

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДРАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
Факультет фізичної культури, спорту та психології
Кафедра психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття рівня вищої освіти «магістр»
на тему «**Психологічні чинники подолання професійного вигорання
вчителів у кризових умовах**»

Виконала: здобувачка вищої освіти
групи пс242м
спеціальність 053 Психологія
ОП Психологія. Практична психологія
Зіркевич Ольга Миколаївна
Керівник: доктор психологічних наук,
професор кафедри психології
Фалько Н.М.

Запоріжжя – 2025 року

АНОТАЦІЯ

Зіркевич О.М. Психологічні чинники подолання професійного вигорання вчителів у кризових умовах

Випускна кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр». Запоріжжя, 2025.

Структура кваліфікаційної роботи містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки.

У вступі обґрунтовано актуальність дослідження теми кваліфікаційної роботи, визначено мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження, окреслено наукову новизну та практичне значення.

У першому розділі досліджено сутність поняття професійного вигорання у роботах вітчизняних та зарубіжних науковців, охарактеризовано фактори, які породжують кризові умови під час російсько-української війни, а також визначено чинники, які будуть корисними для подолання професійного вигорання педагогічних працівників.

У другому розділі проведено емпіричне дослідження професійного вигорання педагогічних працівників, зокрема окреслено зміст та методiku дослідження. У другому розділі також проаналізовано основні результати дослідження та виокремлено ключову інформацію для подальшого формування авторської корекційної програми.

У третьому розділі обґрунтовано можливості застосування засобів практичної психології для подолання професійного вигорання педагогів, досліджено методiku тренінгу як психодидактичного засобу подолання професійного вигорання, а також проаналізовано ефективність впровадження тренінгу «Психологічна підтримка через розвиток емоційного інтелекту». У висновках подано основні результати дослідження теми кваліфікаційної роботи.

Ключові слова: професійне вигорання, педагоги, психологічна підтримка, тренінг.

ABSTRACT

Zirkevych O.M. Psychological Factors of Overcoming Teachers' Professional Burnout in Crisis Conditions

Master's Qualification Thesis. Zaporizhzhia, 2025.

The structure of the qualification thesis includes an introduction, three chapters, conclusions, a list of references, and appendices.

The introduction substantiates the relevance of the research topic, defines the purpose, objectives, object, and subject of the study, and outlines its scientific novelty and practical significance.

The first chapter explores the essence of the concept of professional burnout in the works of domestic and foreign researchers, characterizes the factors that create crisis conditions during the Russian–Ukrainian war, and identifies the psychological factors that help overcome teachers' professional burnout.

The second chapter presents an empirical study of teachers' professional burnout, including the content and methodology of the research. It also analyzes the main results and highlights key findings that served as the basis for developing the author's corrective program.

The third chapter substantiates the possibilities of applying practical psychology tools to overcome teachers' burnout, examines training as a psychodidactic method of addressing burnout, and analyzes the effectiveness of the «Psychological Support through the Development of Emotional Intelligence» training.

The conclusions summarize the main findings of the study.

Keywords: professional burnout, teachers, psychological support, training.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи на тему:

«Психологічні чинники подолання професійного вигорання вчителів у кризових умовах»

здобувачки вищої освіти спеціальності 053 Психологія

Зіркевич Ольги Миколаївни

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор кафедри психології Фалько Наталя Миколаївна

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та 2 додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 85 сторінок, із них – 61 сторінка основного тексту. Кількість найменувань у списку використаних джерел налічує 50 позицій. Кількість графічного матеріалу, представленого у кваліфікаційній роботі, містить 1 рисунок та 1 таблицю, розміщену у додатку А.

У першому розділі визначено сутність професійного вигорання, яке можна охарактеризувати як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, який розвивається у людей, що працюють у стресових або несприятливих умовах. Виявлено, що у процесі розвитку професійного вигорання втрачається життєва енергія, знижується рівень задоволеності роботою та погіршується фізичний і психологічний стан. Стан професійного вигорання негативно впливає на особистість, а також суттєво зменшує ефективність її професійної діяльності. Визначено, що у сучасних умовах війни та кризового стану економіки освіта зазнає значних змін, що також позначається на професійній діяльності та розвитку педагогічних працівників. Сьогодні педагоги змушені бути не лише наставниками для дітей, а й намагатися утримувати конкурентноспроможні позиції у освітній галузі. Надмірне навчальне навантаження та кризові умови праці не завжди позитивно позначаються на емоційному стані педагогів, у результаті чого у вчителів розвивається таке явище як професійне вигорання. Психологічними проявами

професійного вигорання є апатія, пригнічений стан та низький рівень продуктивності праці. З метою мінімізації проявів професійного вигорання варто розробити ефективні стратегії, які були б спрямовані на зниження рівня тривожності вчителів та навчання їх долати стрес у кризових умовах. Висвітлено, що з метою подолання явища професійного вигорання педагоги мають володіти певними особистісними рисами, наприклад, високим рівнем стресостійкості, емоційної стабільності та здатністю до саморегуляції. Крім того, важливою є мотивація до професійного розвитку, вміння адаптуватися до змін та здатність відновлювати ресурси і ефективно планувати свій час. Окрім особистісних рис, важливими є і зовнішні фактори, наприклад, рівень підтримки та поваги серед близького оточення та колег, а також стратегії органів державної влади у формуванні безпечного та комфортного середовища для професійного розвитку вчителів.

У другому розділі проведено діагностичне дослідження за методикою В. Бойка та С. Маслач, яке дало змогу з'ясувати, що частина респондентів має середній рівень професійного вигорання, що демонструє наявність базових навичок подолання стресових ситуацій та вміння підтримувати спокій у кризових умовах. Проте все ж частина респондентів має високий рівень професійного вигорання, що може негативно впливати на ефективність діяльності на роботі, а також на якість повсякденного життя. Наявність респондентів із високим рівнем професійного вигорання потребує розробки авторської корекційної програми, яка була б спрямована на подолання цього явища. У результаті реалізації проекту програми очікується значне зниження рівня професійного вигорання серед педагогічних працівників експериментальної групи, що дасть змогу їм більш ефективно планувати робочий час та якісно саморозвиватися у сучасних умовах трансформації освітньої галузі.

У третьому розділі обґрунтовано можливості використання засобів практичної психології для подолання професійного вигорання педагогів, а також виявлено, що поширеними є техніки із розвитку життєстійкості або

резильєнтності педагогів, а також використання технік когнітивно-поведінкової та позитивної психотерапії. Розвиток життєстійкості педагогів дає змогу працівникам ефективно планувати свій робочий час, а також приймати вдалі управлінські рішення навіть у кризових умовах. Когнітивно-поведінкова терапія спрямована на розвиток емоційного інтелекту працівників, що в подальшому дасть їм змогу більш виважено підходити до планування професійної діяльності та підвищить рівень якості повсякденного життя. Основною метою позитивної психотерапії є усвідомлення людиною власних переваг та вміння критично оцінювати позитивні та негативні моменти у професійному житті. Визначено, що тренінг є ефективним психодидактичним засобом щодо подолання професійного вигорання у педагогів. Сформовано структуру та концепцію авторської корекційної програми, а також розроблено та апробовано тренінг «Психологічна підтримка через розвиток емоційного інтелекту».

У результаті дослідження теми кваліфікаційної роботи було сформульовано наступні висновки:

1. Професійне вигорання можна визначити як стан фізичного емоційного та психічного виснаження особистості. Основними ознаками професійного вигорання є пригнічений стан, апатія, відсутність мотивації до виконання робочих завдань, а також низький рівень працездатності особи. В українському та зарубіжному науковому середовищі сьогодні досить гостро постає потреба у пошуку ефективних методів боротьби із професійним вигоранням. Адже професійне вигорання є важливою проблемою для сучасних установ та організацій, оскільки працівники, які не здатні ефективно виконувати робочі завдання, не можуть забезпечити конкурентний розвиток компанії на ринку праці. Відповідно, така ситуація потребує пошуку ефективних підходів до мінімізації появи цього явища у професійному середовищі.

2. У сучасних умовах активного перебігу воєнних дій та кризового стану української економіки надзвичайно важливим є забезпечення належного

розвитку закладів загальної середньої освіти. Сьогодні педагоги як ніколи є важливою ланкою, що підтримує учнів та дає змогу їм адаптуватися до умов сучасного соціального середовища. Проте складні умови праці та надмірне навчальне навантаження часто виснажують педагогів та призводять до їх професійного вигорання. За такого розвитку подій актуальною є потреба у забезпеченні системи підтримки педагогів та надання їм інструментарію для полегшення пристосування до сучасних реалій розвитку освіти. Професійна діяльність вчителя може призвести до виникнення стресової ситуації, а також тривожних розладів, адже справжня причина стресу криється саме в особистісних рисах індивіда. наприклад, його поглядах на життя, потребах і цілях.

3. Для подолання явища професійного вигорання педагогічні працівники мають розвивати особистісні характеристики, які є важливими для них як фахівців. Зокрема до таких рис можна віднести стресостійкість, емоційну стабільність, здатність до саморегуляції, а також комунікативні навички та емпатію. Важливим у цьому напрямі є також і професійний розвиток педагога та його вміння адаптуватися до сучасних змін у сфері освіти. Крім того, важливими у подоланні професійного вигорання є і зовнішні чинники, наприклад, підтримка колег та близького оточення, а також діяльність органів державної влади у сфері формування комфортного та безпечного середовища для професійного розвитку вчителів.

4. У процесі проведення емпіричного дослідження щодо фактичного рівня професійного виховання педагогічних працівників нам вдалося виявити, що значна кількість вчителів має середній рівень професійного вигорання, який свідчить про базовий рівень усвідомлення впливу стресу на організм та робочу діяльність. Наявність середнього рівня професійного вигорання у педагогів також означає, що вчителі досі не мають чітких стратегій боротьби із цим явищем. Крім того, у процесі дослідження ми з'ясували, що частина педагогів має високий рівень професійного вигорання, що проявляється в емоційному виснаженні, апатії до виконання робочих завдань, а також пригніченому стані

не лише на роботі, а й в повсякденному житті. Результати діагностичного дослідження стали основою для розробки авторської корекційної програми, яка спрямована на подолання проявів професійного вигорання педагогів у кризових умовах розвитку освітньої галузі.

5. У результаті розробки авторської корекційної програми, яка спрямована на подолання явища професійного вигорання у педагогів, нами було розроблено цикл тренінгів, кожен із яких спрямований на розвиток навичок командної співпраці та вміння самопрезентувати себе у кризових ситуаціях. Під час організації тренінгів ми звернули увагу на психологічний стан педагогів, їх вміння вирішувати кризові ситуації та приймати рішення у екстремальних умовах. У результаті реалізації тренінгів ми виявили, що більшість учасників значно знизила рівень тривожності та стрес, що у результаті позитивно вплинуло на мінімізацію проявів явища професійного вигорання. Крім того, у процесі розробки авторської програми ми сформуваємо ряд рекомендацій, які можуть бути корисними практичним психологам, що спеціалізуються на корекції стану професійного вигорання фахівців, а також для власне педагогів, які прагнуть самостійно подолати прояви професійного вигорання.

Перспективи подальших наукових розвідок теми кваліфікаційної роботи полягають у більш детальному аналізі специфіки проявів професійного вигорання у педагогів, які працюють в умовах дистанційного або змішаного формату навчання. Крім того, у майбутніх наукових дослідженнях можна зосередитися на вивченні ефективності конкретних психологічних методик у вимірі подолання явища професійного вигорання педагогічних працівників.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У КРИЗОВИХ УМОВАХ	5
1.1. Поняття професійного вигорання у вітчизняних та зарубіжних науковців.....	5
1.2. Характеристика факторів, які породжують кризові умови під час російсько-української війни	12
1.3. Особливості чинників для подолання професійного вигорання педагогічних працівників.....	18
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	25
2.1. Організація, зміст та методики дослідження професійного вигорання педагогічних працівників.....	25
2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання педагогічних працівників	31
РОЗДІЛ 3. ФОРМИ, МЕТОДИ І ЗАСОБИ ПОДОЛАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КРИЗОВИХ УМОВАХ.....	48
3.1. Теоретико-методологічне обґрунтування можливостей застосування засобів практичної психології для подолання професійного вигорання педагогів.....	48
3.2. Тренінг як психодидактичний засіб подолання професійного вигорання педагогів.....	53
3.3. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Психологічна підтримка через розвиток емоційного інтелекту»	58
ВИСНОВКИ.....	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65
ДОДАТКИ.....	74

ВСТУП

Актуальність дослідження. Реальність українського сьогодення характеризується високим рівнем нестабільності та кризи, що суттєво впливає на різні сфери життя, зокрема, на професійну діяльність. Особливо гостро ці зміни відчувають педагоги, які працюють у сфері активної міжособистісної взаємодії та в умовах постійних стресових навантажень. Професійне вигорання вчителів стало однією з найактуальніших проблем сучасної освіти. Воно не тільки негативно впливає на психологічне здоров'я педагогів, а й знижує якість освітнього процесу та ефективність роботи навчальних закладів. Психологічне вигорання педагогів приводить до знецінення себе у професії та звільнення з роботи, що спричиняє брак кадрів по країні у багатьох предметних галузях. Тому дослідження психологічних чинників, які можуть сприяти подоланню професійного вигорання вчителів у кризових умовах, є гострою соціальною проблемою, яка потребує ефективного вирішення.

Об'єктом дослідження є професійне вигорання педагогічних працівників у кризових умовах війни.

Предметом дослідження є психологічні чинники, які впливають на процес подолання професійного вигорання вчителів.

Мета роботи – виявити та проаналізувати психологічні чинники, які сприяють подоланню професійного вигорання вчителів у кризових умовах воєнного часу, а також розробити рекомендації щодо профілактики та подолання цього явища.

Для досягнення поставленої мети поставлені такі **завдання**:

1. Проаналізувати сучасний стан дослідження проблеми професійного вигорання вчителів у вітчизняній та зарубіжній психології.
2. Охарактеризувати основні фактори, які породжують кризові умови під час російсько-української війни.
3. Ідентифікувати психологічні чинники, які можуть сприяти подоланню професійного вигорання.

4. Здійснити емпіричне дослідження рівня професійного вигорання педагогічних працівників.

5. Окреслити форми, засоби та методи подолання професійного вигорання педагогічних працівників у кризових умовах.

Для вирішення поставлених завдань буде використано комплекс **методів**:

- теоретичні – аналіз наукової літератури щодо психологічних особливостей професійного вигорання вчителів; методи логіко-психологічного аналізу (класифікація, систематизація, узагальнення, порівняння);

- емпіричні – опитування, яке реалізувалося за допомогою таких психодіагностичних методик: методика діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка, методика «Шкала тривожності» Ч. Б. Спілберга, методика «Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової) формувальний експеримент, методи кількісної і якісної обробки даних.

Наукова новизна дослідження полягає у виявленні специфічних психологічних чинників, які впливають на подолання професійного вигорання вчителів саме в кризових умовах, а також у розробці практичних рекомендацій для педагогів та адміністрації навчальних закладів щодо профілактики та подолання цього явища.

Практична значимість дослідження полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані для розробки ефективних програм психологічної підтримки вчителів, а також для вдосконалення системи управління персоналом у навчальних закладах.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

1.1. Поняття професійного вигорання у вітчизняних та зарубіжних науковців

Теоретичний аналіз наукової літератури демонструє, що кожен дослідник по-своєму трактує поняття вигорання. Наразі синдром вигорання в Міжнародній класифікації хвороб (МКХ-10) визначено як «Перевтома» (код Z73.0 – проблеми, пов'язані зі складнощами управління власним життям), він відноситься до класу факторів, що впливають на стан здоров'я населення та звернення до закладів охорони здоров'я, а також до блоку «Звернення у заклади охорони здоров'я у зв'язку з іншими обставинами». На відміну від МКХ, психіатричні керівництва DSM не використовують поняття емоційного вигорання. Порівняння емоційного вигорання з категоріями «психічної норми» та «психічної патології» дозволяє розглядати його як явище, що перебуває на межі між нормою і патологією, тобто як крайній варіант норми [17, с. 32].

