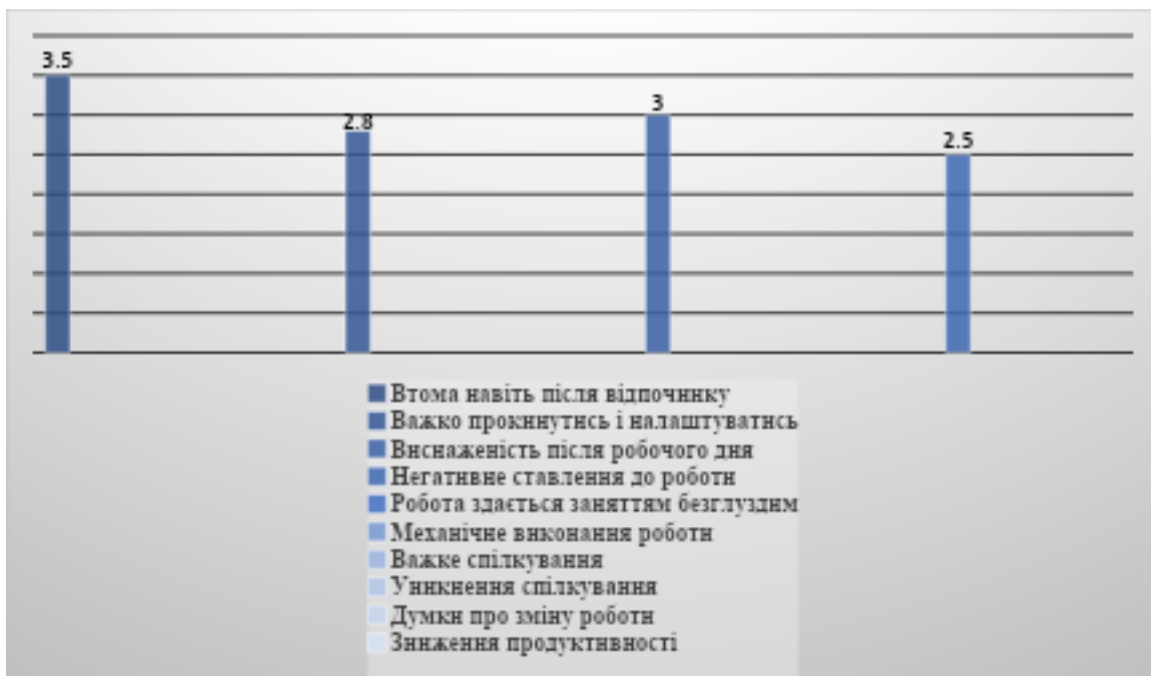


Рис. 2. Результати дослідження за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон).

Середні бали за кожним твердженням для 30 учасників.

1. Втома навіть після відпочинку: ~3.5 (високий рівень).

2. Важко прокинутись і налаштуватись: ~2.8 (високий рівень).
3. Виснаженість після робочого дня: ~3.0 (високий рівень).
4. Негативне ставлення до роботи: ~2.5 (середній рівень).
5. Робота здається заняттям безглуздом: ~2.0 (середній рівень).
6. Механічне виконання роботи: ~2.2 (середній рівень).
7. Важке спілкування: ~1.8 (середній рівень).
8. Уникнення спілкування: ~1.5 (низький рівень).
9. Думки про зміну роботи: ~1.2 (низький рівень).
10. Зниження продуктивності: ~1.0 (низький рівень).

Середній бал за всіма твердженнями: $(3.5 + 2.8 + 3.0 + 2.5 + 2.0 + 2.2 + 1.8 + 1.5 + 1.2 + 1.0) / 10 = 21.5 / 10 = \mathbf{2.15}$.

Рівень вигорання за методикою 2.15 – середній рівень (1.6–2.5).

У висновку ми бачимо, що група з 30 учасників має середній рівень вигорання (2.15). Найвищими показниками є втома, виснаженість після роботи, труднощі з налаштуванням на роботу. Найнижчі показники - **зниження продуктивності, думки про зміну роботи, уникнення спілкування.**

Наступна методика дослідження є «Дослідження синдрому «вигорання» за Дж. Грінбергом.

Методика Грінберга зазвичай передбачає оцінку симптомів вигорання через запитання, на які учасники відповідають у форматі "Рідко" або "Часто". Кожен учасник відповідає на набір запитань, і якщо більшість відповідей "Рідко", учасник класифікується в цю категорію, якщо "Часто" – то в іншу.

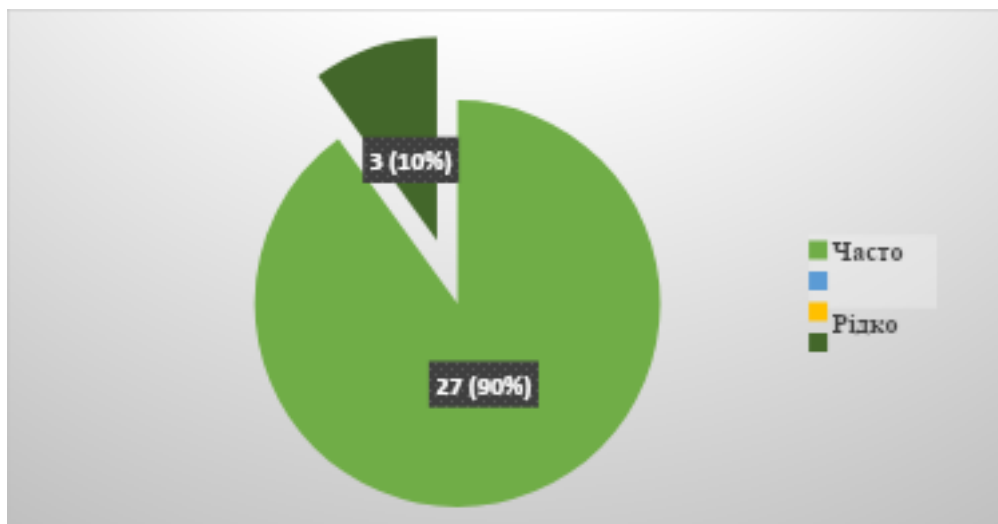


Рис. 3. Результати дослідження за методикою «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг).

27 учасників (90%) рідко відчувають симптоми вигорання, що вказує на низький рівень схильності до вигорання. 3 учасника (10%) часто відчувають симптоми вигорання, що може свідчити про підвищений ризик вигорання. Аналіз методики вказує, що більшість учасників (27 із 30) мають низький рівень схильності до вигорання, тоді як 3 учасника демонструють підвищений ризик.

Як підсумок можна вказати, що дослідження рівня професійного вигорання серед 30 учасників із використанням трьох методик – К. Маслач, Дж. Гібсона та Дж. Грінберга – дозволило отримати комплексну картину їхнього емоційного та професійного стану. Кожна методика оцінювала різні аспекти вигорання, що дало змогу зробити всебічний аналіз.

За методикою Маслач, учасники продемонстрували низький рівень емоційного виснаження (10 балів) та деперсоналізації (5 балів), що свідчить про збереження емоційної стабільності та позитивного ставлення до колег і роботи. Однак високий рівень редукції професійних досягнень (40 балів) вказує на значне зниження почуття професійної компетентності та мотивації, що може бути тривожним сигналом для більшості учасників.

Методика Гібсона показала середній рівень вигорання (середній бал 2.15). Найвищі показники стосуються фізичної та емоційної втоми: втома навіть після відпочинку (3.5), виснаженість після робочого дня (3.0) і труднощі з налаштуванням на роботу (2.8). Водночас низькі показники, такі як зниження продуктивності (1.0) і думки про зміну роботи (1.2), свідчать про те, що учасники зберігають робочу ефективність і не мають сильного бажання залишити свою професію.

Методика Грінберга виявила, що 90% учасників (27 осіб) мають низьку схильність до вигорання (категорія "Рідко"), тоді як 10% (3 особи) відчувають симптоми вигорання часто (категорія "Часто"). Це підтверджує, що більшість

учасників не мають серйозного вигорання, але є невелика група з підвищеним ризиком.

Загалом, більшість учасників (27 із 30) демонструють низький рівень вигорання, що узгоджується з методикою Грінберга та низькими показниками емоційного виснаження і деперсоналізації за Маслач. Вони не відчують сильного стресу, зберігають продуктивність і позитивне ставлення до роботи, про що свідчать низькі бали за уникнення спілкування (1.5) і думки про зміну роботи (1.2) за Гібсоном. Однак високий рівень редукції професійних досягнень (Маслач) і помірна втома (Гібсон) вказують на потребу підвищення мотивації та відчуття професійної значущості.

Три учасника з категорії "Часто" (Грінберг) є групою ризику. Для них характерні підвищена втома, емоційне виснаження та можливе незадоволення роботою, що вимагає індивідуальної уваги.

На основі отриманих результатів рекомендується:

1. Для всіх учасників впровадити програми підвищення мотивації, професійного розвитку та визнання досягнень, щоб зменшити редукцію професійних досягнень.
2. Для 3 учасників із категорії "Часто" організувати індивідуальні консультації, відпочинок або корекційні заходи для зниження втоми та емоційного виснаження.
3. Загалом створити підтримуюче робоче середовище, яке сприятиме зниженню втоми та підвищенню почуття значущості роботи.

Таким чином, хоча більшість учасників не мають серйозного вигорання, окремі аспекти, такі як втома та зниження професійної мотивації, потребують уваги для запобігання подальшому розвитку вигорання в майбутньому.

2.3. Психологічні рекомендації для попередження і подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників

Вивчення природи емоційного вигорання, способів його формування та додання є важливим для педагогічних працівників у контексті різних

життєвих і професійних ситуацій. Проблема емоційного вигорання педагогічних працівників зумовлена тим, що їх робота часто не відповідає рівню психологічної готовності витримувати пов'язані з нею навантаження. У процесі педагогічної діяльності педагогічні працівники постійно зазнають психоемоційних впливів через високі вимоги, необхідність контролювати педагогічні ситуації та обмеженість ресурсів для їх зміни чи вдосконалення. Вивчення природи емоційного вигорання, способів його формування та подолання набуває особливої актуальності для педагогічних працівників, оскільки саме вони щодня функціонують у складному соціально-психологічному середовищі, де межа між особистим і професійним часто стирається. Педагогічна діяльність передбачає не лише передачу знань, а й інтенсивну емоційну взаємодію з учнями, колегами, батьками, адміністрацією, що постійно потребує високого рівня емоційного включення, співпереживання, саморегуляції й витримки. Проблема полягає в тому, що рівень психологічної готовності педагогів не завжди співвідноситься з реальними навантаженнями, які супроводжують освітній процес. Це призводить до формування стійкого напруження, яке з часом трансформується в хронічну втому та психоемоційне виснаження.

Педагогічні працівники щоденно опиняються в ситуаціях, де необхідно швидко приймати рішення, керувати динамікою класу, адаптуватися до змін, підтримувати дисципліну та одночасно зберігати доброзичливість і мотивацію учнів. Усе це вимагає значного витрачання внутрішніх ресурсів: когнітивних, емоційних, вольових. Однак, на відміну від інших сфер діяльності, педагог часто не має ані часу, ані можливості для повноцінного психологічного відновлення. Накопичення невисловлених емоцій, постійне стримування негативних переживань, необхідність демонструвати стабільний емоційний фон навіть у складних ситуаціях сприяють поступовому виснаженню емоційної сфери особистості.

Окрім цього, педагогічна діяльність часто протікає в умовах високої відповідальності при низькому рівні контролю над зовнішніми обставинами. Учитель має досягати освітніх результатів за наявності великої кількості

обмежень: нестача матеріально-технічної бази, перевантажені програми, соціально-психологічні проблеми учнів, тиск з боку батьків чи адміністрації. Водночас механізми впливу на ці фактори у педагога обмежені, що створює почуття безсилля, фрустрації й поступової втрати сенсу професійної діяльності. Особливо небезпечним є стан, коли працівник виконує свої обов'язки формально, втрачаючи емоційний контакт з дітьми та інтерес до результатів своєї роботи. Це є не лише симптомом емоційного вигорання, а й чинником, що негативно позначається на якості освітнього процесу.

Значну роль у розвитку емоційного вигорання відіграє також загальне емоційне середовище навчального закладу. Якщо педагогічний колектив функціонує в атмосфері напруженості, конкуренції, байдужості чи знецінення, це лише посилює внутрішнє напруження окремого вчителя. В умовах відсутності психологічної підтримки, професійного діалогу та механізмів взаємодопомоги педагог позбавлений можливості емоційного розвантаження та спільного вирішення проблем, що сприяє розвитку відчуження, ізоляції, а подекуди – і професійної деформації.

Іншою важливою обставиною є невміння або нездатність педагогів розпізнавати перші сигнали емоційного виснаження. Часто симптоми вигорання маскуються під звичайну втому або перевантаження, ігноруються або навіть сприймаються як «нормальні» в умовах сучасної освіти. У результаті емоційне напруження накопичується, психіка втрачає здатність до компенсації, і педагог входить у фазу глибокого вигорання, яка супроводжується не лише психологічними, але й психосоматичними симптомами: тривожністю, безсонням, головними болями, порушеннями серцевого ритму, підвищеним тиском, апатією або агресивністю.

Вивчення механізмів виникнення й розвитку емоційного вигорання дозволяє не лише краще зрозуміти природу цього явища, а й своєчасно виявляти його перші ознаки, впроваджувати профілактичні заходи та вибудовувати систему внутрішньої психологічної самопідтримки. Усвідомлення вчителем важливості турботи про власний емоційний стан,

наявність навичок саморефлексії, вміння відновлювати енергетичний ресурс, розмежовувати особисте й професійне – усе це сприяє підвищенню психологічної стійкості й запобігає формуванню хронічного вигорання. У цьому сенсі проблема емоційного вигорання є не лише індивідуальною, але й системною: вона вимагає змін як у сфері організації праці, так і в системі психологічної культури самої професійної спільноти. [13]

Регулювання емоційного стану є ключовим для педагогічних працівників, тому профілактика емоційного вигорання потребує глибшого дослідження. Важливо ознайомити педагогічних працівників із причинами та наслідками цього синдрому, а також навчити їх управляти власними емоціями. У зв'язку з цим профілактика синдрому емоційного вигорання має бути не лише складовою психологічної освіти педагогів, а й частиною системної роботи у сфері охорони психічного здоров'я освітян.