Однією з помітних тенденцій сучасного професійного середовища є зростання випадків емоційного вигорання серед працівників. Все частіше психологи фіксують ситуації, коли людина відчуває перевтому та виснаження через робочі умови й надмірну кількість професійних обов'язків. Такі фактори створюють екстремальні стресові обставини, що спричиняють постійне фізичне й психічне напруження, негативно впливають на здоров'я, знижують працездатність і порушують психофізіологічні функції [19, с. 432].

Синдром професійного вигорання – це процес ґрунтовної трансформації особистості, що виникає внаслідок хронічного стресу на роботі та негативно впливає на емоційний стан працівника, його соціальні взаємини й самосприйняття в професійній сфері. Вигорання має шкідливі наслідки як для самої людини, так і для організації: працівник може відчувати погіршення

фізичного та психічного здоров'я, а дезінтеграція особистості обмежує його подальші життєві та кар'єрні перспективи. У результаті такі працівники неякісно виконують свої обов'язки, допускають помилки та докладають мінімум зусиль для досягнення організаційних цілей, що негативно позначається на роботі установи [11, с. 39].

Професійне вигорання як стресова реакція виникає внаслідок тривалого впливу помірних за інтенсивністю напружень. Спираючись на концепцію стресового процесу Г. Сельє (стадії тривоги, резистентності та виснаження), можна вважати цей синдром третьою стадією – станом стійкого й неконтрольованого емоційного напруження. У психологічних дослідженнях феномен професійного вигорання трактується по-різному: як прояв синдрому хронічної втоми, що супроводжується фізичним, психічним та емоційним виснаженням через тривале перебування в емоційно напружених умовах спілкування; як двокомпонентна модель, що поєднує емоційне виснаження і деперсоналізацію; або як трикомпонентна структура, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень [24, с. 446].

Термін «професійне вигорання» вперше запропонував у 1974 році американський психіатр Герберт Фрейденбергер для позначення психічного стану здорових людей, які активно взаємодіють зі своїми клієнтами. Працюючи волонтером у психіатричній лікарні, він досліджував симптоми вигорання серед персоналу клініки для наркозалежних. Спостерігаючи за колегами, Г. Фрейденбергер помітив їх емоційне виснаження, погіршення фізичного стану, втрату мотивації до роботи, що негативно впливало на продуктивність. Вчений дійшов висновку, що професійне вигорання є тривалим процесом і не обмежується короткочасним станом, а може розвиватися протягом кількох років [49, с. 180].

Подальші дослідження цього явища проводили психологи К. Маслач і С. Джексон у 1981 році, які охарактеризували його як емоційне виснаження. За словами В. Бойка, емоційне вигорання виступає формою професійної деформації особистості та являє собою механізм психологічного захисту, що

проявляється у повній або частковій відсутності емоційної реакції на певні психотравмуючі чинники. Емоційне вигорання розглядається як динамічний процес, який розвивається поступово відповідно до етапів формування стресу [17, с. 33].

У пострадянській науковій літературі власне поняття «вигорання» практично не вживається. Натомість поширеними є такі терміни як «синдром психічного вигорання» (О. Рибніков), «синдром професійного вигорання» (Н. Водопьянова), «синдром особистісної (професійної) деформації» (Г. Абрамова, Ю. Юдчиц), «емоційне згорання» (Л. Дьоміна, І. Ральнікова), «синдром емоційного згорання» (В. Бойко; М. Амінов), «синдром емоційного перегорання» (В. Від, О. Лозинська), «феномен психічного вигорання» (Л. Вайнштейн), «синдром емоційного вигорання» (Г. Макарова), «психічне вигорання» (А. Рукавішніков; В. Орел) [17, с. 33].

В цілому, теоретичні підходи до пояснення професійного вигорання в іноземних дослідженнях Л. Бегун-Трачук поділяє на три основні напрямки:

1. Індивідуально-психологічний підхід – підкреслює, що у деяких людей виникає невідповідність між надто високими очікуваннями від роботи та реальністю, з якою вони стикаються щодня.

2. Соціально-психологічний підхід – розглядає вигорання як наслідок специфіки праці у соціальній сфері, що включає численні навантажувальні, але незначні контакти з різними людьми.

3. Організаційно-психологічний підхід – пов'язує виникнення синдрому з типовими проблемами особистості в організаційній структурі, зокрема нестачею автономії та підтримки, рольовими конфліктами, а також недостатнім або неадекватним зворотнім зв'язком від керівництва [5].

Синдром професійного вигорання має складну структуру і складається з трьох основних компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації (цинізму) та зниження професійних досягнень. Емоційне виснаження проявляється як відчуття емоційної спустошеності та втоми, викликані власною роботою. Деперсоналізація характеризується цинічним ставленням до

виконуваної праці та її об'єктів. Зниження професійних досягнень виражається у відчутті власної некомпетентності та усвідомленні невдач у професійній сфері [41, с. 27].

Найпоширенішим синонімом професійного вигорання є емоційне вигорання, оскільки більшість дослідників розглядають цей синдром передусім з емоційного погляду. Так, у науковому середовищі це явище визначають як негативний процес, що виникає під впливом хронічного стресу та призводить до виснаження емоційно-енергетичних ресурсів людини, яка працює. Зазначена дефініція вирізняється високою термінологічною точністю та ґрунтовним психологічним змістом, що дає змогу усунути низку суперечностей у трактуванні цього явища [48, с. 112].

Поняття «емоційна праця» вперше запропонувала американська соціологиня А. Хохшильд у книзі «The Managed Heart: The Commercialization of Feeling» (1983) для позначення контролю зовнішнього прояву емоцій. Зазначене поняття означає здатність людини свідомо регулювати власні внутрішні почуття або поведінку, щоб відповідати організаційним вимогам або очікуванням робочої ролі. А. Хохшильд спиралася на ідеї Е. Гофмана, який порівнював роботу з театром: клієнт виступає як аудиторія, працівник – як актор, а робоче середовище – як сцена. Як і акторська гра, контроль емоцій потребує значних зусиль, що може призводити до емоційного виснаження та розвитку симптомів професійного стресу. За А. Хохшильд, професії, пов'язані з емоційною працею, передбачають тривале спілкування віч-на-віч та необхідність впливати на емоційний стан інших людей. Сильна емпатія та турбота про почуття інших можуть викликати відчуження від власних емоцій, що негативно впливає на психологічне та фізичне самопочуття працівника [17, с. 34].

Дж. Морріс і Д. Фельдман (1996) визначили емоційну працю як процес планування та контролю, необхідний для прояву емоцій, які відповідають організаційним очікуванням, під час міжособистісної взаємодії. Зазначене визначення спирається на теорію інтерацій, згідно з якою прояв емоцій

значною мірою визначається соціальним середовищем. Підхід науковців узгоджується з поглядами А. Хохшильд, В.Е. Ashforth та R.H. Humphrey, які наголошують, що емоції можна регулювати та модифікувати, а соціальний контекст визначає способи цієї регуляції. За Дж. Моррісом і Д. Фельдманом, емоційна праця включає чотири основні аспекти: 1) частоту взаємодій, 2) інтенсивність емоцій під час цих взаємодій, 3) різноманіття необхідних емоцій і 4) наявність емоційного дисонансу [17, с. 34].

За А. Хохшильд, емоційний дисонанс виникає тоді, коли людина демонструє емоції, що не відповідають її справжнім відчуттям, що може призводити до емоційного виснаження та незадоволеності роботою. У цьому сенсі дисонанс відображає розбіжність між справжніми та показними емоціями, що є частиною професійної діяльності. Емоційна праця має подвійний ефект: з одного боку, вона сприяє ефективній міжособистісній взаємодії, з іншого – може викликати стрес і вигорання. Разом з тим, емоційний дисонанс може позитивно впливати на продуктивність, оскільки виступає як зовнішня вимога професійної ролі, обмежує надмірне емоційне залучення у життя клієнта та підтримує ефективність роботи. Таким чином, емоційний і когнітивний дисонанс слугують своєрідним буфером між ризиком вигорання та продуктивністю, а ключову роль у цьому відіграє професійна ідентичність: ставлення людини до своєї діяльності, усвідомлення приналежності до певної професійної групи та внутрішнє прийняття своєї ролі [17, с. 35].

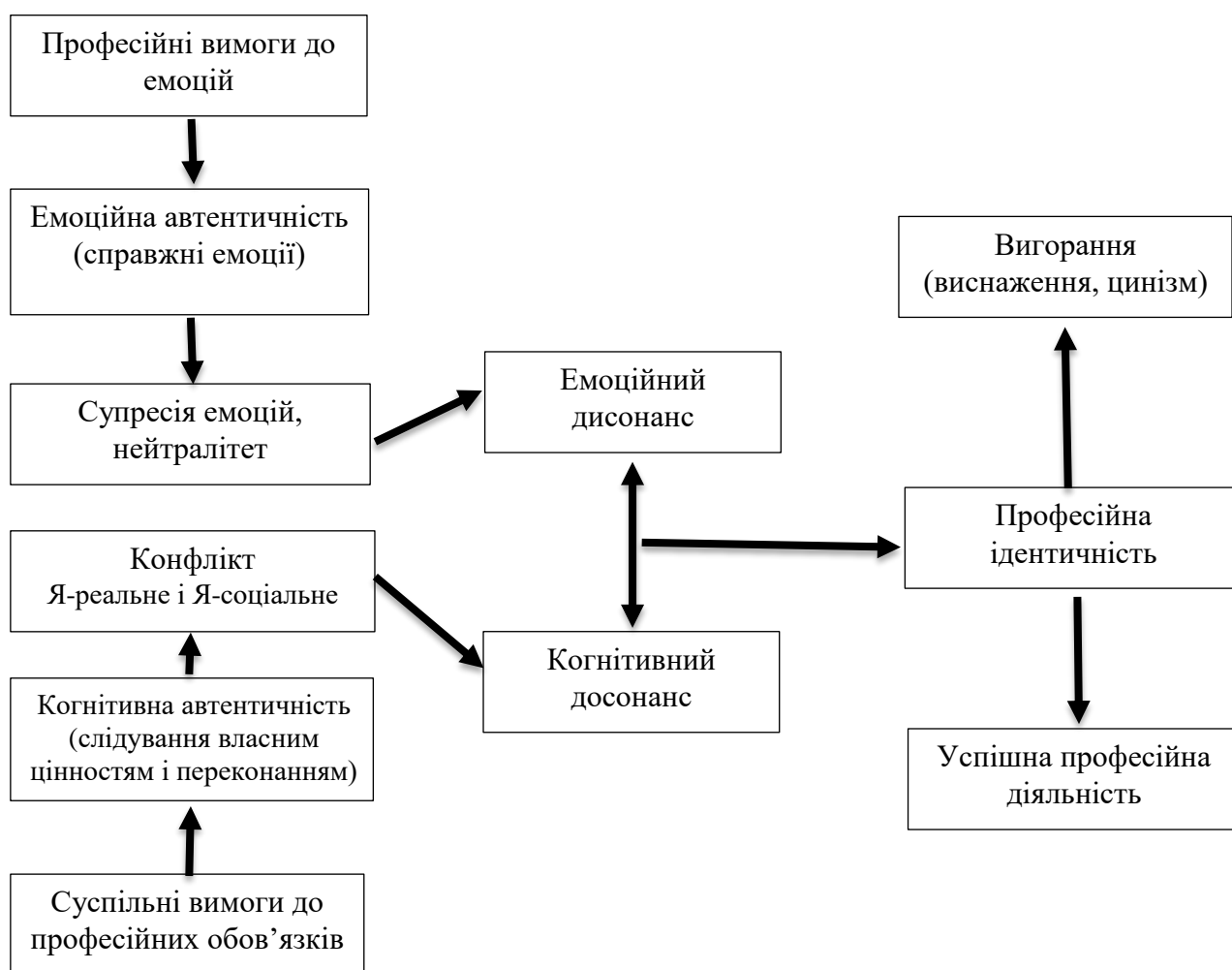


Рис. 1.1. Вплив емоційного та когнітивного дисонансу на професійну ідентичність особистості [Складено автором].

Вигорання виникає унаслідок емоційної праці, що супроводжується одночасним когнітивним та емоційним дисонансом. Переживання цих дисонансів призводить до емоційного виснаження та цинічного ставлення до роботи, які є ключовими ознаками синдрому вигорання. Крім того, емоційний і когнітивний дисонанс впливають на формування професійної ідентичності, яка, у свою чергу, опосередковує рівень вигорання та психологічного благополуччя, що проявляється у продуктивності праці та гармонійних стосунках з колегами та оточенням [17, с. 35].

Професійне вигорання можна виявити за низкою характерних ознак, серед яких варто виокремити: негативне ставлення до роботи, відчуття марності власної діяльності або незадоволення її результатами, байдужість до виконання службових обов'язків, відчуття безперспективності обраної професії,

перенесення негативних емоцій на оточення, стан застою у професійному розвитку та втрата мотивації до самовдосконалення. Окрім психологічних проявів, вигорання часто супроводжується й фізичними симптомами, наприклад, порушенням сну, підвищеним рівнем тривожності, погіршенням загального самопочуття та іншими соматичними розладами [32, с. 160].

Існує кілька категорій працівників, які належать до групи підвищеного ризику розвитку професійного вигорання. Насамперед це спеціалісти, чия діяльність пов'язана з постійною взаємодією з людьми – учителі, лікарі, медсестри, менеджери з клієнтами, журналісти, рекрутери, PR-фахівці. Безперервне спілкування з великою кількістю різних людей створює емоційне напруження, що з часом може спричинити вигорання. До цієї групи також належать працівники, які регулярно виконують складні завдання й працюють у режимі жорстких термінів, зокрема керівники різних рівнів. Чим більша відповідальність, тим вищий ризик емоційного виснаження. Окрему категорію становлять перфекціоністи – їхнє прагнення досягати бездоганних результатів у всьому потребує надмірних зусиль, що виснажує організм і сприяє розвитку синдрому вигорання [39, с. 77].

Як зауважує Т. Назаровець, вигорання можна розглядати як сукупність симптомів, що проявляються у певному поєднанні, проте наявність кількох симптомів одразу у всіх випадках спостерігається рідко, адже цей процес має індивідуальний характер. Поява лише одного симптому зазвичай не є підтвердженням розвитку синдрому вигорання, а свідчить про необхідність подальшого спостереження за станом і поведінкою людини [29, с. 48].

Сучасна наука про професійне вигорання активно розвивається в різних країнах світу у зв'язку із зростаючою актуальністю цієї проблеми у сучасному суспільстві. Швидкі трансформації на ринку праці, технологічний прогрес та підвищення вимог до працівників спричиняють збільшення стресових ситуацій і психологічного навантаження. Дослідження у цій сфері мають велике значення, оскільки дозволяють розробляти ефективні методики запобігання та подолання вигорання. Усвідомлення механізмів формування та розвитку цього

стану дає змогу створювати програми психологічної підтримки, спрямовані на збереження психічного здоров'я працівників і підвищення їх продуктивності. Крім того, вивчення феномену вигорання сприяє вдосконаленню підходів до відбору та навчання персоналу, зниженню ризику професійного виснаження та підвищенню загальної задоволеності роботою [4, с. 288].

Отже, професійне вигорання можна охарактеризувати як стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, який розвивається у людей, що працюють у стресових або несприятливих умовах. У процесі розвитку професійного вигорання втрачається життєва енергія, знижується рівень задоволеності роботою та погіршується фізичний і психологічний стан. Стан професійного вигорання негативно впливає на особистість, а також суттєво зменшує ефективність її професійної діяльності.

1.2. Характеристика факторів, які породжують кризові умови під час російсько-української війни

Повномасштабне вторгнення росії в Україну, яке розпочалося 24 лютого 2022 року, справило особливо руйнівний вплив на психологічне благополуччя дітей і підлітків. Війна спричинила зростання рівня тривожності, поширення хронічного стресу та важких емоційних переживань, що дедалі частіше призводять до психологічної травматизації й розвитку посттравматичного стресового розладу у значної кількості дітей. У таких умовах школи відіграють важливу роль як середовище, здатне підтримувати психологічну рівновагу підлітків, особливо тих, хто зазнав травматичного досвіду. ЗЗСО допомагають зменшити вплив щоденних стресових факторів і забезпечують стабілізуючий ефект після травматичних подій. З огляду на це, вкрай важливою стає роль учителів, які під час війни виступають не лише педагогами, а й наставниками та опорою для своїх учнів. Саме тому розвиток психологічної компетентності педагогів є надзвичайно актуальним, адже від неї залежить їхня здатність

розуміти, підтримувати та ефективно взаємодіяти з підлітками, що перебувають у стані стресу, тривоги чи втрати [38, с. 321].