Синдром емоційного вигорання не виникає раптово – він формується поступово, як відповідь на хронічне психоемоційне перенапруження, з яким педагог стикається щоденно. Недостатній відпочинок, монотонність діяльності, неусвідомлені внутрішні конфлікти, потреба постійно контролювати свої емоції й демонструвати соціально прийнятну поведінку навіть у складних ситуаціях – усе це накопичується і врешті-решт призводить до глибокого виснаження. В умовах освітньої системи, де педагог зобов'язаний бути не лише фахівцем, а й лідером, наставником, психологом і посередником, емоційні ресурси виснажуються особливо швидко.

Саме тому важливим є не лише виявлення ознак вигорання, а й попередження його появи шляхом формування навичок емоційного саморегулювання. Це передбачає здатність усвідомлювати власний емоційний стан, розпізнавати негативні тенденції, відстежувати сигнали перенапруження, а також володіння інструментами швидкого емоційного відновлення. Педагог має навчитися не лише контролювати емоції у складних ситуаціях, а й забезпечувати регулярне емоційне «перезавантаження», шукати джерела натхнення та внутрішнього ресурсу, що допомагають підтримувати позитивний стан душі.

Профілактика емоційного вигорання повинна включати в себе ознайомлення педагогів із природою цього явища, його причинами, механізмами розвитку, типологією проявів і наслідками для психіки та соматики. Це знання формує у педагога усвідомлення того, що вигорання – не прояв слабкості чи непрофесійності, а закономірна реакція на перенавантаження, яку можна попередити або зменшити. Важливо також забезпечити розвиток емоційної компетентності – здатності розуміти, інтерпретувати та виражати емоції в адекватній формі. Це передбачає розвиток таких навичок, як емпатія, емоційна гнучкість, конструктивне спілкування, вміння встановлювати психологічні межі у взаємодії з оточенням.

Одним із ефективних шляхів є створення спеціалізованих тренінгових програм, практичних занять і психологічних майстерень, які дозволяють педагогам не лише здобути нові знання, а й на практиці відпрацювати техніки релаксації, саморефлексії, тайм-менеджменту, відновлення енергії, роботи з психотравмуючими ситуаціями. Важливо, щоб у закладах освіти також формувалася культура підтримки й відкритого обговорення психологічних труднощів, де педагог не боїться визнати, що потребує допомоги, а колективна атмосфера сприяє емоційному здоров'ю всіх учасників освітнього процесу.

Таким чином, профілактика емоційного вигорання педагогів – це комплексна й довготривала робота, що вимагає як індивідуальної готовності до змін, так і системного підходу з боку адміністрації, психологічної служби, методичних центрів. Формування культури емоційного благополуччя вчителя є передумовою якісної освіти, оскільки лише емоційно стабільний, ресурсний педагог здатен бути не лише передавачем знань, а й носієм гуманістичних цінностей, підтримкою й орієнтиром для учнів у складному світі.[8]

Аналіз психологічних чинників, особливостей емоційного вигорання, особистих передумов, соціально-психологічних факторів, структурних компонентів синдрому та інших даних діагностики дозволив визначити психологічні умови для його корекції. Запропоновані умови сприяють

системним змінам у педагогічних працівників, зокрема у формуванні нової особистісної позиції, перегляді ціннісних пріоритетів, розвитку самоконтролю та навичок протидії стресовим факторам у професійній діяльності. Психологічні передумови вигорання можуть включати занижену самооцінку, надмірну емоційну чутливість, невміння будувати кордони в міжособистісному спілкуванні, схильність до самопожертви, залежність від зовнішньої оцінки, а також дефіцит ресурсів для самовідновлення. У поєднанні з хронічною втомою, напругою й високою соціальною відповідальністю ці риси стають «ґрунтом» для виникнення синдрому. Важливо також ураховувати, що соціально-психологічне середовище навчального закладу може як посилювати, так і пом'якшувати симптоми вигорання. Відсутність підтримки, конфлікти, атмосфера недовіри чи емоційної холодності сприяють деструктивному розвитку внутрішнього стану педагога.

На основі комплексного аналізу цих факторів було визначено психологічні умови, необхідні для корекції емоційного вигорання. Передусім ідеться про створення середовища, яке підтримує емоційну безпеку педагога. Це включає умови для відкритої комунікації, прийняття, емпатії, професійного зворотного зв'язку, що не має оціночного або карального характеру. Не менш важливим є забезпечення умов для саморефлексії – здатності усвідомити власний емоційний стан, виявити особисті обмеження й потреби, що сприяє формуванню нової внутрішньої позиції, більш відповідальної, але менш самознищувальної.

Корекційна робота в цьому напрямку також передбачає підтримку змін у структурі цінностей педагогічного працівника. Часто вигорання пов'язане з тим, що професійні очікування не узгоджуються з реальністю, або педагог повністю отожднює себе з професією, втрачаючи інші важливі життєві ролі. У процесі психологічного супроводу важливо допомогти людині відновити баланс між особистим і професійним, розширити уявлення про себе не лише як про «вчителя», а й як про цілісну особистість. Перегляд ціннісних

орієнтацій сприяє зниженню внутрішнього конфлікту між «потрібно» і «хочу», між очікуваннями оточення і власними потребами.

Особливе значення мають розвиток самоконтролю та здатності до емоційної регуляції. Навчання педагогів навичкам стресостійкості, практикам релаксації, методам когнітивної реструктуризації мислення, вмінню встановлювати психологічні межі є фундаментом для відновлення внутрішніх ресурсів. Це дозволяє не лише знизити рівень тривожності та дратівливості, а й змінити ставлення до професійних викликів, сформувати більш адаптивну поведінкову модель.

Таким чином, визначені психологічні умови корекції емоційного вигорання охоплюють не лише зміну зовнішніх обставин, а й глибоку внутрішню трансформацію особистості педагога. Це процес, що сприяє відновленню життєвих сил, підвищенню професійної задоволеності, зниженню ризику повторного вигорання та, зрештою, зміцненню загального психологічного здоров'я освітянської спільноти. [5]

Під умовами розуміються обставини, що впливають на розвиток педагогічних явищ, систем, процесів і якостей особистості, прискорюючи або гальмуючи їх. Зовнішні умови включають позитивні взаємини педагога з учнями та колегами, об'єктивність оцінки освітнього процесу, а також організацію навчального середовища. Зовнішні умови охоплюють ті аспекти професійного середовища, які безпосередньо взаємодіють із діяльністю педагога. Насамперед це система міжособистісних стосунків, у межах якої педагог виконує свої функції. Позитивні взаємини з учнями, довіра й взаємоповага в педагогічному колективі, підтримка з боку адміністрації сприяють зниженню рівня психоемоційного напруження, формують відчуття безпеки, приналежності й цінності професійної діяльності. Водночас конфліктне, напружене середовище, емоційна ізоляція чи байдужість можуть значно підвищити ризики емоційного виснаження.

Об'єктивність і справедливість оцінювання педагогічної праці – ще один ключовий зовнішній чинник, який безпосередньо впливає на мотиваційну сферу вчителя. Коли результати роботи визнаються, педагог має

змогу відчувати значущість своїх зусиль і результативність вкладеної енергії. Якщо ж зворотний зв'язок є виключно критичним або несправедливим, це може призводити до зниження самооцінки, демотивації та поступового формування емоційного вигорання.

Організація освітнього середовища також має вагомe значення: наявність або відсутність необхідних матеріальних ресурсів, зручність простору, забезпеченість технічними засобами, раціональність розкладу, відповідність навантаження – усе це формує фон професійної діяльності. Коли середовище налаштоване на підтримку педагога, воно сприяє його самореалізації й зменшенню впливу стресогенних чинників. Навпаки, хаотична організація, нестача ресурсів чи перевантаження формують відчуття безсилля та безперспективності.

Таким чином, зовнішні умови – це не лише фон, а й активний модератор психоемоційного стану педагогічного працівника. Їхня оптимізація є важливою передумовою профілактики й корекції емоційного вигорання та загального благополуччя в системі освіти. [15]

Для підвищення ефективності роботи педагогічних працівників необхідно сприяти розвитку їх саморегуляції, щоб вони могли оптимально діяти в складних професійних і життєвих ситуаціях. Наразі застосовуються різні методи досягнення цієї мети: семінари, практикуми, ділові ігри, тренінги, психологічне консультування, онлайн-бесіди та відкрите обговорення психологічних проблем у соціальних мережах. Особливе значення для профілактики професійного вигорання має психолого-педагогічні тренінгові заняття.[5]

Кожне таке заняття має базуватися на чіткій концепції досліджуваного феномену.

Відповідно до результатів проведеного дослідження, нами була розроблена корекційна тренінгова програма «Ресурсний педагог: шляхи подолання та профілактики емоційного вигорання» з розвитку стресостійкості а також попередження і подолання емоційного вигорання у педагогічних працівників. Модель тренінгової програми створена на основі

певної концепції, включає інтерактивні групові методи, які допомагають учасникам оволодіти необхідними навичками поредження і подолання емоційного вигорання. Концептуальною основою тренінгової програми є підхід до емоційного вигорання з позицій психології здоров'я. Під час тренінгових занять важливо ознайомити учасників із цією галуззю психології та її внеском у вирішення проблеми емоційного вигорання. Особливістю є системний підхід, який передбачає аналіз ключових сфер життя (фізичне здоров'я, сім'я, робота, духовні цінності), що дозволяє кожному розробити індивідуальну систему управління стресом.

Мета даної корекційної тренінгової програми - створення сприятливих умов для формування внутрішньої стійкості педагогічних працівників до професійних викликів, зниження рівня психоемоційного напруження та запобігання розвитку синдрому емоційного вигорання. Програма спрямована на гармонізацію емоційного стану педагогів шляхом усвідомлення ними власного психологічного ресурсу, освоєння ефективних стратегій саморегуляції, підвищення здатності до відновлення після впливу стресових факторів та зміцнення почуття внутрішнього контролю.

Формування стресостійкості передбачає розвиток у педагогів гнучкості у сприйнятті життєвих і професійних труднощів, уміння зберігати психологічну рівновагу в умовах підвищених вимог, часу дефіциту чи міжособистісної напруги. Особливий акцент робиться на опануванні технік, які дозволяють вчасно розпізнати ознаки перенапруження, скоригувати емоційний стан і відновити внутрішній ресурс без втрати працездатності.

Профілактика емоційного вигорання реалізується через створення умов для емоційного розвантаження, формування навичок самодопомоги, рефлексії власного емоційного досвіду, а також через переосмислення особистісних і професійних цінностей. Програма стимулює перегляд ставлення до професійної діяльності не лише як до зобов'язання, а як до простору для розвитку, що дозволяє уникнути почуття рутини, безсилля чи втрати сенсу.

Розвиток навичок саморегуляції – ще один ключовий напрямок роботи в межах тренінгу. Учасники ознайомлюються з техніками дихання, тілесно-орієнтованими вправами, методами когнітивної трансформації негативних установок, вправами на емоційне переключення й стабілізацію. Це дозволяє навчитися керувати як негайними емоційними реакціями, так і довготривалими станами, що знижують життєву активність і мотивацію.

Підвищення рівня ресурсності розглядається як процес усвідомлення та активізації внутрішніх і зовнішніх джерел підтримки: власних сильних сторін, позитивного досвіду подолання труднощів, системи міжособистісних взаємин, життєвих смислів і мотиваційних імпульсів. У процесі тренінгу педагоги вчаться не лише зберігати, а й примножувати енергетичний потенціал, що є запорукою стійкого функціонування в умовах змін, високої відповідальності та інтенсивної міжособистісної взаємодії.

Таким чином, дана програма створена для всебічної психологічної підтримки педагогічних працівників, сприяє зміцненню їхнього емоційного благополуччя, стабілізації психічного стану та загального підвищення ефективності професійної діяльності.

Відповідно до мети, були виділені наступні завдання тренінгової програми:

1. Ознайомити учасників із поняттям емоційного вигорання, розкрити визначення, причини, механізми виникнення та наслідки вигорання у педагогічній діяльності.
2. Поглибити знання про стадії та симптоми емоційного вигорання, сформулювати уявлення про динаміку розвитку вигорання (ентузіазм → стагнація → фрустрація → апатія). Розпізнавати його емоційні, когнітивні, фізіологічні та поведінкові ознаки.
3. Дослідити вплив емоційного вигорання на створення безпечного освітнього середовища, проаналізувати, як емоційний стан педагога впливає на атмосферу в колективі та взаємодію з учнями.
4. Навчити учасників ефективним методам саморегуляції та профілактики емоційного вигорання, ознайомити з техніками зниження стресу,

розслаблення, емоційного розвантаження. Розвивати навички емоційної грамотності та усвідомленого ставлення до власного психоемоційного стану.

5. Сприяти формуванню ресурсного стану та підвищенню стійкості до професійних викликів, допомогти учасникам виявити власні джерела підтримки. Активізувати внутрішні ресурси, мотивацію та здатність до відновлення.
6. Формувати культуру турботи про себе в освітньому середовищі, заохочувати дбайливе ставлення до себе як до фахівця та особистості, сприяти усвідомленню важливості емоційного здоров'я для ефективного й безпечного педагогічного процесу.

Очікувані результати:

1. Усвідомлення природи емоційного вигорання, його стадії, симптоми та вплив на професійне й особисте життя.
2. Опанування ефективні техніки саморегуляції та зняття емоційної напруги, включаючи тілесні й дихальні практики, візуалізації, мікропрактики турботи про себе.
3. Вміння розпізнавання та використання власних ресурсів (фізичні, емоційні, соціальні, духовні) для підтримки свого добробуту.
4. Розвиток навичок встановлення особистих кордонів та асертивної поведінки, що сприятиме зниженню ризиків вигорання.
5. Формування індивідуальні стратегії профілактики вигорання, зокрема через створення особистого плану ресурсної підтримки.