Українська система освіти нині проходить через надзвичайно складне випробування. Майже щодня російські окупанти завдають нищівних ударів, знищують енергетичну інфраструктуру, промислові підприємства, житлові будинки та об'єкти соціальної сфери. Значних руйнувань зазнають школи, дитячі садки, а також заклади професійної та вищої освіти. Від початку повномасштабного вторгнення пошкоджено 3428 навчальних закладів, з яких 365 зруйновано повністю. На тимчасово окупованих територіях багато освітніх установ знищені або залишені без догляду, частину з них використовують окупаційні війська. На визволених територіях ситуація також критична – школи пограбовані, багато вчителів і учнів були змушені евакуюватися до безпечніших регіонів або за кордон. Російські загарбники свідомо знищують педагогів і шкодять дітям, а також розглядають їх як загрозу, адже саме вчителі виховують покоління свідомих, вільнолюбних громадян і формують інтелектуальний потенціал нації [21].

З метою забезпечення безпеки та захисту учнів, викладачів і інших працівників освіти, міжнародна спільнота розробила численні керівництва, стандарти та інструменти, що створюють основу для збереження освіти під час надзвичайних ситуацій та військових дій на всіх рівнях. Безперервність навчання є ключовим чинником для запобігання подальшому насильству та стримування загострення криз. Важливим також є недопущення використання шкіл у військових цілях – навчальні заклади мають залишатися безпечними місцями для навчання. Існує багато способів забезпечити продовження освітнього процесу під час військових дій, які освітяни можуть адаптувати до конкретних умов. Деякі з цих заходів можуть бути підготовлені заздалегідь як частина плану дій у надзвичайних ситуаціях або шкільного плану безпеки. Забезпечення безперервності навчання передбачає надання освіти альтернативними способами, щоб учні мали доступ до навчального процесу незалежно від переривання звичайної системи. Зазначені методи можуть

включати зміну місць навчання, неформальні освітні програми, прискорене навчання, тимчасові навчальні приміщення, домашнє навчання, а в окремих випадках навіть дистанційні та відкриті форми навчання [20, с. 13]. Навчання в умовах війни є надзвичайно складним, оскільки багато школярів опиняються в новому освітньому середовищі. Діти змушені засвоювати великий обсяг нової інформації, а для деяких ще й навчатися під час тривоги в укриттях або бомбосховищах [46].

Більшість досліджень, присвячених дітям та їхній освіті під час і після збройних конфліктів, здійснюють гуманітарні організації Save the Children, ООН та ЮНІСЕФ. Водночас рідко вивчається безпосередньо досвід педагогів і їхнє ставлення до навчального процесу в умовах війни. Освіта нині є ключовим фактором покращення життя людей, однак її доступність залишається обмеженою. Хоча Комітет з прав дитини (CRC, 2008) визначає освіту як право кожної дитини, на практиці багато дітей у зонах бойових дій не мають доступу до навчання або отримують його в умовах значно погіршеної якості, що позбавляє учнів базового права на освіту (ст. 28–29 Конвенції про права дитини, 2008). За даними ЮНІСЕФ, у 2021 році в Сирії 2,45 мільйона дітей не відвідували школу, а ті, хто навчався, були змушені займати місця у переповнених класах. Схожа ситуація спостерігається й серед 460 000 зареєстрованих дітей у таборах для біженців, які фактично позбавлені можливості отримувати освіту.

Школа має бути безпечним простором, де діти можуть навчатися, грати і взаємодіяти з однолітками. Зазвичай уявляємо клас із партами, навчальними матеріалами, технологіями, яскравими постерами та чітким розпорядком дня. В умовах війни педагоги часто мають лише мінімальні ресурси. У Сирії це те, що залишилося з до війни, і немає гарантії, що матеріали залишаться на місці наступного дня. У разі загострення бойових дій школи закриваються або переміщуються до більш безпечних територій, що негативно впливає на безперервність навчання.

Рівень бойових дій на конкретній території визначає унікальні завдання для кожного навчального закладу. Освіта в зонах конфлікту позбавляє дітей і вчителів можливості ефективного самокерівництва, стабільності та відчуття безпеки. Учні не можуть зосередитися на навчанні через загрозу обстрілів і турботу про відсутніх батьків, а вчителі одночасно думають про безпеку рідних, своїх учнів та власну. Навіть після евакуації з небезпечних територій освітні проблеми не зникають: навчання у таборах для біженців часто є фрагментарним, обмеженим кількома годинами на тиждень (West Coast AMES, 2002). Педагоги у таких умовах змушені використовувати творчі підходи, щоб створити для учнів відчуття стабільності, незважаючи на численні труднощі.

Рівень бойових дій на конкретній території визначає специфіку завдань кожного навчального закладу. Вчителі застосовують різноманітні творчі підходи, щоб залучити дітей до навчання, підтримати їх мотивацію та створити відчуття безпеки навіть у надзвичайних умовах. Щоденна присутність у класі в зоні конфлікту є прикладом відваги та життєстійкості, демонструє відповідальність педагогів перед кожною дитиною та її родиною та вселяє надію та віру в майбутнє.

Крім традиційних занять, вчителі часто розповідають учням історії про видатних особистостей чи успішні приклади з життя, щоб заохотити дітей долати труднощі. Уроки можуть будуватися на позитивних історіях самих учнів, де дитина стає героєм твору, задачі або участі в сюжеті уроку. Для безпеки учнів і персоналу навчальні приміщення часто розташовуються в підвалах, гірських печерах або інших недоступних місцях, тому вчителі мають вміння адаптувати такі нетипові простори для комфортного й безпечного навчання. Важливим є також планування альтернативних маршрутів до школи та зі школи, а також розробка планів швидкого реагування на небезпечні ситуації. Педагоги повинні мати запасні варіанти навчальних приміщень у разі пошкодження основного.

Вчителі обов'язково повинні володіти навичками надання першої психологічної допомоги дітям, травмованим війною. Недостатній досвід роботи

з такими учнями або відсутність знань про поведінку травмованих дітей, наприклад, під час конфліктів чи проявів агресії, може призвести до посилення травматизації. Необхідно також переглянути систему оцінювання учнів. Довоєнна система стає малоефективною: під час війни головним стає не лише рівень знань і навичок, а здатність убезпечити себе й інших, проявити мужність, витривалість та стійкість у складних обставинах [17, с. 45].

У стресових і кризових ситуаціях діти реагують інакше, ніж дорослі, і характер цих реакцій часто залежить від віку та рівня порушення почуття базової безпеки. Загалом діти здатні швидше адаптуватися до життєвих змін і нових умов, однак для деяких цей процес є складнішим. В умовах війни у багатьох дітей спостерігаються зміни у поведінці: вони стають більш тривожними, часто плачуть, лякаються гучних звуків, дехто замикається в собі або уникає спілкування, інші ж шукають втечу у світ ігор чи гаджетів. Емоційний стан дитини безпосередньо впливає на всі фактори її розвитку: інтелектуальний, фізичний і соціальний. Тому вчителю важливо враховувати ці фактори під час організації освітнього процесу, особливо при роботі з дітьми внутрішньо переміщених осіб у період воєнного стану [40, с. 95].

Н. Мирончук виділяє дві ключові групи факторів, що сприяють виникненню професійного вигорання: об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних факторів належать:

- соціально-економічні зміни в країні, які впливають на добробут і фінансову стабільність населення;
- рівень психологічного комфорту та професійного задоволення;
- ризик втрати роботи через скорочення штатів або брак фінансування;
- неможливість працювати на повну ставку, навіть за бажання ефективно виконувати обов'язки;
- надмірне навантаження педагогів без адекватної матеріальної винагороди та системи стимулювання.

Суб'єктивні чинники включають:

- низьку мотивацію або відсутність сформованих ціннісних орієнтирів, спрямованих на ефективну професійну діяльність;
- певні особистісні риси, зокрема тривожність, схильність до надмірної присутності на роботі (презентаїзм), інтровертність, перфекціонізм, трудоголізм;
- нереалізовані професійні очікування та рівень самооцінки [27, с. 63].

На сьогодні до цього переліку можна додати емоційну нестабільність педагогів під час війни, коли ми всі відчуваємо загрозу життю, переживання за своїх близьких за їх життя. У багатьох учителів родичі перебувають на війні, в окупації тощо. Це, звісно, теж дуже впливає на психічний стан, емоційний стан та на професійне вигорання.

У сучасних умовах кожна людина стає важливою опорою для інших. Це особливо помітно у взаємодії дорослих із дітьми: ті, хто здатен зберігати спокій, впевненість і стабільність, підтримувати зоровий контакт, пояснювати події та витримувати емоційне напруження, стають для дітей джерелом безпеки й відновлення. Сьогодні всі ми можемо бути такими «маяками» для оточення. Освітнє середовище повинно відігравати ключову роль у створенні простору турботи й уваги до дітей молодшого шкільного віку, адже через свій обмежений життєвий досвід і особливості психоемоційного розвитку діти є більш чутливими до фізичних і психологічних загроз. Тому навчальний процес потребує оновлення, яке передбачатиме ефективні підходи до зменшення ризиків і захисту фізичного та психічного здоров'я дітей. Чим молодша дитина, тим сильніше її емоційний стан залежить від психологічної рівноваги дорослих – батьків і вчителів [9].

Навчання в надзвичайних ситуаціях надає дітям і громадам життєво необхідну інформацію, зокрема готує до стихійних лих, дає змогу осмислити свої права і обов'язки, надає інформацію про протипіхотні міни, гігієну та інші навички виживання, важливими під час воєнного стану та в постконфліктний період. Забезпечення безперервності освіти в таких умовах суттєво зменшує

соціальні та економічні втрати, а також фізичні й психосоціальні наслідки для дітей. Для українських дітей під час війни освіта є не лише правом на навчання, а й засобом захисту: школи оберігають їх від фізичних загроз і часто надають необхідні продукти харчування, воду, медичні та гігієнічні засоби. Світові лідери визнають, що освіта в надзвичайних умовах має бути пріоритетною, оскільки вона сприяє запобіганню та пом'якшенню негативних наслідків. Освіта дає дітям і громадам відчуття стабільності та нормальності, вселяє надію на тимчасовість війни та зменшує психосоціальний вплив руйнувань, насильства та переміщення [18, с. 166].

Таким чином, у сучасних умовах війни та кризового стану економіки освіта зазнає значних змін, що також позначається на професійній діяльності та розвитку педагогічних працівників. Сьогодні педагоги змушені бути не лише наставниками для дітей, а й намагатися утримувати конкурентноспроможні позиції у освітній галузі. Надмірне навчальне навантаження та кризові умови праці не завжди позитивно позначаються на емоційному стані педагогів, у результаті чого у вчителів розвивається таке явище як професійне вигорання. Психологічними проявами професійного вигорання є апатія, пригнічений стан та низький рівень продуктивності праці. З метою мінімізації проявів професійного вигорання варто розробити ефективні стратегії, які були б спрямовані на зниження рівня тривожності вчителів та навчання їх долати стрес у кризових умовах.

1.3. Особливості чинників для подолання професійного вигорання педагогічних працівників

Особливістю професійної діяльності є не лише перетворення зовнішнього світу, а й його адаптація до різноманітних потреб людини. Професіоналізація виступає однією зі складових соціалізації та розвитку особистості. Важливим чинником розвитку є професійний еталон, вибір якого пов'язаний із пошуком сенсу життя. Центральним протиріччям, що стимулює розвиток особистості, є

розбіжність між образом «Я» та цим еталоном. Якщо ж професійний еталон є стереотипним та схематизованим, інтеграція особистісного досвіду стає неможливою, а процес професійного становлення може перешкоджати розвитку особистості, що в психології та педагогіці визначається як «професійне вигорання» [23, с. 45].

Професійне вигорання виникає тоді, коли вимоги до вчителя перевищують його реальні можливості. Дослідження проблеми професійного вигорання вчителів виявили численні емоційні фактори, що сприяють зростанню незадоволеності, накопиченню втоми, що згодом призводить до професійної кризи, виснаження та вигорання. Ці процеси проявляються у фізичному напрямі, зокрема у вигляді астенії, частих головних болів і безсоння, а також у психологічному вимірі: у формі нудьги, зниження ентузіазму, почуття образи, невпевненості, дратівливості та труднощів у прийнятті рішень. У результаті появи явища вигорання знижується ефективність професійної діяльності, а накопичення незадоволеності роботою призводить до зниження кваліфікації та формування синдрому професійного вигорання у вчителя [35, с. 60].

Розвиток синдрому «вигорання» та невротизації значною мірою залежить від того, наскільки вчитель оцінює свою роботу як значущу. Якщо професійна діяльність сприймається як малозначуща, вигорання розвивається швидше. При цьому емоційно нестійка (невротизована) людина проявляє нестійке оцінне ставлення до роботи, професійної діяльності та її учасників, що виражається у низькій задоволеності працею. Основними проявами стресового напруження є неухвильність, погіршення пам'яті, відчуття втоми, підвищена невротизація та незадоволеність роботою [14, с. 205].

Професійна діяльність педагога вимагає певних знань, педагогічних умінь та особистісних якостей. Деякі з особистісних рис допомагають зменшити емоційне напруження, проте повністю уникнути його неможливо. До основних факторів, що сприяють професійному вигоранню, можна віднести:

- специфіку педагогічного спілкування, яка передбачає численні та інтенсивні контакти у процесі взаємодії;
- обмеженість професійних очікувань щодо досягнень учнів;
- потребу постійного оновлення наукового, методичного та дидактичного змісту навчального матеріалу;
- тривогу за рівень засвоєння та подачі інформації;
- складність і непередбачуваність педагогічних ситуацій;
- публічний характер професії, що вимагає значних зусиль і спричиняє емоційне перенавантаження;
- фізичне та емоційне навантаження, наявність суперечливих думок і почуттів, що виснажує емоційні ресурси і провокує стрес;
- відсутність задоволення від професійної діяльності, коли педагогу здається, що його зусилля марні, що може призвести до зниження соціальної адаптації (підвищена тривожність, невпевненість у собі, емоційна нестійкість, низька самооцінка);
- необхідність постійного підвищення кваліфікації та професійного рівня, опанування інноваційних технологій і методів викладання, участь у науково-дослідній роботі, що створює додаткові інтелектуальні та фізичні навантаження [30, с. 120].

Психологічні чинники, які сприяють професійному вигоранню педагогів, можна розділити на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх належать хронічне психоемоційне напруження, пов'язане з інтенсивним спілкуванням; нестабільна організація роботи, що проявляється в нечіткому плануванні, погано структурованій або розпливчастій інформації; підвищена відповідальність за виконувані обов'язки; несприятлива психологічна атмосфера на робочому місці; а також робота з психологічно складним контингентом. Внутрішні чинники включають емоційну ригідність, низьку мотивацію до професійної діяльності, дезорієнтацію особистості щодо виконання професійних завдань та небажання підвищувати свій професійний рівень [8, с. 71].

Профілактика професійного вигорання починається з усвідомлення та розуміння самої проблеми. Методи гармонізації психофізичного стану людини можна умовно розділити на три групи: вплив на фізичне тіло, роботу з емоційним станом та корекцію мислення й світогляду. Найпоширеніші способи запобігання вигоранню включають: по-перше, професійне самовизначення та правильний вибір сфери діяльності; по-друге, постановку чітких цілей і визначення термінів їх досягнення (ефективний професійний тайм-менеджмент); по-третє, прагнення до оптимальних санітарно-гігієнічних умов праці та уникнення перевантажень понад норму [7, с. 64].

Професійне вигорання – це синдром, який розвивається на фоні хронічного стресу та призводить до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів людини. Важливо знати, що слід і чого не слід робити при вигоранні:

- не приховуйте своїх емоцій – дозволяйте собі проявляти почуття та обговорювати їх із друзями;
- не уникайте розмови про події, що відбулися – використовуйте будь-яку можливість осмислити свій досвід самостійно або разом із іншими;
- не дозволяйте сорому заважати вам приймати допомогу або говорити про свої переживання, коли хтось пропонує підтримку;
- не очікуйте, що симптоми вигорання зникнуть самі по собі – без активних дій вони можуть тривати довго;
- виділяйте достатньо часу для сну, відпочинку та роздумів;
- прямо та чесно висловлюйте свої бажання і потреби, обговорюйте їх із родиною, друзями та на роботі [28, с. 357].