При розробці тренінгової програми з профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників особливу увагу було приділено індивідуально-психологічним особливостям кожного учасника, що забезпечує адресність і ефективність впливу. У процесі підготовки враховано різні рівні емоційної чутливості, схильності до переживання стресу, типи темпераменту, особливості стилю спілкування, наявний досвід подолання емоційних навантажень, а також типові форми реагування на напружені ситуації. Такий

підхід дозволив адаптувати зміст тренінгу до реальних потреб педагогів і забезпечити практичну спрямованість кожного заняття.

У центрі програми – концепція емоційного інтелекту, яка в сучасній психології розглядається як одна з найважливіших передумов психоемоційного благополуччя. Емоційний інтелект визначається як здатність усвідомлювати власні емоції, розуміти їхній зв'язок із поведінкою та прийняттям рішень, а також керувати ними відповідно до ситуації. Це також передбачає розуміння емоцій інших людей, здатність до емпатії, встановлення конструктивної взаємодії, підтримання здорових комунікацій у професійному середовищі. З позиції цієї теорії особистість, яка володіє високим рівнем емоційного інтелекту, здатна швидше адаптуватися до змін, ефективно справлятися зі стресом, знижувати рівень тривожності, попереджувати виникнення внутрішніх конфліктів.

Особливу роль у тренінговому процесі відіграє розвиток таких складових емоційного інтелекту, як самосвідомість – уміння розпізнавати та точно ідентифікувати свої емоційні стани; саморегуляція – здатність контролювати імпульсивні реакції, не дозволяючи емоціям домінувати над розумом; самомотивація – внутрішнє прагнення до розвитку, досягнення цілей, збереження позитивного емоційного тону навіть у складних умовах. Важливою є й емпатія – здатність розуміти почуття інших, будувати довірливі стосунки, а також соціальна компетентність, що виявляється у вмінні конструктивно взаємодіяти з колегами, учнями, адміністрацією.

Ураховуючи, що стрес завжди супроводжується негативними емоціями, такими як роздратування, тривога, безсилля, вина чи емоційне виснаження, саме розвиток емоційної компетентності стає ключовим ресурсом подолання цих проявів. Людина з високим емоційним інтелектом не тільки краще розуміє причини свого емоційного стану, а й здатна обрати найбільш адекватний спосіб реагування на стресові ситуації, уникаючи емоційного перенапруження, внутрішньої боротьби або професійної деформації.

Таким чином, включення елементів розвитку емоційного інтелекту в тренінгову програму є не лише доцільним, а й необхідним кроком для

формування у педагогів навичок емоційної стійкості, внутрішнього балансу, здатності до рефлексії та гармонійної професійної реалізації в умовах освітнього середовища, що постійно змінюється. Структура тренінгової програми складається з 6 занять по 120 хвилин кожне.

Цільова аудиторія – педагогічні працівники.

Структура тренінгової програми «Ресурсний педагог: шляхи подолання та профілактики емоційного вигорання»

№	Назва заняття	Етап заняття	Орієнтовний час	Зміст / Вправи
1	Що таке емоційне вигорання?	Знайомство, створення довіри	20 хв	Знайомство, правила, коло очікувань
2	Стрес і ресурси подолання	Теоретичний блок	25 хв	Поняття, стадії, симптоми, ризики
		Самодіагностика	15 хв	Тест Масlach
		Практична вправа	25 хв	«Колесо балансу»
		Рефлексія	15 хв	“Я і мій стан зараз”
		Завершення	10 хв	Підсумки, побажання
		Вступ до теми	10 хв	Види стресу: еустрес, дистрес
		Теорія обговорення +	20 хв	Механізми подолання: уникнення, опір, адаптація
		Технічні практики	30 хв	Дихальні вправи,

3	Я-образ і особисті межі			тілесні практики
		Практикум	25 хв	«Моє ресурсне місце» (візуалізація)
		Рефлексія	15 хв	“Я забираю з собою...”
		Завершення	10 хв	Питання, обговорення, закриття заняття
		Вступна вправа	20 хв	«Карта емоцій»
4	Пошук ресурсів у житті педагога	Самопізнання	20 хв	«Я в дзеркалі» – образ «Я-педагог»
		Теорія	25 хв	Поняття особистих кордонів, асертивність
		Практикум	25 хв	“Я маю право...” – тренування захисту меж
		Рефлексія і завершення	30 хв	“Що я відчуваю, коли...” + обговорення
		Вступ	10 хв	Види ресурсів: фізичні, емоційні, соціальні, духовні

5	Турбота про себе: нова звичка педагога	Вправа	25 хв	«Мій ресурсний кошик»
		Мікропрактикум	20 хв	«Ресурси мого дня»
		Арт-вправа	30 хв	«Моє дерево ресурсів»
		Обговорення	20 хв	Що наповнює? Що виснажує?
		Завершення	15 хв	Рефлексія, коло думок
		Вступ	15 хв	Синдром “хорошого вчителя”: міфи і правда
		Практикум	25 хв	«Антиресурс»: виявлення виснажуючих звичок
		Теоретичний блок	15 хв	Техніки самопідтримки: мікропрактики
		Вправа	30 хв	«Мій особистий договір турботи»
		Медитація	20 хв	«Доброта до себе»
		Рефлексія	15 хв	Вільне коло / письмова

6	Підсумки. Мій шлях ресурсного педагога	Вступ	10 хв	Коло вражень, огляд змін
		Практична вправа	25 хв	«Карта ресурсного педагога»
		Творчий ритуал	30 хв	«Символ мого ресурсу»
		Обговорення	20 хв	«Зміни, які вже сталися»
		Зворотний зв'язок	15 хв	Анкети, вільне слово
		Вручення сертифікатів	20 хв	Теплі слова, подяки

ВИСНОВКИ

Аналіз доступної нам літератури показує, що в даний час серед професіоналів немає однаковості у визначенні емоційного вигорання. Психологічна природа емоційного вигорання визначається вченими як адаптивна властивість психосоціальної системи фахівців, яка визначає навмисну поведінку при адаптації до стресового робочого середовища. У нашому дослідженні під емоційним вигоранням педагога ми розуміємо процес зміни особистісної цілісності і активізації комплексу відповідних переживань, в ході якого фахівець опрацьовує стрес з метою організації нової особистісної цілісності.

В результаті виникає певний психологічний стан (що характеризується емоційною втомою, деперсоналізацією, зниженням особистих досягнень). Ознайомлення з проблемою емоційного вигорання дозволяє дійти висновку, що цей феномен є складним психоемоційним станом, який виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу, надмірних емоційних навантажень та високих вимог до особистості працівника. Особливо гостро це явище проявляється в діяльності фахівців, що працюють у сфері «людина – людина»: педагогів, психологів, соціальних працівників. Саме ці професії передбачають інтенсивну комунікацію, глибоку емпатію, постійну включеність у проблеми інших людей, що з часом призводить до виснаження внутрішніх ресурсів.

Синдром емоційного вигорання - це комплекс психічних переживань педагога, що виявляються в його працездатності, фізичному і психологічному благополуччі, міжособистісних відносинах, а також властивих серйозним життєвим ситуаціям. Встановлено концептуальні зближення понять «емоційне вигорання» і «кризова ситуація» для таких ознак, як систематичний характер особливих імперативних вимог до особистості; порушення звичних механізмів саморегуляції із загрозою життєдіяльності, обмежений вплив і уявлення у свідомості; крайня суб'єктивність критичного стану. Динаміка ситуації при наявності ознак внутрішнього конфлікту;

особиста значимість. Тому емоційне вигорання саме так і сприймається вчителями як критична життєва ситуація.

Вперше феномен емоційного вигорання був описаний у 1970-х роках американським психіатром Гербертом Фрейденбергером, а згодом ґрунтовно досліджений К. Маслач і С. Джексон, які створили одну з найвідоміших діагностичних методик. У трикомпонентній моделі вигорання, запропонованій цими дослідниками, виділено три основні складові синдрому: емоційне виснаження, деперсоналізація (або цинічне ставлення до інших людей) та зниження особистісних досягнень. Саме ця модель стала основою для багатьох подальших методик, зокрема адаптованої Н. Водоп'яною для фахівців освітньої сфери. Вона дозволяє виявити рівень кожного з компонентів і визначити ступінь вигорання у педагогів.

Окрім класичної моделі К. Маслач – С. Джексон, існують інші діагностичні інструменти, спрямовані на оцінку ризику емоційного вигорання. Наприклад, методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» Дж. Гібсона, яка дає змогу оцінити рівень трьох основних показників: емоційне виснаження, деперсоналізація та особиста задоволеність.

У процесі теоретичного аналізу встановлено, що симптоматика синдрому емоційного вигорання є багатокомпонентною і охоплює фізичну, емоційну, поведінкову, інтелектуальну та соціальну сфери. Серед основних проявів: постійна втома, безсоння, дратівливість, апатія, тривожність, втрата мотивації, зниження продуктивності, емоційне відчуження, відчуття безнадії, зловживання психоактивними речовинами, відмова від соціальної активності. Симптоми можуть проявлятися з різною інтенсивністю й не завжди виникають одночасно, оскільки їхній розвиток залежить від індивідуальних особливостей особистості, а також умов праці та життя.

Серед ключових організаційних чинників, що сприяють формуванню синдрому емоційного вигорання в педагогів, дослідники називають надмірне навантаження, відсутність підтримки з боку колег і керівництва, рутинний характер діяльності, емоційну напругу, невизначеність у професійних вимогах, обмеженість у прийнятті рішень, необхідність постійно

демонструвати емоції, що не відповідають внутрішньому стану, а також відсутність відпочинку й особистих інтересів поза професійною діяльністю. Виходячи з мети нашого дослідження, ми використовуємо базову категорію «досвід» для представлення необхідної психологічної освіти процесуального і активного характеру, яке полягає у виробництві певного продукту - відтворенні процесу актуалізації нового сенсу життя, смислового відповідності «свідомості існування» у важливих ситуаціях. Структура переживання емоційного вигорання вчителями проявляється через прогрес в напрямку «мотивація - мета», що реалізується через спеціальну роботу з вирішення головного завдання «набуття сенсу».

Отже, емоційне вигорання є складним і багатогранним явищем, яке потребує своєчасного виявлення, глибокого аналізу та профілактичної роботи. Особливої уваги потребує формування у фахівців навичок саморефлексії, управління емоціями, підтримки особистого ресурсу, а також створення здорового психологічного клімату в колективах. Використання різноманітних методик для діагностики рівня вигорання дозволяє здійснювати раннє виявлення ризиків, що, у свою чергу, сприяє збереженню професійного здоров'я працівників та підвищенню ефективності їхньої діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Маслач К. Опитувальник професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory – MBI) / К. Маслач, С. Джексон ; [пер. та адапт. О. А. Жмурова]. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2003. 40 с.
2. Маслач К. Професійне вигорання: сучасний стан проблеми / К. Маслач, С. Джексон // Журн. прикл. психології. 1981. № 2. С. 145–158.
3. Гібсон Дж. Методика оцінки власного потенціалу вигорання : [адапт. версія] / Центр псих. здоров'я та психосоц. супроводу. Київ : 2015. 32 с.
4. Грінберг Дж. Синдром емоційного вигорання: діагностика, профілактика та корекція / Дж. Грінберг // Психологія здоров'я. 2010. № 2. С. 44–51.
5. Арефнія С. В. Основні напрямки практичної психологічно-педагогічної роботи із синдромом вигорання у державних службовців державних органів влади / С. В. Арефнія // Теорія і практика сучас. психології : зб. наук. пр. Запоріжжя : 2018. Вип. 3. С. 81–87.
6. Ковальов В. В. Психодіагностика: теорія і практика / В. В. Ковальов. Київ : Вища шк. 2008. 256 с.
7. Семенюк І. М. Професійне вигорання педагогічних працівників: причини, стадії, профілактика / І. М. Семенюк // Наук. зап. НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер.: Психол. науки. 2016. Вип. 4. С. 89–93.
8. Чиркова Н. І. Психологічна профілактика синдрому емоційного вигорання у фахівців "допомагаючих" професій / Н. І. Чиркова // Практ. психологія та соц. робота. 2019. № 7–8. С. 28–31.
9. Винник В. 100 порад, як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання / Віталія Винник. Київ : Саміт-книга, 2021. 128 с.
10. Професійне та емоційне вигорання учасників освітнього процесу : метод. матеріали для підвищення кваліфікації / Центр укр.-європ. наук. співроб. Харків : ФОП Панов А.М., 2022. 76 с. Режим доступу: https://cuesc.org.ua/images/informlist/Maket_advanced_training_KPSI.pdf
11. Оліах К. Вигорання – плата за співчуття / К. Оліах. Нью-Йорк : Academic Press. 1983. 220 с.

12. Фрейденбергер Г. Професійне вигорання: природа, стадії та наслідки / Г. Фрейденбергер // Журн. клін. психології. 1974. № 30, вип. 1. С. 60–65.
13. Наугольник Л. Б. Психологія стресу : підручник / Л. Б. Наугольник. Львів : Львів. Держ. ун-т внутр. справ. 2015. 324 с.
14. Брецько І. І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості / І. І. Брецько // Пробл. сучас. психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Поділ. нац. ун-ту ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2011. Вип. 12. С. 110–120.
15. Гаврилюк Л. М. Фактори ризику емоційного вигорання / Л. М. Гаврилюк // Педагогіка та психологія. 2005. Вип. 26. С. 29–35.
16. Гагалан Ю. Ресурси для подолання стресу. Стреси в професійній діяльності вчителя / Ю. Гагалан // Психолог. 2012. № 4. С. 29–34.
17. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посібник / С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова ; за наук. ред. С. Д. Максименка. 2-е вид., перероб. та допов. Київ : 2020.
18. Шаповал Л. І. Профілактика професійного вигорання педагогів у системі післядипломної освіти / Л. І. Шаповал. Черкаси : О. А. Сокирко. 2020. 180 с.
19. Яворська Т. О. Психологічна профілактика емоційного вигорання вчителів / Т. О. Яворська // Практ. психологія та соц. робота. 2017. № 5. С. 20–24.
20. Гордєєва Т. О. Саморегуляція і ресурси особистості в освітній діяльності / Т. О. Гордєєва. Київ : Логос. 2019. 200 с.
21. Іванова Л. М. Професійне вигорання педагогів: сутність, причини, шляхи профілактики / Л. М. Іванова. Київ : Освіта України. 2020. 160 с.
22. Овчарова Р. В. Профілактика емоційного вигорання в освітньому середовищі / Р. В. Овчарова. Київ : Генеза. 2018. 144 с.
23. Ковальчук І. П. Стрес і педагог: подолання та профілактика / І. П. Ковальчук. Львів : Світ. 2019. 176 с.
24. Лапшина О. М. Психологічні ресурси вчителя в умовах професійного стресу / О. М. Лапшина. Полтава : АСМІ. 2020. 192 с.