Організаційні захисні фактори є важливою складовою запобігання стресу та професійному вигоранню. Зазначені фактори передбачають:

- усвідомлення того, що професійний стрес і вигорання є реальними проблемами, здатними впливати на педагогів;
- виявлення стресових проявів і симптомів вигорання;

- аналіз причин, що спричиняють стрес і вигорання;
- формування в організації робочого середовища, яке ґрунтується на повазі до кожного працівника, відкритому спілкуванні, підтримці працездатності, усвідомленні власних реакцій та вдячності за докладені зусилля [10, с. 239].

Щоб запобігти професійному вигоранню, важливо створити сприятливий психологічний клімат у колективі. Сприятливий клімат є основою продуктивної та натхненної роботи всіх учасників процесу, оскільки лише за його наявності члени колективу почуваються комфортно, що у результаті позитивно впливає на емоційну та психологічну стабільність кожного, зменшує страхи, невпевненість, напруженість і розгубленість, що, у свою чергу, підвищує ефективність праці. У сприятливому психологічному середовищі діяльність стає творчою та результативною, викликає зацікавленість працівників і формує позитивний імідж закладу [45, с. 213].

Для запобігання «синдрому професійного вигорання» кожен учитель повинен дотримуватися власного алгоритму саморегуляції емоційного та фізичного стану. За словами А. Барбінової, насамперед важливо пізнати себе, усвідомити власні цілі, мотиви та потреби, що допомагає сформувати уявлення про майбутнє та зрозуміти перспективи професійної діяльності. По-друге, слід визначити суперечності та перешкоди, які можуть призвести до вигорання. Конкретні проблеми варто трансформувати в інструменти для досягнення ширших цілей. По-третє, необхідно переносити фокус з труднощів на досягнення глобальних цілей, визначати пріоритетні та другорядні завдання власної діяльності [3, с. 127].

Для запобігання професійному вигоранню серед педагогічних працівників важливо розвивати внутрішні захисні та регуляторні механізми контролю власного психоемоційного стану. Науковці підкреслюють, що для ефективного використання педагогами свого потенціалу та збереження здоров'я необхідно вміти відпочивати та знаходити баланс між роботою і відпочинком, а також володіти різними техніками саморегуляції, серед яких:

- самопереконання – усвідомлене обговорення з самим собою власного психічного стану та здатності регулювати поведінку в колективі;
- самопідбадьорювання – критична самооцінка та розвиток впевненості у власних можливостях, що зміцнює віру у професійний успіх;
- переключення уваги – здатність переносити увагу з одного об'єкта на інший для зниження стресу та емоційного напруження;
- самонавіювання – психотерапевтичний прийом, що за допомогою словесних формул зменшує нервові напруження та сприяє емоційній розрядці;
- самонаказ – вміння давати собі чіткі розпорядження щодо виконання певних дій у складних професійних ситуаціях;
- аутогенний тренінг – комплекс свідомих методів психічної саморегуляції, спрямованих на підвищення ефективності професійної діяльності [26, с. 468].

Згідно із твердженням Т. Циновник та М. Стец, для подолання професійного вигорання важливо навчитися помічати позитивні моменти в житті та відчувати вдячність за них. Негативне запитання «За що?» корисно перетворювати на більш конструктивне «Для чого?». Наприклад: для чого у моєму житті виникла та чи інша неприємна ситуація? Які уроки з неї можна винести? Чому варто навчитися в цій ситуації? Якщо підходити до життєвих подій з такої точки зору, вони перестають сприйматися як проблеми, а життя набуває сенсу як школа, де кожна ситуація створена для того, щоб ми отримали необхідний досвід. Сприйняття процесу подолання професійного вигорання як життєвого виклику здатне зміцнити фахівця як особистість і як професіонала. Кожна людина має власні внутрішні ресурси, тому не варто порівнювати свій шлях і швидкість виходу з кризи з іншими [44, с. 151].

Отож, з метою подолання явища професійного вигорання педагоги мають володіти певними особистісними рисами, наприклад, високим рівнем стресостійкості, емоційної стабільності та здатністю до саморегуляції. Крім того, важливою є мотивація до професійного розвитку, вміння адаптуватися до

змін та здатність відновлювати ресурси і ефективно планувати свій час. Окрім особистісних рис, важливими є і зовнішні фактори, наприклад, рівень підтримки та поваг серед близького оточення та колег, а також стратегії органів державної влади у формуванні безпечного та комфортного середовища для професійного розвитку вчителів.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Організація, зміст та методики дослідження професійного вигорання педагогічних працівників

Дослідження професійного вигорання педагогічних працівників є актуальною потребою сьогодення, оскільки саме вчителі піддаються найбільшому впливу стресу у своїй професійній діяльності. Зміст та засоби методики діагностичного дослідження дають можливість з'ясувати причини професійного вигорання педагогів, а також визначити основні шляхи подолання цього явища задля ефективного професійного розвитку працівників сфери освіти.

Діагностичне дослідження ми організували на базі Нововолинського центру професійного розвитку педагогічних працівників у співпраці з благодійною організацією «Корітас-Волинь» на основі використання методики рівня емоційного вигорання В.Бойка. В основу цієї методики покладена модель вигорання як динамічного процесу. Ґрунтуючись на класичній теорії Г. Сальє, В. Бойко виділяє три стадії вигорання, кожна з яких складається з чотирьох характерних симптомів. Респондентами діагностичного дослідження є педагоги закладів загальної середньої освіти.

Термін «burnout» (емоційне вигорання) був введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергером у 1974 році для позначення психічного стану здорових людей, які перебувають у тривалому інтенсивному контакті з клієнтами чи пацієнтами в умовах емоційної напруги під час надання професійної допомоги. Спочатку цей термін описував стан виснаження та безпорадності. У 1982 році Р. Шваб розширив коло професій, схильних до ризику вигорання та включив до нього зокрема учителів, поліціантів, працівників виправних установ, політиків, юристів та менеджерів різних рівнів.

С. Маслач, одна з провідних дослідниць феномену вигорання, деталізує його прояви: емоційне виснаження, відчуття безсилля (неможливість підтримувати колишню інтенсивність праці), деперсоналізація або дегуманізація (негативне ставлення до клієнтів) та зниження професійної самореалізації (недостатнє відчуття компетентності). Е. Махер (1983) у своєму огляді виділяє такі симптоми: фізична та психічна втома, психосоматичні розлади, негативне ставлення до роботи та клієнтів, обмеженість професійних дій, зловживання тютюном, алкоголем, кавою або наркотиками, порушення апетиту, низька самооцінка, агресивні емоції (роздратованість, напруження, тривожність, гнів), песимістичний настрій і супутні емоції.

Методика В. Бойка дозволяє визначати домінуючі симптоми вигорання як прояви негативного емоційного стану особистості, а також оцінювати, на якій фазі розвитку синдрому ці симптоми найбільш виражені та в якій фазі їхня кількість найбільша.

Перша фаза емоційного вигорання – напруження – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю. Перша фаза вигорання знаходить вияв у таких симптомах:

1. переживання психотравмуючих обставин – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні взаємини як психотравмуючі;
2. незадоволення самою собою – незадоволення власною професійною діяльністю і самою собою як професіоналом;
3. «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі;
4. тривога і депресія – розвиток тривожності в професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Друга фаза – резистенція – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікації викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Це знаходить вияв у таких симптомах:

1. неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;
2. емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;
3. розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації;
4. редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Третя фаза – виснаження – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Тут виявляються такі симптоми:

1. емоційний дефіцит – розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм і спустошення людини під час виконання професійних обов'язків;
2. емоційне відчуження – створення захисного бар'єру в професійних комунікаціях;
3. особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, із ким доводиться спілкуватися під час виконання професійних обов'язків, і до професійної діяльності взагалі;
4. психосоматичні та психовегетативні порушення – погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлад сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

Отже, за В. Бойком, кожен компонент синдрому емоційного вигорання – напруження, резистенція та виснаження – складається з чотирьох симптомів. За кількісними показниками можна говорити про те, наскільки кожна фаза

сформована, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою. Пропонована методика дає детальну картину емоційного вигорання. Ми застосували цю методику в нашому дослідженні, оскільки вона показує, якою мірою особистість має негативне самопочуття.

Пропонована методика дає детальну картину синдрому емоційного вигорання. Перш за все потрібно звернути увагу на окремі симптоми.

Показник вираження кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

- 9 і менше балів – симптом не склався;
- 10 - 15 балів – симптом складається;
- 16 і більше балів – симптом склався.

Симптом із показником 20 і більше балів належить до домінуючих у фазі чи в синдромі емоційного вигорання в цілому.

Методика дозволяє встановити основні симптоми емоційного вигорання. Важливо зазначити, до якої фази формування стресу належать домінуючі симптоми та в якій саме фазі їх більшість.

Наступним кроком інтерпретації результатів методики є осмислення показників фаз розвитку стресу – напруження, резистенції, виснаження. У кожній із них можлива оцінка в межах від 0 до 120 балів. Варто зазначити, що порівнювання балів, отриманих для фаз, не є правомірним, бо не свідчить про їх відносну роль чи вклад у розвиток синдрому. Річ у тім, що вимірювані в них явища суттєво різні – реакція на внутрішні чи зовнішні фактори, прийоми психологічного захисту, стану нервової системи. За кількісними показниками доречно давати оцінку лише про те, наскільки кожна фаза є сформованою, яка фаза сформувалася меншою чи більшою мірою.

- 36 і менше балів – фаза не сформувалася;
- 37 - 60 балів – фаза в стадії формування;
- 61 і більше балів – фаза сформувалася.

У дослідженні нами було використано наступні методики: Опитувальник професійного вигорання (Маслач, Джексон в адаптації Водоп'янової, МВІ);

Опитувальник вигорання (перегорання) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, скор. МВІ) – тестова методика, призначена для діагностики професійного вигорання. Створена 1986 року Maslach і Jackson, адаптована Водоп'яноюю.

Методика може бути використана в охороні здоров'я, освіті, бізнесі, управлінні та інших сферах для своєчасної та всебічної діагностики синдрому перегорання з подальшим визначенням цілей та рівнів профілактичного впливу, як у напрямі оптимізації терапевтичного середовища, так і щодо профілактики накопичення емоційного напруження. Отримані дані можуть бути рекомендовані при підготовці управлінських кадрів з інформуванням і тренінгом побудови програм профілактичної санації виробничої атмосфери в колективі. Методика може застосовуватися під час проведення професійного відбору.

Опитувальник складається з 22 пунктів, за якими можливе обчислення значень 3-х шкал: «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Редукція професійних досягнень».

Інструкція: Вам пропонується перелік тверджень про почуття і переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте ви себе таким чином на вашій роботі. Якщо у вас ніколи не було такого почуття, відзначте позицію «ніколи». Якщо у вас було таке відчуття, вкажіть, як часто ви його відчували, обравши відповідний варіант відповіді.

Ключ

Відповіді випробовуваного оцінюються таким чином:

- 0 балів - «Ніколи»;
- 1 бал - «Дуже рідко»;
- 2 бали - «Рідко»
- 3 бали - «Іноді»;
- 4 бали - «Часто»;
- 5 балів - «Дуже часто»;

- 6 балів - «Щодня».

Емоційне виснаження 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (у 6 твердженні зворотні значення)

Деперсоналізація 5, 10, 11, 15, 22

Редукція професіоналізму 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Інтерпретація

Емоційне виснаження

- 0-15 – Низький рівень
- 16-24 – Середній рівень
- 25 і більше – Високий рівень

Деперсоналізація

- 0-5 – низький рівень
- 6-10 – середній рівень
- 11 і більше – високий рівень

Редукція професіоналізму

- 37 і більше – низький рівень
- 31-36 – середній рівень
- 30 і менше – високий рівень

Підрахунок інтегрального індексу вигорання (ІВ)

- ЕВ - значення респондента за шкалою «Емоційне виснаження».
- 54 - максимальне значення за шкалою «Емоційне виснаження».
- Д - значення респондента за шкалою «Деперсоналізація».
- 30 - максимальне значення за шкалою «Деперсоналізація».
- РПД - значення респондента за шкалою «Редукція професійних

досягнень».

- 48 - максимальне значення за шкалою «Редукція професійних досягнень».

Підсумкове значення (ІВ) може бути від 0 (немає вигорання) до 1 (максимально виражене вигорання).

2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання педагогічних працівників

У процесі проведення діагностичного дослідження нам вдалося отримати певні результати, які дають змогу оцінити фактичний рівень професійного вигорання педагогічних працівників, а також у подальшому сформулювати концепцію авторської корекційної програми, спрямованої на подолання цього явища у працівників сфери освіти. Отож, розглянемо основні результати, отримані у результаті проведення діагностики за методикою визначення рівня емоційного вигорання В. Бойка.

Таб. 2.1. Результати проведення діагностики за методикою визначення рівня емоційного вигорання В. Бойка [Складено автором].

Фази Стадії	Напруження (%)	Резистенція (%)	Виснаження(%)
Не склалося	75	10	53
Складається	25	56	28
Склалося	0	34	19

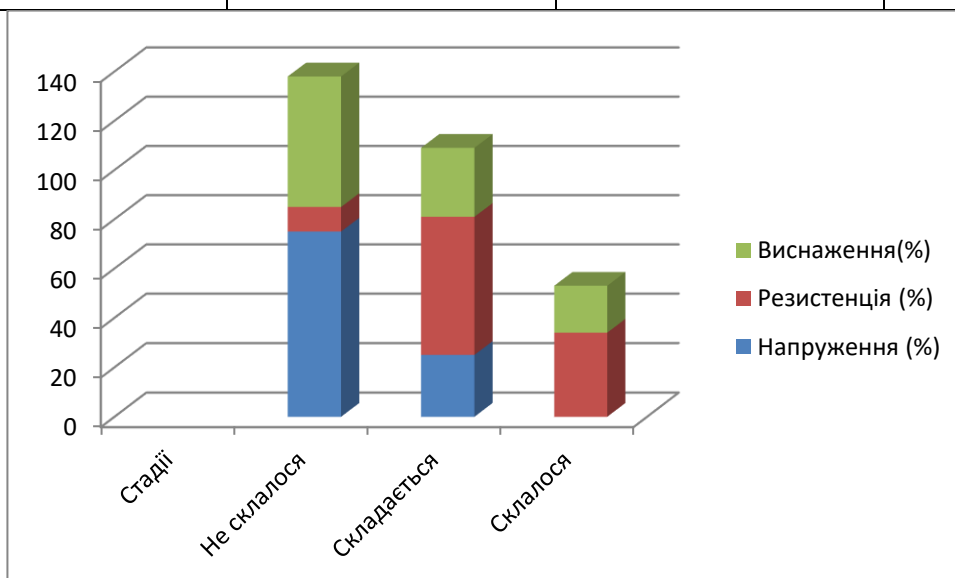


Рис. 2.1. Результати проведення діагностики за методикою визначення рівня емоційного вигорання В. Бойка [Складено автором].

У результаті проведення дослідження нам вдалося з'ясувати, що перша фаза емоційного вигорання – напруження – що характеризується відчуттям

емоційної виснаженості, втоми, викликаної власною професійною діяльністю не сформувалася у педагогів, на стадії формування проявляється у 8 осіб або 25% (далі – 8/25%) учителів.

Високий рівень прояву симптомів напруження у вигляді переживання психотравмуючих обставин не виявлено серед педагогів, середній рівень має 7/22%, а це означає, що педагог сприймає умови роботи та професійні міжособистісні взаємини як психотравмуючі.

Високий рівень незадоволення самою собою мають 1/3% респондентів, середній 13/41%, що говорить про незадоволення власною професійною діяльністю і самою собою як професіоналом.

Високий рівень «загнаності у кут» працівники не відчують, середній 4/13%, а це відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі.