25. Кольчиба Н. О. Емоційне вигорання педагога / Н. О. Кольчиба // Електрон. ресурс. Режим доступу:
[https://elibrary.kdpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11071/1/Кольчиба%20Н.О.%20Диплом%20емоційне%20вигорання%20педагога%20\(1\).pdf](https://elibrary.kdpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11071/1/Кольчиба%20Н.О.%20Диплом%20емоційне%20вигорання%20педагога%20(1).pdf)
26. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття // Електрон. ресурс. Режим доступу:
<https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogo-stolittya>
27. Психологічні аспекти емоційного вигорання // Психологія і суспільство : [електрон. журн.]. 2020. № 4. Режим доступу:
<https://ps.journal.kspu.edu/index.php/ps/article/view/4381>
28. Емоційне вигорання педагогів: метод. рекомендації / А. В. Коняхіна, І. Л. Гаврик, Н. В. Гриценко та ін. Суми : Метод. кабінет відділу освіти Сум. райдержадмін. 2016. 60 с.
29. Грицюк С. В. Фактори виникнення синдрому емоційного вигорання в соціально-психологічному вимірі / С. В. Грицюк // Матеріали конф. 2012. Режим доступу: https://confcontact.com/2012_10_04/ps6_gricuk.htm
30. Хоменко А. В. Психологічні чинники емоційного вигорання у старшокласників / А.В. Хоменко // Електрон. ресурс. Режим доступу:
[https://www.psych.kiev.ua/Хоменко_А.В._Психологічні_чинники_емоційного_вигорання_у_старшокласників_\(дата_звернення:_03.06.2025\).](https://www.psych.kiev.ua/Хоменко_А.В._Психологічні_чинники_емоційного_вигорання_у_старшокласників_(дата_звернення:_03.06.2025).)
31. Сельє Г. Анатомія стресу / Ганс Сельє ; [пер. з англ.]. Київ : Медкнига. 2024. 148 с.
32. Павлюк Л. Психологічна діагностика емоційного вигорання педагогів / Л. Павлюк // Електрон. ресурс. Режим доступу:
<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/Павлюк3.pdf>
33. Синдром емоційного вигорання: психологічна суть та профілактика // Електрон. ресурс. Режим доступу:
<https://psychology.lviv.ua/syndrom-emotsiinoho-vyhoranniia/>

34. Ковалькова О. С. Особливості прояву емоційного вигорання у педагогів / О.С. Ковалькова // Електрон. ресурс. Режим доступу:
https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kovalkova_0033.pdf
35. Орел В. Є. Феномен професійного вигорання в роботі психолога : монографія / В. Є. Орел. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. 2005. 204 с.
36. Мардахаєв Л. В. Соціальна педагогіка : курс лекцій / Л. В. Мардахаєв ; [пер. з рос.]. Київ : Центр учб. л-ри. 2008. 272 с.
37. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях : навч. посібник / О. В. Безпалько. Київ : Логос. 2003. 134 с.
38. Анохін П. К. Теорія функціональних систем / П. К. Анохін ; [пер. з рос.]. Київ : Здоров'я. 1978. 289 с.
39. Рубінштейн С. Л. Основи загальної психології / С. Л. Рубінштейн ; [пер. з рос.]. Київ : Рад. шк. 1946. 727 с.
40. Рубінштейн С. Л. Принципи та шляхи розвитку психології / С. Л. Рубінштейн ; [пер. з рос.]. Київ : Освіта. 1959. 678 с.
41. Рубінштейн С. Л. Людина і світ / С. Л. Рубінштейн ; [пер. з рос.]. Київ : Вища шк. 1973. 320 с.
42. Рубінштейн С. Л. Буття і свідомість / С. Л. Рубінштейн ; [пер. з рос.]. Київ : Рад. шк. 1957. 465 с.
43. Ярошевський М. Г. Історія психології / М. Г. Ярошевський ; [пер. з рос.]. Київ : Либідь. 1996. 416 с.
44. Ткаченко О. М. Принципи і категорії психології : монографія / О. М. Ткаченко ; [за участю М. Г. Ярошевського]. Київ : Вища шк. 1982. 208 с.
45. Петровський О. В. Проблеми розвитку особистості в системі міжособистісних відносин / О. В. Петровський // Психол. основи розвитку особистості : зб. наук. пр. / за ред. О. М. Ткаченка. Київ : Наук. Думка. 1990. С. 15–32.
46. Виготський Л. С. Психологія розвитку людини / Л. С. Виготський // Основи психології : підручник / за ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. 5-те вид., стер. Київ : Либідь. 2002. С. 112–156.

47. Платонов К. К. Психологія праці / К. К. Платонов ; [пер. з рос.]. Київ : Вища шк. 1985. 232 с.
48. Леонтьєв О. М. Діяльність. Свідомість. Особистість / О. М. Леонтьєв ; [пер. з рос. О. І. Бондаренко]. Київ : Либідь. 2002. 408 с.
49. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу / Віктор Франкл ; [пер. з англ.]. Київ : Наш формат. 2017. 152 с.
50. Савчин М. В. Вікова психологія : навч. посібник / М. В. Савчин, Л. П. Василенко. 5-те вид. Київ : Академія. 2021. 384 с.
51. Ільїн Є. П. Мотивація і мотиви / Є. П. Ільїн ; [пер. з рос. О. В. Скрипник]. Київ : Наш формат. 2019. 512 с.
52. Всесвітня організація охорони здоров'я. Міжнародна класифікація хвороб для статистики смертності та захворюваності. 11-й перегляд (МКХ-11) / пер. з англ.; ред. укр. вид. О.О. Резніченко. Київ : Центр медичної статистики МОЗ України. 2022. 680 с
53. Роджерс К. Ваш вибір: Преодоління профі-вигорання / пер. з англ. І. Іваненко; наук. ред. П. Петров. Київ : Лібра Терра, 2023. 256 с.
54. Маслоу, А. Г. Мотивація і особистість / пер. І. Іваненко; наук. ред. П. Петров. – Київ : PSYLIB. 2019. 352 с.
55. Фромм, Е. З. Втеча від свободи / пер. з англ. Харків : КСД. 2024. 288 с.
56. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М.І. Психологія здоров'я людини. Луцьк : Вежа, 2011. 315 с.
57. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посібник для студ вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. 2-е вид., перероб. та доповн. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
58. Емоційне вигорання: навч. посіб. / Упоряд. В. Дудяк. Київ : Главник. 2007. 128 с.
59. Грицук О. В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук. Харків :

2010. 21 с.

60. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / за ред. М. С. Корольчука. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 276 с.

61. Центр психологічного розвитку людини (авт./упор.) Синдром професійного (емоційного) вигорання: патогенез, профілактика. Київ : ДМК (Дослідно-методичний кабінет), 2018. 40 с. Електрон. дані. Режим доступу: <https://dmk.edu.ua/.../Синдром-професійного-вигорання-Профілактика.pdf>

62. Маккеон Г. Без зусиль. Досягайте важливого легше /; пер. з англ. Наталія Кошман. Київ : Наш Формат, 2021. 240 с.

63. Озерна Д. Бути окей. Що важливо знати про психічне здоров'я /. Київ : Yakaboo Publishing, 2020. 272 с.

64. Емоційне вигорання і гендер: Чи правда, що більше «вигорають» жінки та як цьому зарадити [Електронний ресурс] // Project Keshet. 2019. Режим доступу: <https://projectkeshet.org.ua/emotsiyne-vyhorannya-i-hender-chy-pravda-shcho-bilshe-vyhorayut-zhinky-ta-yak-tsomu-zaradyty/>

65. Емоційне вигорання: що це таке та як з ним боротися [Електронний ресурс] // UA.NEWS. 2022. Режим доступу: <https://ua.news/ua/emotsiyne-vygorannya-shho-tse-take-ta-yak-z-nym-borotysya/>

66. Емоційний інтелект / Даніель Гоулман ; пер. з англ. Олена Любинська. Харків : Vivat, 2018. 512 с.

67. Нагоскі Е., Нагоскі А. Вигорання: Як перервати цикл стресу / пер. з англ. Ірина Гнатів. — Київ : Книголав, 2020. — 304 с. — ISBN 978-617-7820-75-7.

68. Голідей Р. Зберігайте спокій /; пер. з англ. Тетяна Заволоко. — Київ : Наш Формат, 2020. — 288 с. — ISBN 978-617-7866-79-3.

69. Емоційне вигорання, що робити? [Електронний ресурс] / Марія Перун // Sense. 2022. Режим доступу: <https://sens.lviv.ua/emotsijne-vyhorannia-shcho-robyty/>

70. Карчевська О., Вплив емоцій на фізичний стан, Київ: Психолог, 2013.

ДОДАТКИ

Додаток 4

Тренінгова програма: «Ресурсний педагог: шляхи подолання та профілактики емоційного вигорання»

Тривалість: 6 занять (по 120 хвилин кожне)

Цільова аудиторія: педагогічні працівники

Мета: формування стресостійкості, профілактика емоційного вигорання, розвиток навичок саморегуляції та підвищення рівня ресурсності.

Завдання тренінгової програми:

1. Ознайомити учасників із поняттям емоційного вигорання, розкрити визначення, причини, механізми виникнення та наслідки вигорання у педагогічній діяльності.
2. Поглибити знання про стадії та симптоми емоційного вигорання, сформулювати уявлення про динаміку розвитку вигорання (ентузіазм → стагнація → фрустрація → апатія). Розпізнавати його емоційні, когнітивні, фізіологічні та поведінкові ознаки.
3. Дослідити вплив емоційного вигорання на створення безпечного освітнього середовища, проаналізувати, як емоційний стан педагога впливає на атмосферу в колективі та взаємодію з учнями.
4. Навчити учасників ефективним методам саморегуляції та профілактики емоційного вигорання, ознайомити з техніками зниження стресу, розслаблення, емоційного розвантаження. Розвивати навички емоційної грамотності та усвідомленого ставлення до власного психоемоційного стану.
5. Сприяти формуванню ресурсного стану та підвищенню стійкості до професійних викликів, допомогти учасникам виявити власні джерела підтримки. Активізувати внутрішні ресурси, мотивацію та здатність до відновлення.
6. Формувати культуру турботи про себе в освітньому середовищі, заохочувати дбайливе ставлення до себе як до фахівця та особистості, сприяти усвідомленню важливості емоційного здоров'я для ефективного й безпечного педагогічного процесу.

Очікувані результати:

1. Усвідомлення природи емоційного вигорання, його стадії, симптоми та вплив на професійне й особисте життя.
2. Опанування ефективні техніки саморегуляції та зняття емоційної напруги, включаючи тілесні й дихальні практики, візуалізації, мікропрактики турботи про себе.
3. Вміння розпізнавання та використання власних ресурсів (фізичні, емоційні, соціальні, духовні) для підтримки свого добробуту.
4. Розвиток навичок встановлення особистих кордонів та асертивної поведінки, що сприятиме зниженню ризиків вигорання.
5. Формування індивідуальні стратегії профілактики вигорання, зокрема через створення особистого плану ресурсної підтримки.

№	Назва заняття	Етап заняття	Орієнтовний час	Зміст / Вправи
	Що таке емоційне вигорання?	Знайомство, створення довіри	20 хв	Знайомство, правила, коло очікувань
		Теоретичний блок	25 хв	Поняття, стадії,

				симптоми, ризика
		Самодіагностика	15 хв	Тест Масlach
		Практична вправа	25 хв	«Колесо балансу»
		Рефлексія	15 хв	“Я і мій стан зараз”
		Завершення	10 хв	Підсумки, побажання
	Стрес і ресурси подолання	Вступ до теми	10 хв	Види стресу: еустрес, дистрес
		Теорія + обговорення	20 хв	Механізми подолання: уникнення, опір, адаптація
		Технічні практики	30 хв	Дихальні вправи, тілесні практики
		Практикум	25 хв	«Моє ресурсне місце» (візуалізація)
		Рефлексія	15 хв	“Я забираю з собою...”
		Завершення	10 хв	Питання, обговорення, закриття заняття
	Я-образ і особисті межі	Вступна вправа	20 хв	«Карта емоцій»
		Самопізнання	20 хв	«Я в дзеркалі» – образ «Я-педагог»
		Теорія	25 хв	Поняття особистих кордонів, асертивність
		Практикум	25 хв	“Я маю право...” – тренування захисту меж
		Рефлексія і завершення	30 хв	“Що я відчуваю, коли...” + обговорення
	Пошук ресурсів у житті педагога	Вступ	10 хв	Види ресурсів: фізичні, емоційні, соціальні,

				духовні
		Вправа	25 хв	«Мій ресурсний кошик»
		Мікропрактикум	20 хв	«Ресурси мого дня»
		Арт-вправа	30 хв	«Моє дерево ресурсів»
		Обговорення	20 хв	Що наповнює? Що виснажує?
		Завершення	15 хв	Рефлексія, коло думок
	Турбота про себе: нова звичка педагога	Вступ	15 хв	Синдром “хорошого вчителя”: міфи і правда
		Практикум	25 хв	«Антиресурс»: виявлення виснажуючих звичок
		Теоретичний блок	15 хв	Техніки самопідтримки: мікропрактики
		Вправа	30 хв	«Мій особистий договір турботи»
		Медитація	20 хв	«Доброта до себе»
		Рефлексія	15 хв	Вільне коло / письмова
	Підсумки. Мій шлях ресурсного педагога	Вступ	10 хв	Коло вражень, огляд змін
		Практична вправа	25 хв	«Карта ресурсного педагога»
		Творчий ритуал	30 хв	«Символ мого ресурсу»
		Обговорення	20 хв	«Зміни, які вже сталися»
		Зворотний зв'язок	15 хв	Анкети, вільне слово
		Вручення сертифікатів	20 хв	Теплі слова, подяки

Заняття 1. Вступ до теми. Що таке емоційне вигорання?

Мета: Ознайомити учасників із поняттям емоційного вигорання, його причинами та наслідками.

Зміст.

1.Знайомство, створення довірливої атмосфери.

Доброго дня, шановні колеги! Рада вас вітати на нашому тренінгу «Ресурсний педагог: шляхи подолання та профілактики емоційного вигорання». Перед нами шість зустрічей, які ми присвяtimo собі, своєму стану, відновленню внутрішніх сил та пошуку нових ресурсів. Наша головна мета – не лише зрозуміти, що таке емоційне вигорання, а й навчитися дбати про себе, підтримувати свій енергетичний баланс і бути в ресурсі.

2. Встановлення правил безпечного простору.

Щоб кожен із нас міг вільно висловлюватися, почуватися в безпеці та отримати користь від тренінгу, пропоную встановити кілька простих, але важливих правил:

- Говоримо від себе, не оцінюючи інших (формулюємо через «я-висловлювання»).
- Все, що говорить в групі – залишається в групі (конфіденційність).
- Бути тут і зараз: не відволікатись на телефони, працювати в моменті.
- Добровільність: кожен сам обирає, в чому брати участь і що розповідати.
- Підтримка і повага одне до одного.

Пропоную коротко зупинитись і прислухатися до себе. Закрийте очі на кілька секунд (за бажанням), зробіть глибокий вдих і подумайте: з яким настроєм я прийшов/прийшла сьогодні? Який стан у мене зараз? Що мені хочеться отримати від цієї зустрічі?

(Після паузи пропонується поділитися думками в довільній формі: словами, кольором, асоціацією, одним реченням).

Вправа на знайомство: «Ім'я + метафора»

Щоб краще познайомитися, проведемо невелику вправу. По черзі назвіть своє ім'я та порівняйте себе зараз із будь-яким образом чи метафорою. Наприклад: «Я – Катерина, і сьогодні я як весняний дощ: легка, але трішки втомлена».

3. Очікування учасників.

Запитання для активного включення: «Мої очікування»

А зараз запрошую кожного поділитися коротко: чого ви очікуєте від цього тренінгу? Можна однією фразою або словом.

(Можна записати очікування на фліпчарт або наліпки, щоб потім повернутися до них у шостому занятті).

4. Поняття емоційного вигорання: стадії, симптоми, ризики.

Дякую вам за відкритість і щирість. Попереду – наша перша тема: що таке емоційне вигорання і як ми можемо вчасно розпізнати його сигнали. Поговоримо про те, що саме нас виснажує, і як знайти баланс у повсякденній педагогічній реальності.

Емоційне вигорання – це стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, який виникає внаслідок тривалого перебування у стресовій ситуації, часто – на роботі з високим рівнем відповідальності та емоційного навантаження. Найчастіше вигорання виникає в представників допоміжних професій: педагогів, лікарів, психологів, соціальних працівників.

Це не просто втома – це поступова втрата внутрішніх ресурсів, сенсу в діяльності, мотивації, енергії.

Стадії емоційного вигорання (за Гербертом Фройденбергером та Крістіною Маслач).

1. Стадія ентузіазму / гіпервіддачі.

- Людина повністю віддається роботі, проявляє ініціативу, бере на себе багато завдань, часто нехтуючи відпочинком.

- Відчуття: «Я маю все встигнути», «Без мене нічого не буде зроблено».

2. Стадія зниження енергії / напруження.

- Поступове зниження сил, перші ознаки хронічної втоми, розчарування, ігнорування власних потреб.

- З'являються дратівливість, поганий сон, головний біль, проблеми зі шлунком.

3. Стадія емоційного виснаження.

- Відсутність бажання взаємодіяти з іншими, зниження емпатії, зростає емоційна черствість.

- Робота не приносить задоволення, з'являється бажання «зникнути», частіше – йти у відпустку або змінити діяльність.

4. Стадія деперсоналізації.

- Людина стає холодною, цинічною у стосунках, знижується якість спілкування з учнями, батьками, колегами.

- З'являється відчуження, формальність у виконанні обов'язків.

5. Стадія втрати професійної ефективності.

- Людина сумнівається у своїй компетентності, знижується самооцінка, можуть виникати депресивні думки.

- З'являється відчуття безсилля, професійна апатія, байдужість.

Основні симптоми емоційного вигорання.

Емоційні.

- Постійне почуття втоми, тривожність;
- Роздратування, відчуття безпорадності;
- Зниження здатності співпереживати;
- Втрата інтересу до роботи та спілкування.

Фізичні.

- Порушення сну, головні болі;
- М'язова напруга, зниження імунітету;
- Постійне виснаження, навіть після відпочинку.

Когнітивні.

- Труднощі з концентрацією уваги;
- Погіршення пам'яті, рішень;
- Відчуття «туману» в голові.

Поведенкові.

- Соціальна ізоляція, уникнення контактів;
- Песимізм, сарказм, апатія;
- Надмірне використання кофеїну, солодкого, іноді – алкоголю.

Ризики для педагога: чому важливо вчасно зупинитися?

- Вигорання знижує ефективність викладання та якість взаємодії з дітьми;
- Зростає ризик конфліктів, професійних помилок;
- Може призвести до тривалого психоемоційного розладу, депресії, звільнення;
- Впливає не тільки на професійне життя, а й на стосунки з рідними, особисте здоров'я, самореалізацію.

Питання до групи для обговорення.

- Чи впізнаєте ви себе в описаних стадіях?
- Які симптоми вам найбільш знайомі?
- Як ви зазвичай реагуєте, коли відчуваєте втому або роздратування?

5. Самодіагностика рівня емоційного вигорання (тестування).

Ми щойно познайомилися з поняттям емоційного вигорання, його ознаками, а тепер пропонуємо зробити невеличкий тест, який допоможе кожному з вас оцінити, наскільки ця тема стосується саме вас.

Це методика американської дослідниці Крістіни Маслач, яка протягом багатьох років вивчає синдром професійного вигорання.

Тест складається з 22 тверджень, які стосуються вашого щоденного стану та ставлення до роботи. Ваше завдання – оцінити, наскільки часто ви це відчуваєте. (Роздаються бланки з тестом або у вигляді Google Форми)

Інструкція для учасників.

Прочитайте кожне твердження і поставте бал від 0 до 6, де:

- 0 – ніколи,
- 6 – завжди.

Відповідайте чесно, не для “правильної” відповіді, а для себе. Після завершення підрахуйте бали окремо для кожного блоку: емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження особистих досягнень.»

(Учасникам дається 10–15 хвилин на заповнення тесту та підрахунок балів).

Після тестування – коротке обговорення, обмін враженнями:

Якщо ви хочете – поділіться, чи були результати очікуваними?

Чи виявили щось, над чим хочеться подумати глибше? Який із трьох компонентів (виснаження, деперсоналізація, зниження досягнень) виявився для вас найбільш “актуальним”?

(Пояснення, що результати тесту – не діагноз, а орієнтир. Вони допомагають зрозуміти свій стан і визначити напрямки подальшої роботи над собою). «Дякую за щирість. Ми ще не раз повернемося до цієї теми на наступних заняттях.

Головне – пам’ятати: емоційне вигорання – це не слабкість, а сигнал, що нам потрібна підтримка і ресурси.

6. Вправа: «Колесо балансу» – оцінка життєвих сфер.

Мета: допомогти учасникам усвідомити свій рівень задоволеності різними сферами життя, побачити дисбаланс і визначити напрями, які потребують уваги та ресурсів.

Тривалість: 20–30 хв.

Матеріали: Роздатковий лист із шаблоном колеса (або аркуш формату А4, кольорові ручки/олівці). Або як варіант презентаційний слайд з шаблоном колеса. Також можливо онлайн-інструменти типу Canva / Jamboard (для дистанційного тренінгу).

Вступне слово тренера.

Наше життя складається з кількох важливих сфер: робота, здоров’я, сім’я, друзі, відпочинок, розвиток, фінанси тощо. Іноді ми так фокусуємось на одній, що інші залишаються поза увагою. Це й викликає відчуття спустошення, втрати балансу. Сьогодні ми подивимось, які сфери потребують вашої турботи, і де ви вже ресурсні.

Побудова колеса.

Учасники малюють коло та ділять його на 8 секторів (як шматочки піци). Підписують сектори назвою сфер життя:

1. Здоров’я
2. Робота / кар’єра
3. Фінанси
4. Особистісний розвиток / освіта
5. Відпочинок і хобі
6. Відносини / сім’я / кохання
7. Друзі / соціальне життя
8. Духовність / сенс / цінності

Оцінювання.

Оцініть кожен сектор за шкалою від 0 (незадоволений повністю) до 10 (максимально задоволений). Поставте відповідну позначку на кожному секторі, і з’єднайте всі точки між собою – утвориться ваш особистий “контур балансу”.

Обговорення.

- Що вас здивувало в отриманому малюнку?
- Які сфери зараз є найсильнішими ресурсами?
- Яка одна сфера потребує найбільшої уваги зараз?
- Який перший маленький крок ви могли б зробити для покращення цієї сфери?

Завершення.

Пам’ятайте: ідеально рівне колесо – не мета. Баланс – це гнучкість і турбота про те, що зараз найбільше потребує енергії. Час від часу повертайтеся до цієї вправи, щоб перевірити свій життєвий компас.

7. Рефлексія: “Я і мій стан зараз”

На завершення сьогоднішнього заняття я пропоную вам зупинитися на мить...

Зробіть глибокий вдих... і повільний видих. Спробуйте відчути: як я зараз? який мій стан?

У кожного з нас – свій внутрішній простір. І зараз настав час подивитися в нього з увагою й турботою. Візьміть аркуш або відкрийте нотатки в телефоні й дайте відповідь на запитання: “Я і мій стан зараз – це...”

Ви можете описати це словами, образом, метафорою, кольором, навіть невеличким малюнком.

Це може бути щось на кшталт:

“Мій стан – як сонце після дощу.”

“Я втомлений, але з полегшенням.”

“Я зараз – мов струмок, що тільки починає текти.”

Немає правильних або неправильних відповідей – є лише ваші особисті відчуття. Якщо хочете – поділіться одним словом або образом у колі.

Або залиште це як внутрішню нотатку для себе.

8. Завершення тренінгового заняття.

Дякую вам за участь, за відкритість і щирість. Пам’ятайте: уважність до свого стану – це вже перший крок до ресурсу, турботи про себе та свого внутрішнього вогника. До наступної зустрічі!

Заняття 2. Стрес і способи реагування.

Мета: Поглибити розуміння стресових факторів і навчити конструктивним реакціям на стрес.

Зміст.

1. Види стресу: еустрес, дистрес.

Сьогодні ми поговоримо про стрес – явище, яке знайоме кожному з нас. Але чи завжди стрес – це негативно? І чому ми по-різному реагуємо на ті самі обставини? Наше завдання – навчитися розрізняти різні типи стресу та розуміти, як вони впливають на наш ресурсний стан.

Стрес – це природна психофізіологічна реакція організму на будь-яку зміну, виклик або загрозу. Він мобілізує внутрішні ресурси людини для подолання ситуації. Проте стрес буває різним за впливом на наш стан.

Види стресу.

1. Еустрес (позитивний стрес). Це помірний, контрольований стрес, який стимулює розвиток, зосередженість, мотивацію. Виникає в ситуаціях, коли є виклик, але ми відчуваємо здатність з ним впоратись. Наприклад: захоплююча презентація, новий цікавий проєкт, творчий дедлайн. Еустрес дорівнює натхнення, ріст, збудження, активність.

2. Дистрес (негативний стрес). Це стрес, який виснажує, паралізує, викликає тривогу, втому, апатію. Виникає, коли навантаження надмірне або ситуація сприймається як загрозна. Наприклад: перевантаження, конфлікт, постійна невизначеність, тиск. Дистрес – це виснаження, відчуття безсилля, негативні емоції, розгубленість.

Еустрес корисний і життєво необхідний для особистісного зростання. Дистрес, якщо він триває довго, може призвести до емоційного вигорання.

Обговорення з групою (питання для рефлексії).

- Чи траплявся у вас еустрес? Який саме?
- Як ви відчуваєте, коли стрес переходить межу і стає дистресом?
- Які “дзвіночки” вашого організму сигналізують про початок дистресу?

2. Вправа: «Мій день – мій стрес» (аналіз стресових ситуацій).

Пригадайте останню ситуацію, яка викликала у вас стрес.

Спробуйте визначити: це був еустрес чи дистрес?

Що в цій ситуації допомогло вам впоратися (або, навпаки, виснажило)?

(Учасники згадують стресові ситуації, озвучують їх, висловлюють власну думку).

3. Механізми подолання: уникнення, опір, адаптація.

Коли ми опиняємось у стресовій ситуації, наш мозок та тіло автоматично шукають спосіб впоратись із навантаженням. Ці реакції часто виникають підсвідомо, але знання про них допомагає краще розуміти себе і змінювати свою поведінку у складних обставинах. Розгляньмо три основні механізми подолання стресу: уникнення, опір та адаптація.

1. Уникнення (відхід). Реакція на стрес шляхом втечі від проблеми, заперечення ситуації або емоцій, пов'язаних із нею.

Приклади.

- «Заховатися» в телефон, серіали, їжу чи роботу;
- Відкладання рішень або ухилення від розмов;
- Ігнорування власних емоцій або потреб.

Наслідки.

Короткостроково – полегшення. Довгостроково – накопичення проблем, зростання тривоги, зниження життєвого тону.