Високий рівень тривоги і депресії відчують 1/3% учителів, середній 11/34%, що свідчить про розвиток тривожності в професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

Друга фаза або резистенція повністю сформувалася в 11/34% педагогів, на стадії формування у 18/56% працівників. Ця фаза характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікації викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, що знаходить вияв у таких симптомах:

неадекватне вибіркоче емоційне реагування, високий рівень якого виявлено в 15/47% педагогів, середній 14/44%, а це означає, що учителю властивий неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки.

Високий рівень емоційно-моральної дезорієнтації відчують 7/22% педагогів, середній 9/28%, що говорить про розвиток байдужості у професійних стосунках.

Високий рівень розширення сфери економії емоцій мають 6/19% працівників, середній 9/28%, їм властива емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації.

Високий рівень редукції професійних обов'язків показали 18/56%, середній 10/31%, що говорить про згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

Третя фаза – виснаження, повністю сформувалася в 6/19% педагогів, на стадії формування в 9/28% працівників. Ця фаза характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психо-соматичних порушень. На етапі перебігу третьої фази професійного вигорання спостерігаються такі симптоми: емоційний дефіцит, високий рівень прояву якого мають 7/22% педагогів, середній 10/31%, що говорить про розвиток емоційної нечуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм і спустошення людини під час виконання професійних обов'язків.

Високий рівень емоційного відчуження виявлено в 6/19% педагогів, середній в 18/56%, це говорить про створення захисного бар'єру в професійних комунікаціях.

Високий рівень особистісного відчуження (деперсоналізація) мають 2/6% працівників, середній 9/28%, що свідчить про порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, із ким доводиться спілкуватися під час виконання професійних обов'язків, і до професійної діяльності взагалі.

Високий рівень розвитку психосоматичних та психовегетативних порушень показали 4/34% працівників, середній 7/22%. А це означає погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, таких як розлад сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо.

У результаті інтерпретації отриманих результатів ми сформуваємо рекомендації, які можуть бути корисними для практичного психолога під час розробки корекційних програм, спрямованих на подолання явища професійного вигорання у педагогічних працівників. Зокрема, серед таких рекомендацій варто виокремити:

1. Ознайомити педагогів з результатами діагностики.
2. Розробити та надати рекомендації відповідно виявлених проблем.
3. Педагогам, які мають високий рівень емоційного вигорання рекомендувати отримати консультацію невролога/психотерапевта/психіатра.
4. Для педагогів з високим рівнем вигорання провести навчання методам саморелаксації, медитації, психогімнастики.
5. Тренінг для педагогів «Як емоційно не «згоріти» на роботі?».
6. Провести індивідуальну роботу з педагогами, які відчувають сильне емоційне напруження.
7. Тренінгове заняття з педагогами «Професійне вигорання педагогічних працівників під час воєнного стану. Психологічна підтримка та розвиток особистісних ресурсів».

Під час обговорення ризику професійного вигорання педагогам варто нагадати, що вони несуть відповідальність за своє здоров'я, адже саме його збереження дозволяє ефективно виконувати професійні обов'язки та сприяти всебічному розвитку учнів. Для підтримки психоемоційної рівноваги та стресостійкості працівникам освіти рекомендується дотримуватися наступних практичних порад:

1. Програвайте можливі сценарії. Успіх часто досягає той, хто заздалегідь уявляє різні варіанти розвитку подій. Плануйте реакції на різні ситуації в класі: учні можуть не брати участь у завданні, не сміятися на жарт або демонструвати іншу поведінку. Продумайте, як реагувати і не втратити впевненості.

2. Плануйте діяльність. Дезорганізація викликає стрес, а надлишок незавершених планів уроків може створювати відчуття перевантаження. Приділяйте час плануванню і доводьте справи до завершення.

3. Визнавайте власні обмеження. Недосяжні цілі призводять до почуття неспроможності. Встановлюйте реалістичні завдання, яких реально досягти.

4. Відпочивайте та розважайтеся. Знайдіть заняття, яке приносить задоволення і допомагає тимчасово відволіктися від проблем.

5. Сприймайте життя позитивно. Уникайте надмірної критики інших, хваліть за досягнення та зосереджуйтеся на позитивних рисах оточуючих.

6. Розвивайте терпимість і вміння прощати. Нетерпимість призводить до фрустрації та гніву. Спробуйте зрозуміти переживання інших, це допомагає підтримувати емоційний баланс.

7. Уникайте шкідливої конкуренції. Надмірне прагнення до перемоги створює тривогу і напруження, робить людину агресивною.

8. Регулярно займайтеся фізичною активністю та стежте за харчуванням. 20–30 хвилин тренувань 3 рази на тиждень допомагають вивести гормони стресу, покращують сон і сприяють глибокому розслабленню.

9. Діліться проблемами. Спілкуйтеся з другом, психологом або духовним наставником, з якими можна відкрито обговорити труднощі.

10. Опануйте безмедикаментозні методи релаксації. Медитація, йога, аутогенне тренування, прогресивна релаксація допомагають зняти напругу і відновити внутрішню рівновагу.

11. При перших ознаках вигорання зменшуйте навантаження. Якщо робота важлива для вас, тимчасово попросіть керівництво знизити обсяг завдань, не беріть роботу додому та у вільний час уникайте обговорення робочих питань.

Керуйтеся особистими правилами для ефективного управління часом і збереження психоемоційного здоров'я:

1. Усвідомте, що в житті неможливо завершити абсолютно все. Не варто очікувати, що ви зможете зробити всі справи вчасно та бездоганно.
2. Перед тим як братися за завдання, запитайте себе: «Чи справді потрібно робити це саме зараз і наскільки це буде важливим через п'ять років?»
3. Сконцентруйтеся на одній справі за раз; уникайте паралельного виконання кількох завдань.
4. Намагайтеся, щоб ваш графік був гнучким і дозволяв адаптуватися до змін.
5. Цінують свій час. Якщо є можливість, делегуйте завдання, що виснажують, іншим людям.
6. Плануйте регулярні перерви під час інтенсивної або тривалої роботи, робіть паузи ще до появи ознак втоми та напруження.

Управління часом можна покращити за допомогою наступних кроків:

1. Визначте основні цілі та завдання на певний період.
2. Порівняйте їх з реальними можливостями та етапами вашої кар'єри.
3. Розставте пріоритети серед завдань.
4. Складіть чіткий розклад для виконання справ.
5. Навчіться говорити «Ні!» новим проханням або завданням.
6. Делегуйте частину обов'язків іншим та контролюйте розподіл свого часу.

Як подолати трудоголізм і змінити свій робочий імідж:

1. Зосередьтеся на тому, що вам приносить задоволення, і спробуйте зменшити виконання того, що не подобається.
2. Подумайте, чим би ви займалися безкоштовно, і намагайтеся спрямовувати роботу в цьому напрямку.
3. Контролюйте свій час і визначте, скільки годин на день чи тиждень ви готові приділяти роботі.
4. Використовуйте «штучні» стимули для завершення робочого дня: заплановані зустрічі, спорт, культурні заходи.

5. Виділяйте час на відпочинок та особисті справи, не забувайте про приємні моменти роботи – задоволення від досягнень, користь для інших.

6. Організуйте робоче місце так, щоб воно було комфортним та приносило задоволення.

7. Забезпечте час для сім'ї та домашніх справ, розподіляйте обов'язки разом із близькими.

Важливим для подолання проявів професійного вигорання є також і створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка – це відчуття приналежності та прийняття, коли вас цінують не за ваші дії, а за те, хто ви є. До такої групи можуть входити близькі друзі та родичі, з якими ви ділите радощі, проблеми та переживання. Включіть до неї й колег: підтримуйте дружні стосунки, організуйте спільний позитивний відпочинок.

У результаті організації діагностичного дослідження за опитувальником професійного вигорання (Маслач, Джексон в адаптації Водоп'янової, МВІ) нам вдалося сформулювати наступні висновки:

Таб. 2.1. Результати діагностики за опитувальником професійного вигорання (Маслач, Джексон в адаптації Водоп'янової, МВІ) [Складено автором].

Рівні \ шкали	Емоційне виснаження (%)	Деперсоналізація (%)	Редукція професійних досягнень(%)
Низький	15	45	28
Середній	48	31	42
Високий	36	23	29

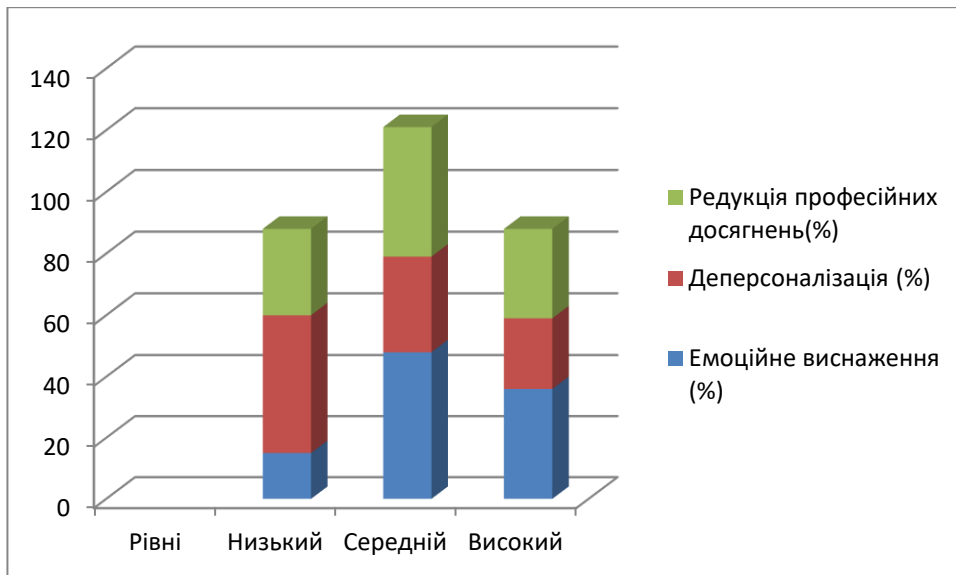


Рис. 2.1. Результати діагностики за опитувальником професійного вигорання (Масlach, Джексон в адаптації Водоп'янової, МВІ) [Складено автором].

1. Низький рівень емоційного виснаження виявлено у 15/15% респондентів, це свідчить про їхню емоційну стабільність та стійкість до стресів.
2. Середній рівень емоційного виснаження спостерігається у 48/48% респондентів, що може вказувати на періодичну втому або стресові ситуації на роботі.
3. Високий рівень емоційного виснаження характерний для 36/36% респондентів, що свідчить про необхідність корекційної роботи з метою профілактики професійного вигорання.
4. Деперсоналізація (низький рівень) виявлена у 45/45% респондентів, що демонструє здатність підтримувати конструктивні міжособистісні відносини.
5. Середній рівень деперсоналізації зафіксовано у 31/31% респондентів, що може свідчити про ознаки емоційного дистанціювання.

6. Високий рівень деперсоналізації виявлено у 23/23% респондентів, це може бути проявом професійного вигорання та потребує індивідуальної роботи.

7. Редукція професійних досягнень (низький рівень) характерна для 28/28% респондентів, що свідчить про їхню впевненість у своїй компетентності.

8. Середній рівень редукції професійних досягнень виявлено у 42/42% респондентів, що може свідчити про зниження мотивації та самовпевненості.

9. Високий рівень редукції професійних досягнень зафіксовано у 29/29% респондентів, що вказує на потребу в мотиваційній сфері.

У результаті аналізу отриманих результатів ми також сформуваємо поради для практичного психолога, що працює із клієнтами, які мають професійне вигорання. Серед основних порад варто виокремити такі:

1. Для респондентів, які за результатами мають низький рівень емоційного виснаження

1.1. Провести тренінг з технік релаксації: вправи на дихання, м'язову релаксацію (прогресивна релаксація за Джекобсоном), медитацію на усвідомленість.

1.2. Розвивати навички тайм-менеджменту через заняття «Як ефективно організувати свій робочий день», де учасники вчитимуться встановлювати пріоритети та виділяти час на відпочинок.

1.3. Організувати групове заняття «Баланс роботи і особистого життя» з використанням технік саморефлексії та планування особистого часу.

1.4. Проводити індивідуальні консультації з метою визначення особистих ресурсів для збереження енергії та профілактики перевтоми.

2. Для респондентів, які за результатами мають низький рівень деперсоналізації

2.1. Провести рольові ігри на розвиток емпатії, наприклад, «Відчуй емоції іншого», де учасники виконують ролі, що передбачають взаємодію в емоційно насичених ситуаціях.

2.2. Розвивати навички активного слухання через практичні заняття «Слухаю та розумію», з акцентом на невербальні сигнали, уточнюючі запитання та рефлексивні відповіді.

2.3. Організувати тренінг «Емоційна чутливість у взаємодії», де учасники будуть аналізувати життєві ситуації, визначати емоційні потреби інших та шукати оптимальні форми підтримки.

2.4. Проводити обговорення робочих кейсів для аналізу взаємодії в колективі, щоб підвищити здатність розуміти та поважати думки й почуття інших.

3. Для респондентів, які за результатами мають низький рівень редукції професійних досягнень

3.1. Провести майстер-клас «Розвиток професійної впевненості» із залученням запрошеного фахівця, що розповість про способи підвищення самооцінки та мотивації.

3.2. Розвивати навички саморефлексії на заняттях «Мої професійні досягнення», де учасники аналізуватимуть свої сильні сторони та плануватимуть подальший розвиток.

3.3. Організувати заняття «Секрети професійного успіху», що включає вправи на постановку досяжних цілей і візуалізацію майбутніх досягнень.

3.4. Проводити консультації з питання кар'єрного зростання, під час яких респонденти можуть отримати індивідуальні поради щодо вдосконалення своїх навичок і компетенцій.

4. Для респондентів, які за результатами мають середній рівень емоційного виснаження

4.1. Провести тренінг «Стрес-менеджмент у повсякденному житті», де респонденти навчатимуться розпізнавати стресові фактори та управляти ними за допомогою дихальних технік, медитацій і вправ на розслаблення.

4.2. Розвивати навички усвідомленості через вправу «Дихання на 4 рахунки» або короткі щоденні практики медитації.

4.3. Організувати воркшоп «Як зберегти енергію протягом дня», де учасники проаналізують свої робочі звички, знайдуть способи оптимізації навантаження.

4.4. Проводити регулярні групові заняття для обговорення складних робочих ситуацій та пошуку ресурсів для їхнього вирішення.

5. Для респондентів, які за результатами мають середній рівень деперсоналізації

5.1. Провести заняття «Розвиток емпатії» з вправами на розпізнавання емоцій за невербальними сигналами (міміка, жести, інтонація).

5.2. Розвивати соціальні навички через рольові ігри, наприклад, «Ситуації в офісі», де учасники обговорюють способи вирішення конфліктів і покращення комунікації.

5.3. Організувати групові вправи «Взаємодія в команді», щоб навчити учасників проявляти підтримку та співпрацювати у складних ситуаціях.

5.4. Проводити індивідуальні консультації, спрямовані на аналіз причин дистанціювання та пошук шляхів для покращення міжособистісної взаємодії.

6. Для респондентів, які за результатами мають середній рівень редукції професійних досягнень

6.1. Провести майстер-клас «Усвідомлення власних досягнень», де учасники візуалізують свої успіхи та формують список сильних сторін.

6.2. Розвивати мотивацію через вправи на постановку SMART-цілей, які дозволяють бачити поступові досягнення.

6.3. Організувати групові обговорення на тему «Що надихає мене в роботі», щоб знайти джерела внутрішньої мотивації.

6.4. Проводити регулярні консультації з питання кар'єрного розвитку, пропонувати участь у професійних заходах або курсах підвищення кваліфікації.

7. Загальні рекомендації для респондентів середнього рівня

7.1. Включити групові тренінги: Проводьте тренінги, які поєднують роботу зі стресом, комунікацією та мотивацією. Це дозволить респондентам отримати системну підтримку.

7.2. Створити можливість для обміну досвідом: Організуйте неформальні зустрічі, де респонденти можуть ділитися своїми досягненнями, обговорювати виклики та підтримувати одне одного.

7.3. Підтримувати контакт: Запропонуйте індивідуальні консультації для детального аналізу проблемних зон і планування подальших дій.

7.4. Навчати технік саморефлексії: Розвивайте вміння оцінювати власний стан і аналізувати свої емоції через ведення щоденника або участь у рефлексивних заняттях.

8. Для респондентів, які за результатами мають високий рівень емоційного виснаження

8.1. Провести індивідуальні консультації для виявлення основних причин виснаження (робочі перевантаження, міжособистісні конфлікти, недостатній відпочинок).

8.2. Організувати терапевтичні сесії, спрямовані на навчання навичкам емоційної регуляції та управління стресом (використовувати методи когнітивно-поведінкової терапії).

8.3. Рекомендувати тимчасове зменшення обсягу робочих обов'язків або взяття короткотермінової відпустки для фізичного й емоційного відновлення.

8.4. Запровадити регулярні заняття з релаксаційних технік (прогресивна м'язова релаксація, медитація, йога) для зменшення рівня напруження.

9. Для респондентів, які за результатами мають високий рівень деперсоналізації

9.1. Провести індивідуальні сесії для аналізу емоційного дистанціювання від колег і клієнтів, виявлення особистих бар'єрів у взаємодії.

9.2. Розвивати навички емпатії через терапевтичні групи підтримки, де учасники діляться своїми почуттями та отримують позитивний зворотний зв'язок.

9.3. Організувати рольові ігри, спрямовані на навчання конструктивній комунікації в конфліктних або стресових ситуаціях.

9.4. Проводити групові заняття з тематики «Як будувати позитивні взаємини», зокрема вправи на формування довіри та співпраці.

10. Для респондентів, які за результатами мають високий рівень редукції професійних досягнень

10.1. Провести майстер-клас «Відновлення впевненості в собі», де учасники аналізують свої успіхи та сильні сторони.

10.2. Розробити індивідуальний план професійного розвитку, зокрема короткотермінові та досяжні цілі для поступового повернення впевненості.

10.3. Організувати тренінг «Від мотивації до дії», що включає техніки візуалізації успіху, постановку SMART-цілей і вправи на створення позитивних очікувань від роботи.

10.4. Рекомендувати участь у професійних курсах або конференціях для відновлення почуття компетентності та залученості у свою сферу діяльності.

Загальні рекомендації для респондентів із високим рівнем професійного вигорання

1. Індивідуальна підтримка:

1.1. Регулярно проводити консультації для аналізу емоційного стану та визначення індивідуальних стратегій відновлення.

1.2. Використовувати методи арт-терапії чи наративної терапії для вивільнення емоцій і пошуку ресурсів.

2. Відновлення емоційного ресурсу:

2.1. Рекомендувати респондентам практики усвідомленості (медитації, техніки уважності).

2.2. Підтримувати активне залучення до хобі або занять, що приносять задоволення.

3. Робота з мотивацією:

3.1. Допомогати формулювати довготривалі професійні цілі та аналізувати кроки для їх досягнення.

3.2. Проводити вправи на рефлексію, що дозволяють відновити зв'язок із внутрішніми мотивами.

4. Формування позитивного середовища:

4.1. Працювати з керівництвом (якщо це можливо) над створенням підтримувальної атмосфери в робочому колективі.

4.2. Заохочувати участь у групових проєктах для формування почуття єдності й підтримки.

5. Профілактика емоційного вигорання:

5.1. Запропонувати періодичні тренінги з управління стресом і покращення емоційного інтелекту.

5.2. Налагодити регулярний моніторинг психологічного стану респондентів із метою запобігання повторного вигорання.

Рекомендації для респондентів

1. Для респондентів, які за результатами мають низький рівень емоційного виснаження

1.1. Рекомендація: зберігайте баланс між роботою та відпочинком. Використовуйте техніки релаксації (медитація, дихальні вправи) для підтримки енергії.

1.2. Дія: заплануйте регулярні перерви протягом робочого дня та періодично займайтеся фізичними активностями.

1.3. Ресурс: ведення щоденника енергії для усвідомлення власного стану.

2. Для респондентів, які за результатами мають середній рівень емоційного виснаження.

2.1. Рекомендація: зверніть увагу на сигнали перевтоми. Навчіться планувати робочий час, уникайте надмірного навантаження.

2.2. Дія: використовуйте тайм-менеджмент та впроваджуйте техніки «Pomodoro» для коротких перерв під час роботи.

2.3. Ресурс: відвідайте тренінги зі стрес-менеджменту.

3. Для респондентів, які за результатами мають високий рівень емоційного виснаження.

3.1. Рекомендація: потребуєте термінового відпочинку або зміни виду діяльності. Пройдіть консультацію з психологом.

3.2. Дія: візьміть короткотермінову відпустку, розподіліть робочі обов'язки між колегами.

3.3. Ресурс: практикуйте прогресивну м'язову релаксацію чи медитацію на відновлення енергії.

4. Для респондентів, які за результатами мають низький рівень деперсоналізації:

4.1. Рекомендація: зберігайте відкритість у спілкуванні та позитивне ставлення до колег. Підтримуйте доброзичливу атмосферу.

4.2. Дія: беріть участь у командних активностях та неформальних заходах.

4.3. Ресурс: практикуйте активне слухання, щоб краще розуміти емоційний стан інших.

5. Для респондентів, які за результатами мають середній рівень деперсоналізації:

5.1. Рекомендація: зверніть увагу на якість спілкування з оточуючими. Уникайте формального підходу до взаємодії.

5.2. Дія: спробуйте рольові ігри або тренінги з розвитку емпатії.

5.3. Ресурс: використовуйте вправу «День вдячності» – щодня діліться з колегами приємними словами чи відзначайте їхній вклад у спільну справу.

6. Для респондентів, які за результатами мають низький рівень деперсоналізації:

6.1. Рекомендація: негативне ставлення до роботи та колег потребує глибокої корекції. Почніть із пошуку причин емоційного дистанціювання.

6.2. Дія: пройдіть терапевтичну сесію для опрацювання негативних емоцій.

6.3. Ресурс: використовуйте метод «Позитивна заміна» – щодня фокусуйтеся на трьох позитивних аспектах своєї роботи.

7. Для респондентів, які за результатами мають низький рівень редукції професійних досягнень

7.1. Рекомендація: продовжуйте вдосконалювати свої навички, ставте перед собою амбітні цілі.

7.2. Дія: запишіться на курси підвищення кваліфікації, долучайтеся до професійних конференцій.

7.3. Ресурс: ведення «Щоденника досягнень», де записуються навіть найменші успіхи.

8. Для респондентів, які за результатами мають середній рівень редукції професійних досягнень:

8.1. Рекомендація: підвищуйте впевненість у своїй професійній компетентності. Зосереджуйте увагу на своїх сильних сторонах.

8.2. Дія: попросіть колег чи керівництво надати зворотний зв'язок про вашу роботу.

8.3. Ресурс: книга або курс з професійного зростання, наприклад, «7 звичок надзвичайно ефективних людей».

9. Для респондентів, які за результатами мають високий рівень редукції професійних досягнень:

9.1. Рекомендація: зверніться до психолога чи коуча для відновлення мотивації та віри у власні сили.

9.2. Дія: розробіть план поступового підвищення компетентності, почніть із невеликих завдань.

9.3. Ресурс: інструмент «Колесо балансу», який допоможе оцінити та покращити всі сфери вашого життя.

10. Загальні рекомендації

10.1. Регулярно відпочивайте: плануйте час для відновлення енергії, відпочивайте не лише фізично, а й емоційно.

10.2. Ставте реалістичні цілі: уникайте перфекціонізму, діліть великі завдання на менші етапи.

10.3. Спілкуйтеся з оточуючими: взаємодія з колегами, друзями чи сім'єю допомагає уникати ізоляції.

10.4. Практикуйте вдячність: щодня відзначайте те, за що ви вдячні у своїй роботі чи житті. Це покращує настрій і додає мотивації.

10.5. Займайтеся спортом чи хобі: це ефективний спосіб знижувати рівень стресу та отримувати позитивні емоції.

Таким чином, у результаті проведення діагностичного дослідження за методикою В. Бойка та С. Маслач нам вдалося з'ясувати, що частина респондентів має середній рівень професійної вигорання, що демонструє наявність базових навичок подолання стресових ситуацій та вміння підтримувати спокій у кризових умовах. Проте все ж частина респондентів має високий рівень професійного вигорання, що може негативно впливати на ефективність діяльності на роботі, а також на якість повсякденного життя. Наявність респондентів із високим рівнем професійного вигорання потребує розробки авторської корекційної програми, яка була б спрямована на подолання цього явища. У результаті реалізації проекту програми ми очікуємо значне зниження рівня професійного вигорання серед педагогічних працівників експериментальної групи, що дасть змогу їм більш ефективно планувати робочий час та якісно саморозвиватися у сучасних умовах трансформації освітньої галузі.

РОЗДІЛ 3.

ФОРМИ, МЕТОДИ І ЗАСОБИ ПОДОЛАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

3.1. Теоретико-методологічне обґрунтування можливостей застосування засобів практичної психології для подолання професійного вигорання педагогів

Проблема професійного вигорання (burnout) серед педагогічних працівників є однією з найбільш гострих у сучасній психології праці, особливо в умовах тривалої кризи та воєнного стану [34; 27]. Феномен вигорання, що вперше був описаний у працях К. Масlach [50], розглядається як багатовимірний конструкт, який формується внаслідок тривалого професійного стресу [49, с. 179] та проявляється емоційним виснаженням, деперсоналізацією і редукцією професійних досягнень [50]. Несвоєчасна корекція цього стану призводить до зниження ефективності освітнього процесу та погіршення психологічного здоров'я фахівця [26, с. 469].

Теоретико-методологічною основою для подолання професійного вигорання є концепції, що ґрунтуються на ресурсному підході та розвитку психологічної стійкості особистості. Як стверджує О. Халік, у сучасних умовах соціально-економічної нестабільності суспільство висуває до людини високі вимоги: здатність протистояти стресам, швидко й ефективно адаптуватися до змін, залишатися конкурентоспроможною, адже без цього неможливий поступальний розвиток. Водночас спостерігається парадоксальна тенденція – зростає кількість тривожних і невротичних проявів серед людей різних вікових груп. Тривожність дедалі частіше набуває стійкого характеру й може виступати одним із ключових чинників, що негативно впливають на психічне та фізичне здоров'я людини. Тривожність може бути як руйнівною силою, що дестабілізує емоційний стан, так і стимулом до особистісного розвитку. Однак у сучасних

умовах змінюється сама якість тривожності – вона набуває глибинного характеру, який важко піддається психокорекційним впливам. Тому особливого значення набуває регулювання рівня тривожності, адже її надмірний прояв може негативно позначатися на професійному становленні, ефективності та якості роботи, особливо у фахівців «допомагаючих» професій, для яких важливо залишатися взірцем психологічної стійкості та здоров'я [43, с. 4].

У сучасній психологічній літературі науковці також звертають увагу на розвиток життєстійкості або резильєнтності працівників сфери освіти. За переконанням вчених, удосконалення цих компетентностей суттєво знижує ризик розвитку професійного вигорання, адже людина вчиться зберігати спокій та впевнено приймати рішення навіть у кризових умовах. Резильєнтність можна розглядати як форму позитивної адаптації до критичних життєвих проблем, що по-різному впливає на здатність людини долати труднощі, зокрема ті, які сьогодні є характерними для українського суспільства. Зазначена адаптація визначає, як саме людина розвивається під час або після переживання важливих подій, здатних змінити її життя. Резильєнтність проявляється як процес пристосування до складних умов, зокрема виснаження, травм, втрат, загроз, або до тривалого впливу стресових факторів, наприклад, сімейних проблем, труднощів у взаєминах, серйозних захворювань, хронічної напруги на роботі, фінансових труднощів чи життя в умовах воєнного стану [16, с. 73].

Учителювання під час війни – це справжній прояв мужності й зрілої громадянської свідомості. Однак для того, щоб гідно виховувати покоління майбутнього, педагогові необхідно розвивати власну стійкість і психологічну резильєнтність. Резильєнтність учителя – це його здатність долати особисті виклики, пов'язані з війною, справлятися зі стресовими ситуаціями у професійній діяльності, відновлювати працездатність і ефективність, а також надавати підтримку не лише учням, а часто й їхнім батькам. Адже професія вчителя – це контактна діяльність «першої лінії», де, подібно до лікарів чи соціальних працівників, доводиться щоденно проживати біль війни, зустрічати учнів кожного ранку. Розвиток резильєнтності педагогів є надзвичайно

важливим для освітньої політики в умовах війни, адже від цього залежить не лише якість навчання, професійне зростання чи задоволення роботою, а й здатність суспільства в цілому вистояти, відновитися й передати майбутнім поколінням незламний український дух. За результатами досліджень, віра у Збройні сили України та силу національного характеру є найпотужнішими чинниками, що підтримують стійкість українських педагогів [25, с. 329].

Для розвитку та підвищення рівня резильєнтності педагогу необхідно вдосконалювати такі особистісні якості, як самосвідомість, самоефективність і саморегуляція. Самосвідомість допомагає краще зрозуміти себе, власні потреби й стиль життя, що створює основу для ефективної роботи над собою. Самоефективність, у свою чергу, є проявом оптимізму та віри у власні можливості, що сприяє розвитку стійкості до труднощів. Важливо урізноманітнювати види діяльності, поєднувати інтелектуальну роботу з фізичною активністю, помічати навіть найменші досягнення, розширювати коло професійних контактів, долучатися до спільнот і платформ обміну досвідом, а також розвивати гнучкість і здатність швидко адаптуватися до нових умов сучасного життя [31, с. 174].

Крім того, у процесі подолання симптомів професійного вигорання практичними психологами часто використовується техніка когнітивно-поведінкової терапії. Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), яка ґрунтується на методах наукової психології, постійно розвивається як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Терапевти адаптують свої методи відповідно до специфіки проблем клієнтів, власного досвіду та сучасних наукових даних. Незважаючи на відмінності підходів, усі методи мають спільну мету – змінити спосіб мислення, емоційні реакції та поведінкові моделі людини, спираючись виключно на науково обґрунтовані засоби та професійний стиль взаємодії з пацієнтом. Нині КПТ об'єднує низку сучасних методик, які належать до емпірично підтверджених видів психотерапії, адже зазначені методи базуються на наукових дослідженнях, результати яких ефективно впроваджуються у практичну діяльність і мають доказову результативність [15, с. 64].

У США, Індії, країнах Європи, Ірані та Африці результати досліджень підтверджують ефективність і гнучкість застосування методів когнітивно-поведінкової терапії у роботі з наслідками травм і тривожних розладів. Узагальнюючи основні підходи до надання психологічної допомоги людям із симптомами тривожних розладів, М. Архангельська зазначає, що когнітивно-поведінковий напрям психотерапії зарекомендував себе як науково обґрунтований і структурований метод. У межах терапії прийняття та відповідальності (АСТ) і психодинамічної психотерапії застосовуються когнітивні техніки, підвищується усвідомленість власних думок і почуттів, полегшується емоційне вираження та реалізуються поведінкові втручання, спрямовані на покращення якості життя пацієнтів [1, с. 53].

Важливим засобом профілактики професійного вигорання є також і використання технік позитивної психотерапії. Позитивна психологія зосереджується на вивченні рис характеру та моделей поведінки, притаманних задоволеним і щасливим людям, які не мають психічних порушень. Основна мета позитивної психотерапії полягає у зміні традиційного підходу психології від спрямованості лише на подолання негативних проявів до розвитку позитивних якостей особистості. Позитивна психотерапія передбачає формування та підтримку внутрішніх ресурсів людини, виявлення її сильних сторін і створення умов, за яких кожен може розкрити свій потенціал. Особлива увага приділяється допомозі дітям у пошуку власної сфери самореалізації, де вони можуть максимально проявити свої позитивні риси [37, с. 187].

Позитивна психотерапія є кроскультурним підходом, що поєднує філософську глибину та інтуїтивну мудрість Сходу з раціональністю й науковою системністю Заходу. Концепція цього напрямку психотерапії ґрунтується на трьох основних принципах, кожен із яких має власну методичну складову. Принцип надії передбачає позитивне бачення потенціалу та можливостей людини. Принцип балансу реалізується за допомогою змістовного аналізу психодинаміки особистості, який спрямований на гармонізацію первинних і вторинних актуальних здібностей. Принцип самопомоги

втілюється у п'ятиетапній метамоделі, яка використовується як стратегія гармонізації, адаптації та розвитку особистості: спочатку в процесі психотерапії, а згодом у самостійній роботі людини над собою, взаєминами в сім'ї, професійному середовищі чи громаді [47, с. 22-23].