2. Опір (боротьба). Активна протидія ситуації, спроба контролювати або змінити її.

Приклади.

- «Зціпити зуби» й працювати понаднормово;
- Постійно доводити свою правоту;
- Контроль, перфекціонізм, жорсткий самоконтроль.

Наслідки.

Може допомогти мобілізувати сили, але при надмірному навантаженні призводить до емоційного вигорання, фізичного виснаження.

3. Адаптація (прийняття і зміна). Гнучке пристосування до ситуації з прийняттям емоцій, пошуком рішень та зміною ставлення.

Приклади.

- Зміна ракурсу: “Я не зобов’язаний бути ідеальним, я роблю максимум”;
- Пошук підтримки, самодопомога;
- Турбота про себе, відновлення, перегляд пріоритетів.

Наслідки.

Найстабільніший і ресурсний спосіб подолання стресу. Розвиває внутрішню стійкість і відновлює енергію.

Усі три механізми є природними і мають право на існування. Але саме адаптація як свідомий вибір – допомагає зберегти баланс і відчуття контролю над життям. Знання своїх реакцій – перший крок до зміцнення особистого ресурсу.

Запитання для рефлексії.

- Який із механізмів мені найбільш властивий у стресових ситуаціях?
- У яких випадках я помічав(-ла) уникнення? А опір?
- Як я можу практикувати адаптацію вже зараз?

4. Техніки зняття напруги: дихальні вправи, тілесні практики.

Після тривалого або сильного стресу тіло “застрягає” в напрузі – м’язи стиснуті, дихання поверхневе, пульс прискорений. Ми часто намагаємось вирішити все через розум, але тіло – перше, хто сигналізує про втому, і перше, кого варто слухати. Сьогодні ми спробуємо прості дихальні та тілесні техніки, які допомагають повернутись у стан спокою й контакту з собою.

1. Дихальні вправи – “якір для нервової системи”.

Глибоке дихання активує парасимпатичну нервову систему – “режим відпочинку”, що знижує тривогу та стабілізує емоції.

Вправа «4-7-8».

Вдих на 4 рахунки;

Затримка дихання на 7;

Повільний видих на 8.

Зробіть 3–4 цикли. Очі можуть бути закритими.

Як наслідок, сповільнюється серцебиття, зменшується м’язова напруга, з’являється відчуття заземлення.

Вправа «Квадрат дихання».

Вдих – 4 сек → Затримка – 4 сек → Видих – 4 сек → Затримка – 4 сек. Уявляйте, що малюєте квадрат диханням.

Підходить для швидкого заспокоєння перед публічним виступом, розмовою, після конфлікту.

2. Тілесні практики – “вивільнити напругу через тіло”.

Вправа «Сканування тіла» (короткий варіант).

Заплющте очі. Сфокусуйте увагу на різних частинах тіла: голова, плечі, груди, живіт, руки, ноги. Відчуйте, де є напруга. І уявно видихніть цю напругу. Потім зробіть глибокий вдих – і видих, уявляючи, що ви розслабляєтесь.

Вправа «М'язове стиснення – розслаблення» (методика Джекобсона). Почергово напружуйте й розслабляйте м'язи (стопи, гомілки, стегна, плечі, руки). Напруження – 5 сек → Різка розслаблення → Відчуйте різницю.

Ціль - вивільнення накопиченої енергії, зняття затискачів.

Вправа «Струшування».

Встаньте, злегка розслабте тіло. Почніть легко струшувати кисті, потім передпліччя, плечі, ноги. Дайте тілу рухатись у довільному ритмі 1–2 хвилини.

Після, зробіть кілька глибоких вдихів, відчуйте зміни в тілі.

Коли ми регулярно “чистимо” напругу з тіла – ми залишаємо більше місця для ясності, спокою і радості. Оберіть для себе 1–2 практики, які ви могли б використовувати щодня – навіть по 3 хвилини в перерві між справами.

4. Практикум: «Моє ресурсне місце» (візуалізація).

На завершення нашого заняття я пропоную вам невеличку мандрівку – у ваше внутрішнє ресурсне місце. Це простір, де ви відчуваєтесь у безпеці, де вам добре, спокійно, де ви можете відновитись і наповнитись. Ми будемо використовувати техніку візуалізації – уявну подорож, що допоможе увімкнути внутрішні сили.

Хід візуалізації (голос тренера – спокійний, повільний).

Сядьте зручно. Відчуйте опору під ногами, спину. Заплющте очі... Зробіть кілька глибоких вдихів і повільних видихів... Уявіть, що ви опиняєтесь у місці, яке дає вам спокій і сили.

Це може бути реальне місце – ліс, море, кімната з дитинства – або вигадане. Озирніться навколо. Що ви бачите? Які звуки чуєте? Який запах або відчуття є в цьому просторі? Уявіть, що ви перебуваєте в цьому місці скільки потрібно. Ви в безпеці. Вам добре. Це ваш **внутрішній ресурсний простір. Ви можете повертатися сюди щоразу, коли відчуватимете втому, тривогу або напругу. А тепер – зробіть вдих... і на видиху – повертайтеся. Поверніть увагу до свого тіла, до простору навколо. Відкрийте очі.

Можна залишити це місце у собі – як внутрішню опору. А якщо хочете – можете намалювати його, записати або описати словами. Це ваша точка відновлення. І вона завжди з вами.

5. Рефлексія: “Я забираю з собою...” (завершення тренінгового заняття).

Зараз я попрошу вас на мить зупинитися й прислухатися до себе. Після всього, що ми сьогодні прожили, почули, відчули – що залишилося з вами?

“Я забираю з собою...”

- ...слово або фразу, яка підтримує.
- ...відчуття, яке хочете зберегти.
- ...думку, яка допоможе вам рухатися далі.
- ...одну практику, яку готовий, або готова використовувати в житті.

(Учасники діляться своїми думками та враженнями від заняття).

Дякую вам за присутність, відкритість і внутрішню роботу. Ви вже зробили для себе багато – і цей ресурс обов'язково буде з вами.

Заняття 3. Самоусвідомлення і рефлексія як захисні механізми.

Мета: Розвивати навички самоусвідомлення, визначення власних меж і потреб.

Зміст.

Сьогодні ми поговоримо про емоції – як вони впливають на наше самопочуття, поведінку, прийняття рішень, а також на нашу професійну стійкість.

Для початку пропоную вправу, яка допоможе нам зупинитися і краще відчути свій емоційний стан – тут і зараз.

1. Вправа «Карта емоцій».

Мета: усвідомити свій актуальний емоційний стан, розширити емоційний словник та посилити навичку самоспостереження.

Перед вами – зображення (можна використовувати емоційне колесо, карту емоцій Плучик або власну підбірку).

Подивіться уважно на емоції. Оберіть ті 2–3, які найбільше відповідають вашому стану просто зараз. Можна підкреслити, обвести або написати їх на аркуші. Потім, подумайте, де в тілі ви це відчуваєте? Що могло викликати ці емоції? Якого ресурсу вам зараз бракує або ж навпаки – що вас підтримує?»

Час на виконання. 5–7 хвилин

Обговорення.

Хто хоче поділитися – які емоції ви обрали? Що здивувало або стало новим відкриттям про себе?

Пам'ятайте, що емоції – це сигнали, вони не бувають “поганими” чи “неправильними”. Чим краще ми вміємо їх розпізнавати, тим точніше розуміємо свої потреби та межі. Коли ми вчимося “читати” свої емоції, ми отримуємо ключ до глибшого саморозуміння.

Сьогодні ми дізнаємось більше про вплив емоцій на нашу професійну ефективність, і як вони можуть як виснажувати, так і відновлювати нас.

2. Вправа: «Я в дзеркалі» – вивчення образу “Я-педагог”.

У вирі щоденних справ ми рідко маємо можливість зупинитися й подивитись на себе з боку. Ця вправа допоможе вам побачити себе в професійній ролі педагога ніби у дзеркалі – побачити, якими ви є, як вас сприймають інші, і якими ви самі хочете бути.

Варіант 1 – письмова рефлексія.

Візьміть аркуш і поділіть його вертикально на дві частини. У лівій частині запишіть: “Я-педагог. Як я бачу себе зараз” (опишіть чесно, без самоцензури: свої сильні та слабкі сторони, емоції, поведінку, цінності). У правій частині запишіть: “Я-педагог. Яким я хочу бути” (що хочеться посилити, змінити, розвинути, додати у свій образ?).

Додаткові запитання для саморефлексії.

- Які 3 слова найкраще описують мене як педагога?
- Яка моя “суперсила” в роботі з учнями/колегами?
- Що мене надихає в моїй професії?
- Що мене виснажує? Чого хочеться менше?
- Якою я хочу, щоб мене пам'ятали мої учні?

Варіант 2 – робота з уявним дзеркалом (візуалізація).

Сядьте зручно. Закрийте очі. Уявіть, що перед вами з'являється дзеркало. У ньому ви бачите себе – в ролі вчителя/педагога. Подивіться уважно: яка/який ви? Як одягнені? Яка постава? Вираз обличчя? Яка енергія від вас іде? Уявіть, що ви бачите не лише зовнішність, а й свій досвід, емоції, стиль роботи. Що ви хочете сказати цій людині? Що вона говорить вам?»

(Після цього учасникам можна запропонувати зробити нотатки або намалювати образ “Я-педагога”).

Обговорення.

Що для вас стало несподіваним у цій вправі?

Що важливо усвідомити про себе вже зараз?

Чи є щось, що ви хочете змінити у своєму образі як педагога – не з примусу, а з любові до себе?

Отже, образ “Я-педагог” – це не статичне фото, а живий, гнучкий процес. Ми маємо право змінюватись, dorostati, зміцнювати свої цінності й піклуватися про себе на цьому шляху. Ви – важливі. І ви – варті турботи так само, як ті, про кого ви дбаєте щодня.»

3. Поняття особистих кордонів та асертивної поведінки.

Що таке особисті кордони? Особисті кордони – це уявна межа, яка відділяє “моє” від “не мого”: мої потреби, думки, емоції, цінності, тіло, особистий простір – від усього зовнішнього. Це наша внутрішня територія, право бути собою.

Особисті кордони дозволяють:

- відчувати себе в безпеці;
- зберігати гідність і самоповагу;
- будувати здорові стосунки з іншими.

Приклади порушення кордонів.

- небажане втручання в особисте життя;
- примус робити щось проти волі;
- ігнорування емоцій або думки;
- постійне навантаження без згоди чи поваги до меж.

Види особистих кордонів.

1. Фізичні – особистий простір, тіло, дотики.
2. Емоційні – право на свої почуття, можливість не “рятувати” інших ціною себе.
3. Інтелектуальні – право на власну думку.
4. Часові – розпорядження своїм часом.
5. Матеріальні – власність, ресурси.
6. Професійні – межі відповідальності в роботі.

Що таке асертивна поведінка?

Асертивність – це здатність впевнено, відкрито й доброзичливо відстоювати свої права, не порушуючи прав інших.

Асертивна людина:

- говорить про свої почуття й потреби прямо, без агресії чи маніпуляцій;
- вміє сказати “ні” без почуття провини;
- приймає відмову іншого без образ;
- знає свої цінності та поважає чужі.

Три стилі поведінки у міжособистісних стосунках.

Стиль	Характеристика	Приклади
Пасивний	Ігнорує власні потреби, підлаштовується	“Мені незручно, але я погоджусь...”
Агресивний	Ігнорує потреби інших, тисне	“Ти маєш зробити це, бо я сказав”
Асертивний	Враховує і свої, і чужі потреби	“Я розумію твою позицію, але для мене важливо...”

Чому педагогам важливо мати чіткі особисті кордони?

- допомагає уникати емоційного вигорання;
- зменшує відчуття провини за “неідеальність”;
- створює здоровий простір у спілкуванні з учнями, батьками, колегами;
- дозволяє залишатись у балансі між особистим і професійним.

Особисті кордони – це не егоїзм, а турбота про себе. Асертивність – це не жорсткість, а зріла самоповага. Що краще ми знаємо свої межі, тим краще вміємо зберігати свій ресурс і будувати здорові стосунки з оточенням.

4. Практикум: “Я маю право...” (тренування навичок захисту меж).

Мета: усвідомити власні особисті права. Відчути внутрішній дозвіл бути собою, потренувати навички озвучування меж у безпечному просторі.

У кожної людини є базові психологічні права – незалежно від віку, посади чи обставин. Але часто ми звикли відмовляти собі в цих правах – через страх, провину, тиск “треба”. Ця вправа – про нагадування собі: я маю право. Я цінна(-ий). Я можу бути собою.»

Частина 1: Усвідомлення.

Перед вами – аркуш із фразами, які починаються словами “Я маю право...” Оберіть ті з них, які вам особливо важливо почути прямо зараз. Підкресліть, запишіть або озвучте подумки ті, що найбільше відгукуються.

Приклади фраз (можна дати список).

- Я маю право сказати “ні”, коли не можу або не хочу.
- Я маю право на помилку.
- Я маю право просити про допомогу.
- Я маю право змінювати свою думку.

- Я маю право бути втомленим(-ою).
- Я маю право дбати про себе.
- Я маю право мати кордони.
- Я маю право на особистий простір.
- Я маю право не відповідати на очікування інших.

Додайте свою власну фразу “Я маю право...” – яка для вас зараз найважливіша.

Частина 2: Робота в парах.

(тренування озвучування своїх прав у голос)

Об’єднайтесь у пари. Один учасник говорить вголос 3–5 фраз “Я маю право...”, інші – мовчки слухають, підтримуючи поглядом. Потім – змінюємось ролями.

Це тренує вміння:

- озвучувати важливе без виправдань;
- звучати впевнено, без агресії;
- бачити, як звучить сила спокійного “Я”.

Підсумкове обговорення.

- Як вам було говорити ці слова вголос?
- Що було найлегше/найскладніше?
- Яку фразу ви забираєте з собою як внутрішній ресурс?

Коли ми усвідомлюємо свої права – ми повертаємо собі силу. Повага до своїх меж – це перший крок до внутрішнього балансу.