Основною метою позитивної психотерапії є підтримка фізичного, психічного, соціального та духовного потенціалу людини, а також розвиток її усвідомлених і неусвідомлених здібностей та гармонізація повсякденного життя. Зазначений напрям психотерапії сприяє відновленню доступу до власних внутрішніх ресурсів і можливостей. Психологічне благополуччя педагога значною мірою залежить від того, наскільки він розуміє свої сильні й слабкі сторони, а також уміє використовувати свій внутрішній потенціал, що, у свою чергу, визначає якість його творчої та продуктивної взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу. Стратегія позитивної психотерапії узгоджується з принципами педагогіки партнерства, яка є одним із ключових елементів концепції Нової української школи [6, с. 24-25].

Таким чином, у процесі теоретико-методологічно обґрунтування можливостей використання засобів практичної психології для подолання професійного розвитку педагогів ми виявили, що поширеними є техніки із розвитку життєстійкості або резильєнтності педагогів, а також використання технік когнітивно-поведінкової та позитивної психотерапії. Розвиток життєстійкості педагогів дає змогу працівникам ефективно планувати свій робочий час, а також приймати вдалі управлінські рішення навіть у кризових умовах. Когнітивно-поведінкова терапія спрямована на розвиток емоційного інтелекту працівників, що в подальшому дасть їм змогу більш виважено підходити до планування професійної діяльності та підвищить рівень якості повсякденного життя. Основною метою позитивної психотерапії є усвідомлення людиною власних переваг та вміння критично оцінювати позитивні та негативні моменти у професійному житті. Варто також підкреслити, що практичний психолог у своїй діяльності має змогу обирати

методи роботи із клієнтами залежно від їх мотивації до корекції власного емоційного та психологічного стану.

3.2. Тренінг як психодидактичний засіб подолання професійного вигорання педагогів

Першу словникову дефініцію тренінгу запропонував W. McGehee (1949), який визначив його як спеціалізований метод підвищення професійної компетентності та здобуття конкретних знань у певній сфері. За визначенням E. Salas (2006), тренінг – це систематичний процес опанування знань, умінь, навичок і ставлень, спрямований на підвищення ефективності діяльності в обраній галузі. Основна мета тренінгу полягає у стимулюванні когнітивних і поведінкових змін учасників, що досягається завдяки ретельно продуманій програмі, організованому зворотному зв'язку та методам оцінювання результатів. Зазвичай розробка тренінгової програми ґрунтується на потребах та запитах організації, групи або спільноти, яка її замовляє [17, с. 67].

За концепціями К. Левіна, R. Lippit та К. Venne, тренінг розглядається як метод навчання через досвід та активну участь, що ґрунтується на проблемному підході. Тренінг використовує дані про актуальну поведінку учасників, ситуації, що виникають у групах, та спроби їх змінити через взаємодію. Ключовими елементами цього методу є розвиток самосвідомості та самопізнання учасників, корекція їхніх установок шляхом свідомого вибору, співпраці та спільної відповідальності під час розв'язання завдань, що досягається переважно завдяки активній самостійній діяльності учасників за мінімального втручання тренера. Зростання самосвідомості відбувається через зіткнення власних думок із реальним досвідом, усвідомлення помилок, аналіз фактичних даних і спрямування мислення на планування майбутніх дій. У результаті учасники тренінгу можуть змінити своє сприйняття себе, соціальних ролей і груп, а також краще розуміти динаміку групових процесів і організаційні структури. Саме тому цей метод широко застосовується для

підготовки управлінських кадрів та очікується, що він приносить помітну користь у функціонуванні різних установ і організацій [17, с. 68].

За оцінками більшості психологів, які досліджують теоретичні та практичні аспекти тренінгу, основна мета роботи тренінгової групи полягає у формуванні соціально-психологічної компетентності учасників, тобто здатності ефективно взаємодіяти з оточенням. Водночас це не єдина мета соціально-психологічного тренінгу. Існують також дві додаткові цілі: розвиток активної соціально-психологічної позиції учасника, що передбачає його здатність до здійснення значущих змін у міжособистісних відносинах; а також підвищення рівня психологічної культури, що виступає важливим компонентом всебічного розвитку особистості [17, с. 71].

Загальні цілі соціально-психологічного навчання конкретизуються за допомогою виконання наступних психолого-педагогічних завдань:

- а) засвоєння основних психолого-педагогічних знань;
- б) корекція та формування соціально-психологічних умінь і навичок учасників;
- в) усвідомлення своєї цілісності як соціально-психологічної особистості у взаємодії з іншими людьми;
- г) розвиток здатності до адекватного і повного пізнання себе та оточуючих;
- д) оволодіння методами розпізнавання психологічних сигналів, які надходять від людей та груп;
- е) навчання індивідуалізованим способам міжособистісного спілкування;
- ж) чуттєве розуміння динаміки групи та усвідомлення своєї ролі у міжособистісних процесах [17, с. 71].

Спочатку концепція тренінгів полягала у вивченні емоцій та установок учасників, щоб вони могли усвідомити власну поведінку у ситуації «тут і зараз» а також розвинути міжособистісні навички, які стануть у пригоді їм у подальшому житті [17, с. 72].

У тренінгах, проведених у період 1970–2017 років, застосовувалися різні форми роботи: лекції, дискусії, поведінкове моделювання, рольові ігри, командоутворення, метод кейсів, аудіовізуальні матеріали. Дослідження показали, що навіть мінімальне використання поведінкового моделювання, лекцій у поєднанні з груповими дискусіями та рольових ігор підвищує суб'єктивне сприйняття учасниками засвоєних знань. При цьому об'єктивне засвоєння інформації покращується переважно завдяки лекціям і дискусіям. Дослідники також довели, що поєднання лекцій із груповими дискусіями ефективно впливає на зміну поведінки учасників після тренінгу, що спростовує поширену думку про застарілість лекцій як методу навчання.

Жодна форма роботи на тренінгу не буде ефективною без самомоніторингу та комунікації, коли учасник фіксує свої дії, помилки чи досягнення, обговорює їх із колегами та шукає оптимальні шляхи покращення виконання завдань. Таким чином, самоспостереження у поєднанні з обговоренням сприяє кращому засвоєнню знань і навичок, передбачених тренінговою програмою.

Соціально-психологічний тренінг являє собою форму спеціально організованого спілкування, психологічний вплив якого ґрунтується на активних методах групової роботи. Під час тренінгу більш ефективно вирішуються завдання розвитку особистості та формуються комунікативні навички. Тренінг дозволяє учасникам усвідомлено переглянути раніше сформовані стереотипи та знаходити способи вирішення власних особистісних проблем. Безумовно, не варто очікувати кардинальних змін у свідомості учасників після одного заняття, проте, як правило, тренінг сприяє переосмисленню або зміні внутрішніх установок більшості учасників. У процесі тренінгу вони отримують нові психологічні знання та набувають досвіду позитивного ставлення до себе, оточення, інших людей і світу загалом. Тренінг комунікативних навичок передбачає не лише відпрацювання різних форм поведінки, а й уміння співставляти власні погляди та цінності з поглядами й цінностями інших [33, с. 184].

Насамперед тренінг призначений для передачі знань, які важко або неможливо передати лише словами. Він передбачає пізнання через власний досвід: учасники, які переживають сильні позитивні емоції, самостійно знаходять ефективні способи спілкування. Однією з переваг тренінгів є їх гнучкість – їх можна проводити як у малих групах (5–10 осіб), так і у великих (до 100 учасників). Без сумніву, група не принесе користі, якщо її учасники не здатні слухати й взаємодіяти, або відчувають дискомфорт, коли перебувають поруч з іншими; ці фактори можна вважати мінімальними критеріями ефективного використання групи. Розуміння динаміки групи є невід’ємною складовою базових знань ведучого, проте цього недостатньо: також необхідно усвідомлювати, як динаміка окремого учасника взаємопов’язана з динамікою групи, і розуміти індивідуальні особливості членів групи в контексті її цілісності. Теорія без практичного застосування в реальних, нових і конкретних ситуаціях виявляється марною [42].

Очевидно, що тренінг доцільно застосовувати лише тоді, коли очікується певний результат, адже він передбачає не лише отримання нової інформації, а й практичне застосування здобутих знань. З цієї точки зору тренінг можна розглядати з різних парадигм:

- як специфічну форму психокорекції, де за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні моделі поведінки, а за допомогою негативного – усуваються небажані;
- як тренування, у ході якого відбувається розвиток і відпрацювання певних умінь та навичок;
- як форму активного навчання, спрямовану на передачу знань та розвиток конкретних компетенцій;
- як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем [22, с. 274].

Групи психологічного тренінгу створюють умови для набуття особистісного досвіду, що сприяє розвитку самосвідомості. Інтерес до таких

тренінгів у останні роки не зменшується, а навпаки, зростає. Для професійного психолога надзвичайно важливо вміти розробляти тренінгові програми для різних категорій учасників з урахуванням їхнього віку, професії, статі та інших особливостей. Психологічний тренінг не може бути універсальним: кожна програма орієнтована на формування, розвиток або корекцію конкретних аспектів особистості, самосвідомості та поведінки. Здатність створювати програми на основі аналізу потреб клієнтів і специфіки роботи є необхідною професійною якістю психолога. Для цього важливо засвоїти та узагальнити досвід практичної тренінгової роботи, накопичений як зарубіжними, так і вітчизняними фахівцями [2, с. 6].

Сьогодні більшість тренінгів спрямована не лише на розвиток комунікативних компетенцій, а передусім на подолання внутрішніх обмежень і труднощів, які перешкоджають повноцінному розвитку різних аспектів особистості та її ефективній життєдіяльності. Тренінги допомагають розкрити внутрішній потенціал людини та розширити її самосвідомість. У соціально-психологічних тренінгах застосовують основні методи, такі як групова дискусія (базовий метод), аналіз ситуацій і рольові ігри, а також додаткові прийоми: психомалюнок, психогімнастику, музичну терапію, ведення щоденника, читання літератури тощо. Кожен із цих методів має власну специфіку впливу на учасників. Високий рівень володіння цими прийомами та професійний підхід до їх застосування у роботі з групою є необхідною умовою для успішної реалізації соціально-психологічного тренінгу [12, с. 17].

Щоб тренінгові групи працювали ефективно і учасники максимально довіряли один одному, на початковому етапі важливо створити умови для щирих висловлювань щодо всіх обговорюваних питань, а також дотримуватися семи принципів:

1. Принцип рівності позицій – тренер і учасники рівноправні; тренер не лише джерело знань, а учасники активно залучені до процесу.
2. Принцип персоніфікації висловлювань – кожен говорить від себе, уникає безособових формулювань і бере відповідальність за слова.

3. Принцип щирості – учасники висловлюють лише власні почуття та думки, відкрито реагують на дії інших і себе самого.

4. Принцип зворотного зв'язку – дозволяє дізнатися, як учасники сприймають дії інших, коригувати сприйняття та розробляти оптимальні стратегії поведінки.

5. Принцип «тут і зараз» – фокус на поточних переживаннях та подіях у групі, що допомагає краще пізнати себе і власні реакції замість обговорення минулого чи абстрактних тем.

6. Принцип активності – учасники постійно залучені до роботи, уважні до себе, партнера і групи, навіть якщо дізнаються щось неприємне про себе.

7. Принцип конфіденційності – усе, що відбувається в групі, залишається всередині, що сприяє відкритості та саморозкриттю учасників [36].

Соціально-психологічне навчання має чітку структуру, де кожен етап заняття визначене своєю метою та завданнями. Правильно організована діяльність дозволяє досягти результатів, що сприяють повній або частковій соціальній адаптації людини в суспільстві незалежно від характеру проблеми та її складності. Використання різноманітних методів на кожному етапі дає змогу ефективно опрацьовувати різні проблеми та працювати з різними категоріями клієнтів. Методи, які використовуються під час тренінгу, передбачають систему прийомів, спрямованих не стільки на передачу готових знань, скільки на створення умов для їх самостійного здобуття учасниками [13].

3.3. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Психологічна підтримка через розвиток емоційного інтелекту»

Тренінг «Психологічна підтримка через розвиток емоційного інтелекту» (Додаток А), проведений на базі Нововолинського центру професійного розвитку педагогічних працівників у співпраці з благодійною організацією «Корітас-Волинь», є цілісною та ефективною програмою, яка пропонує

учасникам не просто знання, а конкретні, дієві механізми для роботи зі своїм внутрішнім станом. Його цінність полягає у фокусі на практичних інструментах, що робить його вкрай актуальним для широкої аудиторії, особливо в контексті сучасних викликів. Його мета – надати учасникам практичні інструменти для управління власним емоційним станом, що є основою психологічної стійкості. Тренінг зосереджений на конкретних емоціях та емоційних станах (тривога, провина, критика тощо), що робить його цілеспрямованим та ефективним.

Аналіз змісту тренінгу дозволяє виділити кілька ключових факторів, що роблять його ефективним:

- Практична спрямованість. Замість абстрактних теоретичних понять, тренінг пропонує конкретні, легко застосовні вправи. Наприклад, для роботи з тривогою пропонується вести щоденник, оцінювати реалістичність думок та обговорювати їх. Це перетворює складну емоцію на керований процес.

- Інтерактивність та емпатія. Захід побудований на інтерактивній взаємодії, що сприяє створенню безпечного та довірливого середовища. Коли учасники мають можливість говорити про те, що їх турбує, вони отримують емоційне розвантаження та підтримку. Вправи, такі як «Дзеркало критики», сприяють активному залученню учасників. Вони не просто слухають, а аналізують власні реакції та формують конструктивні стратегії відповіді. Це підкреслює важливість соціальної підтримки та взаємодії як інструментів для подолання стресу.

- Системний підхід. Тренінг охоплює різні аспекти емоційного інтелекту: від усвідомлення та прийняття емоцій до їх управління та використання для особистісного зростання. Він навчає не просто «стримувати» емоції, а працювати з ними. Замість того, щоб розглядати емоції як ізольовані явища, тренінг вчить працювати з ними як із частиною єдиної системи. Він допомагає зрозуміти, що емоції (такі як тривога чи провина) – це не просто неприємні відчуття, а сигнали, які вимагають усвідомлення та аналізу. Наприклад, тривога

розглядається як «згущена енергія», яку можна спрямувати в конструктивне русло, а не блокувати.

- Створення безпечного простору. Наявність вправ, що заохочують відкрите обговорення (наприклад, про те, що турбує), сприяє створенню довірливої атмосфери, де учасники можуть відчувати себе в безпеці, обговорювати свої переживання.

Ефективність тренінгу можна оцінювати за такими показниками:

1. Зміна поведінкових реакцій. Учасники вчаться розпізнавати емоції та замінювати деструктивні реакції на конструктивні. Ключовим елементом є перетворення негативних емоцій на корисний досвід. Тренінг пропонує механізми, які дозволяють змінити ставлення до проблемних ситуацій:

- Робота з тривогою. Замість того, щоб пасивно переживати тривогу, учасникам пропонується перевести її у дію. Записування тривожних думок та оцінка їхньої реалістичності є технікою когнітивно-поведінкової терапії (КПТ). Це дозволяє винести тривогу із голови на папір, де її можна об'єктивно проаналізувати та зменшити її емоційний заряд.

- Робота з провинною. Тренінг розмежовує виправдану та уявну провину, що є фундаментальним кроком до емоційної зрілості. Це вчить учасників не «застрягати» в почутті провини, а діяти: вибачитися у випадку виправданої провини або ж усвідомити її безпідставність, щоб звільнитися.

- Робота з критикою. Вправа «Дзеркало критики» є потужним інструментом, що перетворює болючий досвід на можливість для зростання. Вона вчить приймати критику не як особистий напад, а як інформацію, яку можна використати для власного вдосконалення, аналізуючи емоційні реакції та формуючи конструктивну відповідь.

2. Розвиток саморефлексії. Вправи, які вимагають аналізу власних думок та почуттів, сприяють глибокій саморефлексії, що є ключовою складовою емоційного інтелекту.