Пам’ятайте: ви маєте право бути собою. І цього вже достатньо, щоб бути цінними.

5. Рефлексія: «Що я відчуваю, коли...». Завершення заняття.

На завершення нашої сьогоднішньої зустрічі я запрошую вас звернути увагу всередину себе – на те, що зараз живе у вас. Ми трохи попрацювали з темою особистих кордонів, прав, проявів асертивності. Давайте зупинимось і подивимось: які емоції, думки, усвідомлення з’явилися у вас у процесі.

Завершіть наступні речення у вільній формі (усно або письмово):

Що я відчуваю, коли думаю про власні кордони...

Що я відчуваю, коли намагаюсь сказати “ні”...

Що я відчуваю, коли дозволяю собі дбати про себе...

Що я відчуваю, коли чую: “Я маю право...”

Сьогодні я усвідомила/усвідомив...

Зараз я...

(Можна використати формат анонімного написання відповідей на стікерах або спільного кола довіри.)

Хто хоче поділитися – які відкриття або відчуття залишаються з вами після заняття? Можливо, хтось хоче сказати кілька слів про власний ресурс чи зміни в ставленні до себе. (Тренер пропонує учасникам висловитись).

Ми часто забуваємо, що наш внутрішній стан – не менш важливий, ніж успішність чи результат. Турбота про себе – це не розкіш, це життєва потреба. Пам’ятайте, що ваші кордони – це ваша сила. І ви маєте право захищати себе без провини.

Дякую вам за щирість, присутність і довіру. Ви вже робите для себе дуже важливий крок – і це гідно великої поваги.

Заняття 4. Пошук і відновлення ресурсів.

Мета: Виявити особисті ресурси, навчитися їх активізувати та поповнювати.

Зміст.

1. Види ресурсів: фізичні, емоційні, соціальні, духовні.

Сьогодні ми поговоримо про найцінніше, що допомагає нам залишатися “живими” у своїй професійній ролі – про ресурс.

У роботі педагога постійно відбувається процес “віддавання”: уваги, часу, турботи, енергії. І якщо ми не поповнюємо власні запаси – рано чи пізно опиняємось на межі виснаження. Саме тому так важливо навчитися помічати свої джерела ресурсу – не лише тоді, коли вже «терміново треба відпочити», а щодня.

Давайте спробуємо розібратись, які бувають ресурси і що саме заряджає особисто вас.

Ресурс – це все, що допомагає людині відновлюватись, підтримувати енергію, внутрішній баланс та задоволення від життя. Умовно всі ресурси можна поділити на 4 основні групи. Фізичні ресурси - це все, що пов'язане з тілом і його відновленням.

Сюди належать:

- якісний сон і відпочинок;
- здорове харчування;
- рух і фізична активність;
- дихання, вода, свіже повітря;
- тілесні відчуття комфорту (масаж, тепла ванна, затишок).

Якщо фізичний ресурс виснажений – страждає все інше. Це перша ланка, яку варто відновлювати.

Емоційні ресурси - здатність відчувати позитивні емоції, проживати і розуміти свої почуття.

Приклади:

- радість, сміх, натхнення;
- творчість і улюблені хобі;
- “дозволені” емоції (без осуду себе);
- підтримка, щирі розмови, емпатія;
- ведення щоденника емоцій, малювання, музика.

Емоційний ресурс – це паливо для нашої душі.

Соціальні ресурси - це якісні зв'язки з іншими людьми.

Сюди входить:

- підтримка близьких, друзів, колег;
- відчуття прийняття і безпеки;
- середовище, де вас чують і розуміють;
- спілкування без “масок” і напруги;
- можливість звернутись по допомогу.

Людина – соціальна істота. Ми черпаємо силу з добрих стосунків.

Духовні ресурси - те, що наповнює сенсом життя та з'єднує нас із глибинними цінностями.

Це можуть бути:

- віра (у щось або когось);
- внутрішній спокій і гармонія;
- відчуття “Я на своєму місці”;
- усвідомлення місії, покликання;
- медитація, тиша, молитва, природа.

Духовний ресурс – це наш компас. Він підтримує, коли все інше “тріщить”.

У кожного з нас є унікальний набір джерел ресурсу. Те, що працює для одного, не завжди підійде іншому. Завдання – навчитися чути себе і знаходити свій ресурс у звичних речах.

Адже справжній ресурс – не “втекти з життя”, а вміти жити в ньому з теплом до себе.

2. Вправа: «Мій ресурсний кошик».

Мета: усвідомити свої особисті джерела відновлення (ресурси). Побачити баланс або дисбаланс між різними сферами ресурсу. Зібрати “внутрішню аптечку” для наповнення себе у повсякденному житті.

Ми щойно познайомилися з різними видами ресурсу: фізичним, емоційним, соціальним і духовним. Тепер настав час зазирнути всередину себе і спробувати зібрати *свій власний “ресурсний кошик”* – усе те, що вас надихає, наповнює, заряджає, підтримує.

Це можуть бути найпростіші речі: від запаху кави вранці – до розмов із другом, прогулянки, обіймів чи музики. Кожен наш “інгредієнт” – цінний. Навіть якщо зараз він здається маленьким.

Інструкція.

1. Учасникам роздаються аркуші у формі кошика або великого кола. (можна за бажанням намалювати самостійно).

2. Пропонується подумки пройтись по кожному з 4-х ресурсних напрямків і написати у кошик усе, що:

- дає сили;
- дарує спокій або радість;
- повертає до себе;
- наповнює енергією.

Підказки для кожного типу ресурсу (можна написати на дошці).

Фізичний: сон, їжа, спорт, вода, масаж, ванна, відпочинок

Емоційний: музика, фільми, творчість, сміх, живопис, обійми

Соціальний: друзі, колеги, родина, спільноти, “свої люди”

Духовний: молитва, природа, медитація, щоденник, сенси, вдячність

Обговорення.

Хто хоче поділитися, що виявилось найбільш несподіваним або цінним у вашому “кошику”?

Який ресурс зараз найсильніший, а який хочеться підтримати?

Мати свій “ресурсний кошик” – це як носити із собою набір внутрішніх ключів до балансу.

Коли важко – ми можемо звертатися до цих простих речей і дозволяти собі наповнюватись.

Нехай ці джерела будуть для вас доступними, дозволеними і постійно живими.

(За бажанням учасники можуть забрати свої “кошки” додому – як нагадування про свої ресурси).

3. Ресурси дня: планування дрібних радощів і приємних дій.

Наше життя складається з днів, а день – із моментів. І саме якість цих моментів визначає наш загальний емоційний стан. Часто ми чекаємо “відпустки”, “вихідних”, “натхнення” – і відкладаємо радість на потім. Але насправді – дрібні радощі щодня можуть підтримувати нас не гірше, ніж тиждень відпочинку. Сьогодні ми навчимося планувати такі “мікро-ресурси” у свій день – маленькі кроки турботи про себе, які роблять буденність теплішою.

Вправа «Ресурси мого дня».

Завдання - скласти список простих, доступних і приємних речей, які можна інтегрувати у звичайний день для наповнення себе.

Інструкція

1. Пропонуються аркуші з таблицею або схематичним поділом дня на частини:

- Ранок;
- День;
- Вечір.

2. Які дрібні речі можуть подарувати вам радість або підтримку у кожен з цих періодів дня?

Час дня	Приємні дії / дрібні радощі
Ранок	Улюблений напій, 5 хвилин тиші, музика, аромат олії, легка розминка
День	Прогулянка, дихальна вправа, посмішка колезі, кілька ковтків води з лимоном
Вечір	Свічка, теплий плед, 10 хв читання, спокійна музика, подяка за день

Обговорення в міні-групах.

Що нового ви відкрили для себе? Які дії хочеться почати інтегрувати у свій день же завтра? Маленьке – має значення. І коли ми щодня додаємо до свого життя по кілька “ресурсних моментів”, ми наче підсилюємо себе зсередини.

Ви можете повісити свій список “ресурсів дня” на видному місці або скласти щоденну карту турботи про себе. Це – не розкіш. Це – ваша внутрішня опора.

4. Арт-вправа: «Моє дерево ресурсів».

Мета: візуалізувати свої джерела життєвої енергії, побачити, як різні види ресурсів підтримують особистість. Підвищити усвідомленість і самоцінність у щоденних речах.

У кожного з нас є внутрішнє “дерево” – щось, що живе в нас і що ми підживлюємо кожного дня. Його коріння – це те, що нас підтримує. Стовбур – це ми, у нашій силі та вразливості. А крона, листя, плоди – це прояви нашої енергії, стану, натхнення. Сьогодні я пропоную створити своє “дерево ресурсів”. Це буде ваша особиста ресурсна карта – у кольорах, образах, словах.

Матеріали:

- аркуші формату А4 або А3
- кольорові олівці, маркери, фарби, фломастери
- за бажанням – наклейки, вирізки, декоративні елементи

Інструкція:

1. Намалуйте дерево, умовно поділивши його на три частини:
 - Коріння – що вас живить, підтримує (люди, звички, віра, місця, відпочинок)
 - Стовбур – ваші внутрішні якості, сили, ресурси
 - Крона/листя/плоди – прояви ресурсу: радість, енергія, натхнення, вміння ділитися, результати вашої діяльності
2. Заповніть дерево у вільній формі – словами, кольорами, символами.
3. (За бажанням) Додайте “сонце” – щось, що дає вам найбільше світла. І “дощ” – те, що допомагає рости в складні моменти.

Обговорення.

Що вам вдалося побачити у своєму дереві? Чим воно стало для вас – дзеркалом, мрією, нагадуванням? Який ресурс виявився найважливішим або найменш поміченим раніше? (Обговорення можна провести у форматі вільного кола (за згодою учасників)).

Ми часто шукаємо силу десь назовні, забуваючи, що більшість джерел – уже в нас. Нехай ваше дерево нагадує вам: ви вже маєте все, що потрібно для відновлення. Важливо – бачити, дякувати і повертатись до себе.

5. Рефлексія: Що наповнює мене? Що виснажує?(Завершення заняття).

Сьогодні ми з вами шукали свої ресурси, доторкалися до того, що підтримує, і, можливо, побачили те, що забирає сили. Перед тим як завершити наше заняття, я пропоную коротко поділитися своїми думками:

Що сьогодні ви усвідомили про себе?

Що справді наповнює вас у повсякденному житті?

І навпаки – що виснажує, що хотілося б змінити або обмежити?

(Учасники діляться думками, враженнями від заняття у форматі кола).

Ми не можемо уникнути виснаження повністю. Але ми можемо навчитися краще себе чути, поважати і підтримувати. Дбайливе ставлення до себе – це не егоїзм. Це відповідальність перед собою і тими, кого ми щодня навчаємо, надихаємо, підтримуємо. Бажаю вам повертатися до свого ресурсу частіше – не тоді, коли вже зовсім важко, а завчасно, з любов'ю до себе.

Заняття 5. Педагог як людина: мистецтво піклування про себе.

Мета: Усвідомлення значущості самодопомоги та турботи про себе.

Зміст.

1. Синдром «хорошого вчителя»: міфи і правда.

Сьогодні ми поговоримо про одну дуже знайому роль – “хорошого вчителя”.

В педагогічному середовищі ця роль часто подається як зразок: терплячий, ідеальний, завжди у формі, ніколи не помиляється, завжди “в ресурсі” і завжди готовий допомогти.

Але за цією роллю – часто ховається втома, внутрішнє вигоряння, почуття провини, страх не виправдати очікувань.

(Учасникам пропонується обговорити в групі наступні питання)

З якими міфами про “хорошого вчителя” ви стикались у житті чи професії?

Які з них підтримують вас? А які – тиснуть і виснажують?

Чи дозволяєте ви собі бути живою людиною, а не ідеальним професіоналом?

Обговорення поширених міфів.

- «Учитель має завжди бути добрим і спокійним.»
- «Не можна показувати слабкість перед учнями або колегами.»

- «Якщо ти справжній педагог – тобі має вистачати натхнення на всіх і завжди.»
- «Учитель працює не заради грошей, а за покликанням – тож не має права скаржитись.»
- «Добрий учитель – це той, хто віддає себе без залишку.»

Альтернативний погляд (правда).

Учитель – це перш за все людина.

Він має право на втому, помилки, особисте життя, турботу про себе.

Збереження енергії – не егоїзм, а професійна зрілість.

Відповідальність – це не самопожертва.

Турбота про себе – це модель, яку ми передаємо учням своїм прикладом.

Наша мета сьогодні – подивитися на себе не як на “ідеального вчителя”, а як на живу людину, яка має потреби, внутрішні ресурси і право бути собою.

Бо тільки з цієї точки – любові до себе – починається справжня емпатія до інших.

2. Практикум: «Антиресурс» – виявлення звичок, що виснажують.

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні шаблони поведінки, думки чи дії, які призводять до виснаження, навіть якщо здаються "нормальними" або "необхідними".

Ми часто говоримо про те, що нас наповнює. Але сьогодні пропонуємо подивитися на інший бік – на ті дії, думки, звички, ситуації, які нас виснажують. Це можуть бути дрібниці, які здаються буденними: перегляд новин перед сном, перфекціонізм, звичка погоджуватись “через силу”, постійне тримання всього під контролем. Вони непомітні, але з часом накопичуються і забирають багато енергії. Давайте подивимось на них уважно.»

Вправа: «Мій антиресурс».

Матеріали:

- аркуші з умовною схемою (або просто чистий папір)
- ручки, маркери

Інструкція:

1. На аркуші створіть 2 колонки або зони:
 - «Що мене виснажує»
 - «Як я можу це змінити або пом'якшити»
2. У першій колонці напишіть усе, що вам приходить в голову:
 - дії: «відповідаю на листи після 22:00»,
 - думки: «я маю все контролювати»,
 - ситуації: «працюю без перерви»,
 - звички: «відмовляю собі в емоціях»,
 - люди/оточення: «спілкування з колегами, що постійно скаржаться».
3. У другій колонці подумайте:
 - Що я можу робити інакше?
 - Як я можу дати собі дозвіл змінити цю звичку?
 - Чи можу я поставити межі, змінити підхід, делегувати, сказати «ні»?

Обговорення.

- Які антиресурси стали для мене несподіваними?
- Чи щось із написаного можна змінити вже найближчим часом?
- Які з цих звичок мені нав'язані роллю «хорошого вчителя»?

Турбота про себе починається з чесності. Усвідомлюючи, що нас виснажує, ми можемо обирати інший шлях – більш людяний, більш живий і турботливий до себе.

Пам'ятаймо: що менше “антиресурсів” у дні – то більше внутрішніх сил залишатиметься для життя.

3. Техніки турботи про себе: мікропрактики на щодень.

Турбота про себе – це не завжди щось масштабне, як спа-вікенд чи відпустка. Часто це дрібні щоденні кроки, які ми або недооцінюємо, або відкладаємо “на потім”. Сьогодні пропонуємо подивитися на мікропрактики – прості дії, які не потребують багато часу, але допомагають залишатися в контакті із собою, зберігати енергію та відновлювати внутрішній ресурс.

Що таке мікропрактики? Це короткі (1–5 хвилин) дії, які:

- легко інтегрувати у звичний розпорядок дня;
- не вимагають спеціальних умов;
- спрямовані на зниження напруги, фокусування, задоволення базових потреб;
- нагадують: "Я – важлива/ий".

Приклади мікропрактик.

- Дихальна пауза: 1 хвилина глибокого вдиху й видиху з фокусом на тіло.
 - М'яке розтягування після уроку або під час перерви.
 - Ритуал кави/чаю без телефона – просто кілька хвилин тиші з напоєм.
 - Запитання до себе: «Як я зараз?» – кілька секунд внутрішнього сканування.
 - Позитивна самофраза: "Я роблю все, що можу. І цього достатньо."
 - Мікрорадасть: фото природи, приємна музика, смішне відео.
 - Теплий контакт: обійми, дзвінок близькій людині, усмішка колезі.
 - Мікроспогад: згадати момент, коли вам було добре, затишно, спокійно.
- (Учасникам пропонується обрати 3 мікропрактики, які їм реально підходять – і записати на окремому аркуші (або у телефоні) з фразою: "Я дозволяю собі...")

Наприклад:

- Я дозволяю собі дихати спокійно перед уроком.
- Я дозволяю собі 5 хвилин на тишу після роботи.
- Я дозволяю собі не відповідати миттєво.

Велика турбота починається з маленьких кроків. Ці кроки – про повагу до себе. І саме це дає сили бути вчителем не з "вичавленого лимона", а з повної чаші.

4. Вправа: «Мій особистий договір турботи».

Ми часто укладаємо договори з іншими людьми: про роботу, обов'язки, очікування. А як щодо договору із собою? Що, якби ви зараз могли підписати з собою внутрішню угоду про турботу – чесну, послідовну, людяну? Не ідеальну. Не "з понеділка". А ту, яка дійсно може підтримати вас уже сьогодні.

(Учасникам пропонується написати власний короткий "договір турботи про себе" – на окремому аркуші або у зошиті.

Формат довільний, але можна запропонувати структуру:

Шаблон: Мій особистий договір турботи.

Я, (ім'я), з сьогоднішнього дня зобов'язуюсь дбати про себе так, як дбаю про інших. Я обіцяю собі: слухати свої потреби, вчасно відпочивати, казати "так" собі і "ні" виснаженню, помічати приємне й дякувати собі, не вимагати від себе досконалості.

Я можу бути втомленою, різною, живою. Я не мушу все встигати, аби бути цінною. Я обираю себе.

Підпис _____

Дата _____

(Учасникам пропонується прочитати якщо хочуть одну фразу з договору, яка для них найцінніша. Це можна зробити в теплому колі або обмінятися "договорами" в парах для зворотного зв'язку).

Цей договір – не про обіцянки "в ідеалі". Це про дозволи, які ми давно заслужили. Нехай кожен ваш день починається з маленької, але щирої турботи про себе.

5. Медитація: «Доброта до себе».

Тривалість: 5–7 хвилин.

Формат: очі заплющено, зручна поза, тиха музика або тиша

На завершення сьогоднішньої зустрічі я запрошую вас побути в моменті доброти – до себе. Це не складно. Це не про зміну себе. Це про прийняття. Просто зараз – дозвольте собі бути з собою по-справжньому м'яко.

Хід медитації (читати спокійним, розміреним тоном):

1. Знайдіть зручну позу. Відчуйте своє тіло на стільці або в кріслі. М'яко заплющіть очі. Зробіть глибокий вдих... і повільний видих. Ще один... Іще один... Дозвольте собі просто бути тут. Ніде не поспішати.
2. Уявіть, що ви поруч із собою. Так, ніби ви – власний друг. Ви дивитесь на себе з теплом. Без осуду. Без “треба”. Просто з розумінням: “Ти стараєшся. Ти втомлюєшся. І ти заслуговуєш на турботу.”
3. Скажіть собі подумки (або повторіть за мною)
«Я дозволяю собі бути недосконалою.»
«Я заслуговую на відпочинок.»
«Я гідна любові навіть у свої слабкі моменти.»
«Я є. І цього достатньо.»
4. Зробіть ще кілька глибоких вдихів і видихів. Уявіть, як кожен видих забирає втому, а кожен вдих – наповнює вас спокоєм і теплом. Побудьте ще трохи в тиші.
5. І коли будете готові – м'яко повертайте увагу в кімнату. Порухайте пальцями рук, ніг. Відкрийте очі. Посміхніться собі. Ви є. І ви – важливі.
Доброта до себе – не розкіш, а основа нашої стійкості. Дякую вам за цей простір довіри. Нехай цей спокій залишиться з вами ще надовго.»

Заняття 6. Завершення. Мій шлях до балансу.

Мета: Підбиття підсумків, закріплення результатів, мотивація до подальшої самопідтримки.

Зміст.

1. Огляд пройденого матеріалу: коло вражень.

Ми з вами пройшли важливий шлях – від знайомства з емоційним вигоранням до пошуку своїх ресурсів, турботи про себе й відновлення. І сьогодні – наше останнє заняття у цій програмі. Але не останнє на шляху до підтримки себе як педагога і людини.

Перед тим як ми продовжимо, я хочу запитати вас згадати й поділитися: що залишилося з вами, що змінилося, що стало важливим?

Вправа «Коло вражень: мої відкриття».

(Учасники по черзі висловлюються (усно або письмово, у колі або з передачею символічного предмета – наприклад, «камінця ресурсу»).

Орієнтовні запитання, які можна дати як орієнтир.

- Що було для мене найціннішим у цій програмі?
- Яку думку, вправу, момент я заберу з собою?
- Що змінилося в моєму погляді на себе?
- Що нового я дізналась/дізнався про свої ресурси?
- Як я відчуваю себе сьогодні порівняно з першим заняттям?

Варіант для письмового варіанту (індивідуально або в парах).

Роздати аркуші з фразами-закінченнями для заповнення:

- «За ці заняття я зрозуміла...»
- «Тепер я знаю, що...»
- «Я більше не хочу...»
- «Я почну з...»
- «Мій головний ресурс – це...»

Кожен із вас приніс до цієї групи щось важливе – відкритість, увагу, власний досвід. І тепер кожен іде далі зі своїм унікальним набором внутрішніх опор. Дякую вам за цей простір. А далі – ще трохи ресурсу, практики і добрих завершень.

2. Вправа: «Карта ресурсного педагога» (індивідуальний план підтримки себе).

Ми з вами дослідили багато важливих тем – емоційне вигорання, стрес, особисті кордони, турботу про себе, ресурси. І сьогодні настав час зібрати все в одне ціле – створити власну "карту ресурсного педагога".

Це буде ваш особистий маршрут підтримки себе, план, до якого ви зможете повертатися в періоди втоми чи внутрішнього пошуку.

(Учасникам роздається шаблон «Карти ресурсного педагога» або чистий аркуш паперу (А4, можна кольоровий і пропонується самостійно, або за допомогою підказок заповнити

карту у вигляді плану, схеми, кола або візуальної мапи. Важливо, що вона має бути зрозумілою саме для автора).

Орієнтовні блоки карти.

1. Мої основні ресурси.
Що мене наповнює? Де я відновлююсь?
2. Мікропрактики щодня.
Що я можу робити 5 хвилин для себе?
3. Підтримка від інших.
Хто або що допомагає мені залишатися на зв'язку з собою?
4. Мої "червоні прапорці".
Що сигналізує, що я виснажуюсь?
5. Як я буду про себе дбати у складні періоди.
Які 3 конкретні речі я зроблю, коли відчую перевтому?
6. Мої слова-підтримки
Фраза або афірмація, яка мене підтримає.

Варіант оформлення.

У вигляді дерева з корінням (ресурси), стовбуром (практики), гілками (підтримка), листям (усвідомлення). Або у формі маршруту з точками зупинки: "Я тут відпочиваю", "Тут – натхнення", "Це моя сила".

У вигляді кола з секторами.

Ця карта – не статична. Ви можете доповнювати її, змінювати, повертатися до неї. Головне – пам'ятати: ви маєте право і силу піклуватися про себе. І ресурсний педагог – це той, хто не ідеальний, а живий і уважний до себе.

3. Ритуал завершення. «Символ мого ресурсу» (створення талісмана/малюнка).

Кожен із нас протягом цих занять відкривав свої ресурси, вчився чути себе, берегти свої межі, дбати про тіло, емоції, дух. На завершення я запрошую вас створити символ, який буде нагадувати вам про все те, що ви вже маєте в собі. Це може бути малюнок, фраза, міні-об'єкт – усе, що ви хочете асоціювати зі своїм ресурсом, опорою, світлом усередині.

Інструменти: кольоровий папір, олівці, маркери, нитки, стрічки, тканина, декоративні елементи.

Час: 15–20 хвилин тиші, м'якої музики або з розмовами в міні-групах.

Форма: талісман на шнурку, малюнок, листівка, міні-плакат, лялька-мотанка, символічний предмет.

Запитання для внутрішнього орієнтиру.

- З чим я хочу піти далі?
- Що мене підтримує?
- Який образ або символ уособлює мою внутрішню силу?
- Яке слово або фраза дає мені ресурс?

Приклади символів.

- Паросток – «я росту»
- Крапля – «дозволяю собі відпочинок»
- Сонце – «мій внутрішній світ»
- Компас – «я знаю свій напрям»
- Пташка – «моє право бути вільною»
- Слово-афірмація: «Я є», «Я варта», «Я обираю себе»

(Після творчої частини всім учасникам пропонується поділитися).

- Що ви створили?
- Що це символізує для вас?
- Як це буде підтримувати вас після завершення програми?

Ці заняття завершуються, але ваша внутрішня робота лише починається. Нехай цей символ буде вам нагадуванням: ваш ресурс – завжди з вами. Ви маєте право на турботу, підтримку і м'якість до себе. Дякую вам за цей шлях.

4. Обговорення змін, які вже сталися.

Коли ми починали цей шлях, у кожного з нас були свої запити, очікування, внутрішні потреби. Сьогодні – час озирнутись і побачити: а що вже змінилося? Навіть невеликі зрушення – це рух. Це прогрес. Запрошую вас поділитися своїми спостереженнями, відчуттями, відкриттями. Можливо, щось стало яснішим. Можливо, щось вже змінилося всередині або назовні.

Орієнтовні запитання для обговорення.

- Що я помітила/помітив у собі за ці тижні?
- Що я почала робити інакше?
- Як змінилось моє ставлення до себе як до педагога?
- Чи з'явилося більше розуміння своїх потреб, меж, ресурсів?
- Що було для мене несподіваним відкриттям?
- Що я вже почала впроваджувати у своєму житті?

Формат: Усне коло - кожен бажаючий висловлюється в зручному темпі.

- «Я вже помітив(ла), що...»
- «Я стала більше...»
- «Я дозволив(ла) собі...»
- «Раніше я не звертала увагу на..., а тепер...»
- «Тепер я знаю, що маю право...»

Варіант візуального підсумку.

На ватмані чи дошці намалювати "дерево змін", де кожен може прикріпити листочок із короткою відповіддю або символом того, що вже змінилося (можна кольорові стікери у формі листя, сердець, зірочок тощо).

Кожна ваша зміна – це не випадковість. Це результат того, що ви були присутні, щирі, уважні до себе. Пам'ятайте: ви вже почали, і тепер маєте інструменти, щоб продовжувати. Дякую кожному й кожній з вас за цей шлях, за сміливість і відкритість.

5. Зворотний зв'язок. Вручення сертифікатів (за потреби).

Ми пройшли непростий, але дуже цінний шлях. І зараз, коли ми на фінальній точці цієї програми, важливо не лише підсумувати, а й почути ваш голос – що було для вас значущим, корисним, що варто змінити чи зберегти на майбутнє.

Запрошую вас до зворотного зв'язку. Це можливість для мене як тренера вдосконалити свою роботу, а для вас – закріпити власні висновки.

Варіанти зворотного зв'язку.

Письмово.

Учасникам роздаються анкети з такими запитаннями:

1. Що для мене було найкориснішим у тренінгу?
2. Яка вправа або тема найбільше відгукнулася?
3. Що я візьму з собою у свою професійну діяльність?
4. Що можна було б покращити у тренінгу?
5. Побажання тренеру / групі.

Усно.

Запросити охочих висловитись у вільній формі. Варіант – «відкрите мікро».

Кожна ваша присутність, увага, участь – уже сертифікат зрілості, усвідомлення і турботи про себе. Але, звісно, сьогодні хочу вручити вам ще й символічне підтвердження пройденого – сертифікат участі у тренінговій програмі “Ресурсний педагог”.

Формат вручення.

Називати ім'я кожного учасника з коротким теплим побажанням. Під музичний супровід або з аплодисментами. Можна супроводити словами «ви – ресурс для інших, бо вже вмієте бути ресурсом для себе».

Дякую вам за шлях, за довіру, за готовність досліджувати себе. Пам'ятайте, турбота про себе – не розкіш, а базова потреба людини, яка дарує себе іншим. Ви ресурсні. Ви важливі. Ви – джерело.