3. Підвищення стресостійкості. Навчаючи керувати тривогою, тренінг безпосередньо сприяє підвищенню стресостійкості, що, у свою чергу, покращує загальний психологічний стан учасників.

4. Формування ресурсних станів. Надаючи інструменти для самопомоги, тренінг допомагає учасникам розвинути внутрішні ресурси для подолання складних життєвих ситуацій.

Ефективність тренінгу можна виміряти не лише на емоційному, а й на поведінковому та когнітивному рівнях:

- Поведінкові зміни. Учасники, ймовірно, почнуть активніше використовувати отримані інструменти у повсякденному житті. Це може виявитися у зменшенні кількості конфліктів, більш зважених реакціях на стрес та здатності знаходити конструктивні рішення замість емоційних вибухів.

- Когнітивні зміни. На ментальному рівні відбудеться зміна «фільтрів сприйняття». Учасники будуть менш схильні до катастрофізації та самозвинувачень. Вони навчаться розпізнавати деструктивні думки та замінювати їх більш раціональними та позитивними.

- Емоційні зміни. Довготривалий результат тренінгу – це підвищення психологічної стійкості та загального рівня емоційного благополуччя. Учасники навчаться не просто реагувати на емоції, а усвідомлено ними керувати, що дозволить їм почуватися впевненіше та спокійніше у складних ситуаціях.

Загалом, цей тренінг надає комплексну систему інструментів, що сприяє не тимчасовому покращенню, а фундаментальному розвитку особистості, її здатності до саморегуляції та адаптації.

ВИСНОВКИ

1. Професійне вигорання можна визначити як стан фізичного емоційного та психічного виснаження особистості. Основними ознаками професійного вигорання є пригнічений стан, апатія, відсутність мотивації до виконання робочих завдань, а також низький рівень працездатності особи. В українському та зарубіжному науковому середовищі сьогодні досить гостро постає потреба у пошуку ефективних методів боротьби із професійним вигоранням. Адже професійне вигорання є важливою проблемою для сучасних установ та організацій, оскільки працівники, які не здатні ефективно виконувати робочі завдання, не можуть забезпечити конкурентний розвиток компанії на ринку праці. Відповідно, така ситуація потребує пошуку ефективних підходів до мінімізації появи цього явища у професійному середовищі.

2. У сучасних умовах активного перебігу воєнних дій та кризового стану української економіки надзвичайно важливим є забезпечення належного розвитку закладів загальної середньої освіти. Сьогодні педагоги як ніколи є важливою ланкою, що підтримує учнів та дає змогу їм адаптуватися до умов сучасного соціального середовища. Проте складні умови праці та надмірне навчальне навантаження часто виснажують педагогів та призводять до їх професійного вигорання. За такого розвитку подій актуальною є потреба у забезпеченні системи підтримки педагогів та надання їм інструментарію для полегшення пристосування до сучасних реалій розвитку освіти. Професійна діяльність вчителя може призвести до виникнення стресової ситуації, а також тривожних розладів, адже справжня причина стресу криється саме в особистісних рисах індивіда, наприклад, його поглядах на життя, потребах і цілях.

3. Для подолання явища професійного вигорання педагогічні працівники мають розвивати особистісні характеристики, які є важливими для них як фахівців. Зокрема до таких рис можна віднести стресостійкість,

емоційну стабільність, здатність до саморегуляції, а також комунікативні навички та емпатію. Важливим у цьому напрямі є також і професійний розвиток педагога та його вміння адаптуватися до сучасних змін у сфері освіти. Крім того, важливими у подоланні професійного вигорання є і зовнішні чинники, наприклад, підтримка колег та близького оточення, а також діяльність органів державної влади у сфері формування комфортного та безпечного середовища для професійного розвитку вчителів.

4. У процесі проведення емпіричного дослідження (організованого на базі Нововолинського центру професійного розвитку педагогічних працівників у співпраці з благодійною організацією «Корітас-Волинь») щодо фактичного рівня професійного вигорання педагогічних працівників нам вдалося виявити, що значна кількість вчителів має середній рівень професійного вигорання, який свідчить про базовий рівень усвідомлення впливу стресу на організм та робочу діяльність. Наявність середнього рівня професійного вигорання у педагогів також означає, що вчителі досі не мають чітких стратегій боротьби із цим явищем. Крім того, у процесі дослідження ми з'ясували, що частина педагогів має високий рівень професійного вигорання, що проявляється в емоційному виснаженні, апатії до виконання робочих завдань, а також пригніченому стані не лише на роботі, а й в повсякденному житті. Результати діагностичного дослідження стали основою для розробки авторської корекційної програми, яка спрямована на подолання проявів професійного вигорання педагогів у кризових умовах розвитку освітньої галузі.

5. У результаті розробки авторської корекційної програми, яка спрямована на подолання явища професійного вигорання у педагогів, нами було розроблено цикл тренінгів, кожен із яких спрямований на розвиток навичок командної співпраці та вміння самопрезентувати себе у кризових ситуаціях. Під час організації тренінгів ми звернули увагу на психологічний стан педагогів, їх вміння вирішувати кризові ситуації та приймати рішення у екстремальних умовах. У результаті реалізації тренінгів ми виявили, що більшість учасників значно знизилася рівень тривожності та стресу, що у

результаті позитивно вплинуло на мінімізацію проявів явища професійного вигорання. Крім того, у процесі розробки авторської програми ми сформуваємо ряд рекомендацій, які можуть бути корисними практичним психологам, що спеціалізуються на корекції стану професійного вигорання фахівців, а також для власне педагогів, які прагнуть самостійно подолати прояви професійного вигорання.

Перспективи подальших наукових розвідок теми кваліфікаційної роботи полягають у більш детальному аналізі специфіки проявів професійного вигорання у педагогів, які працюють в умовах дистанційного або змішаного формату навчання. Крім того, у майбутніх наукових дослідженнях можна зосередитися на вивченні ефективності конкретних психологічних методик у вимірі подолання явища професійного вигорання педагогічних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Архангельська М. Когнітивно-поведінкова терапія як система психотерапевтичних втручань першого вибору в лікуванні тривожних розладів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2024. Вип. 2. С. 49–54. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/1323>.
2. Афанасьєва Н., Перелигіна Л. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. 2015. 251 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/3246/1/%d0%9c%d0%a1%d0%9f%d0%a2%20%d0%bd%d0%b0%d0%b2%d1%87%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%b8%d0%b9%20%d0%bf%d0%be%d1%81%d1%96%d0%b1%d0%bd%d0%b8%d0%ba.pdf>.
3. Барбінова А. Профілактика професійного вигорання у вчителів як передумова успішної педагогічної діяльності. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Методика навчання природничих дисциплін у середній та вищій школі» (XXVII Каришинські читання) (м. Полтава, 28-29 травня 2020 р.) / За заг. ред. проф. М.В. Гриньової. Полтава: Астроя, 2020. С. 126–128. URL: <http://elcat.pnpu.edu.ua/docs/XXVII%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B8%D1%88.pdf#page=126>.*
4. Бацуровська В. О. Історія дослідження поняття професійного вигорання. *Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України : збірник тез наук.-теорет. 36-ї студентської конф. (м. Миколаїв, 20-22 березня 2024 р.)*. Миколаїв : МНАУ, 2024. С. 286–289. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18078>.
5. Бегун-Трачук Л. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*. 2020. Вип. 5. URL: <https://mmod.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/213>.

6. Боброва Л. Позитивна психотерапія як метод організації освітнього процесу. *Психологічний і педагогічний дискурс: наукові записки вчених: Збірник матеріалів конференції/За заг. ред проф. ТО Олефіренка. 2020. С. 23–25. URL: <http://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi81/0060793.pdf#page=23>. 24-25*

7. Бутиріна М., Перейма В. Підготовка майбутніх педагогів до запобігання синдрому професійного вигорання. *Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти. 2018. Вип. 8 (1). С. 58–67. URL: <http://profped.ddpu.edu.ua/article/view/153739>.*

8. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. / [редкол.: А. В. Сущенко та ін.]. Запоріжжя : КПУ, 2021. Вип. 75, т. 1. С. 68–72. URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/items/28eb156a-5ee4-458a-9904-f8398ed386ac>.*

9. Верголяс М. Психолого-педагогічна підтримка учасників освітнього процесу в умовах воєнного конфлікту. *Педагогічна Академія: наукові записки. 2025. Вип. 21. URL: <http://pedagogical-academy.com/index.php/journal/article/view/1222>.*

10. Воскова І. Профілактика професійного вигорання педагогів (організаційні засоби). *Таврійський вісник освіти. 2008. № 4 (24). С. 238–242. URL: <https://academy.ks.ua/wp-content/uploads/2014/05/%D0%92%D0%B8%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA-%E2%84%9624.pdf#page=238>.*

11. Галан Л., Журавльова О., Кульчицька А. Концептуалізація поняття професійного вигорання у науковій літературі. *Психологічні перспективи. 2024. № 44. С. 38–51. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/27199>.*

12. Гармаш Г., Рябоконт В. Соціально-психологічний тренінг як вид активного соціально-психологічного навчання. *Гуманітарний дискурс суспільних проблем: минуле, сучасне, майбутнє: Матеріали Всеукраїнської наукової конференції з міжнародною участю. 23 квітня 2020 року, м. Черкаси.*

Черкаси: ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2020. С. 16–18. URL: <https://nuczu.edu.ua/images/topmenu/science/konferentsii/2020/1/3.pdf#page=16>.

13. Гончарук Н. Методика проведення соціально–психологічного тренінгу. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2010. Вип. 7. URL: <http://restaurant-hotel.knukim.edu.ua/index.php/2227-6246/article/download/162217/161179>.

14. Гулакова Л. Психологічний аналіз професійного вигорання вчителів. *Наукові пошуки* : зб. наук. пр. молодих учених. Вип. 13 / за ред. проф. А. А. Сбруєвої. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. С. 204–208. URL: https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/Naukovi_poshuki_vip.13.pdf#page=204.

15. Джаббарова Л. Сучасна когнітивно-поведінкова терапія. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2020. Вип. 34. С. 64–65. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/sochumj_2020_34_32.pdf.

16. Дмитришин С. Резильєнтність особистості: сутність феномену та методи розвитку в освітньому середовищі. *Молодий вчений*. 2025. С. 72–76. URL: <https://molodyivchenyi.ua/omp/index.php/conference/catalog/download/143/2201/4604-1>.

17. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.

18. Коломієць Д., Івашкевич Є. Необхідність вивчення європейського досвіду організації освітнього процесу в умовах воєнного стану та в післявоєнний час. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова* : зб. наук. праць. Спецвип. Т. 1. Київ : Гельветика, 2022. С. 164–167. URL: <https://dspace.vnmu.edu.ua/handle/123456789/5998>.

19. Кузнєцов М., Єрмоленко І. Особливості професійного вигорання працівників. *The XXXI International Science Conference «Trends in the*

development of modern scientific», June 22 – 25, 2021, Vancouver, Canada. С. 432–437. URL: <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2021/06/XXXI-Conference-June-22-25-2021-Vancouver-Canada.pdf#page=432>.

20. Локшина О. Організація освіти в умовах війни: рекомендації міжнародних організацій. *Український педагогічний журнал*. 2022. Вип. 2. С. 5–18. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730991/>.

21. Лукашенко Л. Освітній менеджмент крізь призму війни: виклики та професійна майстерність керівника закладу загальної середньої освіти. *Актуальні питання економічних наук*. 2025. Вип. 8. URL: <http://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/293>.

22. Лукянчук Н. Класифікація видів тренінгів. *Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика*. 2013. Вип. 1. С. 272–279. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nivoo_2013_1_36.pdf.

23. Марусинець М.М. Професійне вигорання та професійна деформація у педагогічній діяльності вчителя. *Міжнародний науковий вісник: збірник наукових праць* /ред. кол. І. Артёмов (голова) та ін. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. Вип. 2(9). С. 45–53. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/items/d04b8d27-e455-4d8b-814b-5303c18a919a>.

24. Мащак С. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія Психологічна. 2012. Вип. 2 (1). С. 444–452. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvldu_2012_2\(1\)__54.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvldu_2012_2(1)__54.pdf)

25. Мерзлякова О. Коди життєстійкості: проєкт з розвитку резильєнтності освітян. *Актуальні проблеми охорони психічного здоров'я українського народу у воєнний і повоєнний час: Матеріали методологічного*

семінару НАПН України 16 листопада 2023 року: Зб. матеріалів. 2023. С. 329–334. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/738294/>.

26. Мешко Г.М. Антистресові саногенні психотехнології в підготовці майбутніх учителів до збереження і зміцнення професійного здоров'я. *Сучасні здоров'язбережувальні технології*: моногр. Харків: Оригінал, 2018. С. 466–474.

27. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. *Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи*: зб. наук.-метод. праць. Житомир: Вид-во Євенок О. О., 2017. С. 62–67.

28. Моїсеєнко І. Особливості професійного вигорання педагогів. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя* : збірник наукових праць / [за ред : Кузікової С. Б., Щербакової І. М.]. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. С. 353–357. URL: https://www.library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/Osobistist_u_krizovich_2016.pdf#page=353.

29. Нзааровець Т. Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання особистості. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. Педагогіка і психологія. 2023. Вип. 2. С. 46–50. URL: <https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/pp/article/view/2678>.

30. Олійник І. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. Серія: Педагогіка і психологія. 2017. Вип. 1. С. 118–125. URL: <https://ir.duan.edu.ua/bitstream/123456789/2905/1/20.pdf>.

31. Панченко Т. Резильєнтність як адаптаційний ресурс педагога у складних життєвих ситуаціях. *Суспільство, наука, освіта: актуальні дослідження, теорія та практика*: тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (23- 24 листопада 2023 р.) / Білоцерківський інститут економіки та управління Університету «Україна»; за заг. ред. Я. В. Новака;

наук. ред. Т.М. Косач, Н.С. Пасічник. Біла Церква, 2023. С. 172–175. URL: <https://if.uu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/01/zb.tez-vseukr.2023.pdf#page=172>.

32. Писаренко Ю. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. *Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи*. 2021. С. 159–162. URL: <https://jron.donnu.edu.ua/article/view/10786>.

33. Приходько В. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції. *Вісник Львівського університету*. 2005. С. 182–188. URL: https://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/periodic/visnyk/19_1/23_prychodko.pdf.

34. Про правовий режим воєнного стану. Офіційний веб-портал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 14.01.2025).

35. Прокопенко І. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. Вип. 1.45. С. 59–64. URL: <https://scholar.archive.org/work/lnqg35nlcrdztemp4zjx7z62ba/access/wayback/https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/download/15256/14180>.

36. Ромадікіна В. Концептуальні підходи щодо розуміння соціально-психологічного тренінгу. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2011. Вип. 2. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vnadps_2011_2_33.pdf.

37. Сердюк Л., Завірюха В. Позитивна психотерапія в сприянні психологічному благополуччю особистості. *Актуальні проблеми психології*: Том IX, Загальна психологія. Історія психології. Етнічна психологія. 2018. Вип. 11. С. 185–193. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/720191/>.

38. Сингаївська І., Глуговська О. Особливості психологічної компетентності вчителя в роботі з підлітками під час війни. *Вчені записки*

Університету «КРОК». 2024. Вип. 4 (76). С. 319–337. URL: <https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/869>.

39. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. Вип. 5. С. 76–80. URL: <https://scholar.archive.org/work/tldnwz7t2natbnkaay5lilvjey/access/wayback/http://mir.dspu.edu.ua/article/download/264639/260742>.

40. Тертична Т. Освіта як засіб покращення емоційного стану внутрішньо переміщених українських дітей в умовах війни. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training Methodology Theory Experience Problems*. 2023. № 69. С. 91–99. URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/5547>.

41. Урбанович В., Штифурак В. Психологічне обґрунтування синдрому професійного вигорання. *Молодий вчений*. 2018. Вип. 5 (1). С. 27–30. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/molv_2018_5\(1\)_9.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/molv_2018_5(1)_9.pdf).

42. Федорчук В. Тренінг–інструмент особистісного зростання особистості. *Збірник наукових праць. Проблеми сучасної психології*. 2010. Вип. 9. URL: <http://nrpbe.ukma.edu.ua/index.php/2227-6246/article/download/161977/160958>.

43. Халік О. О. Тривожність як чинник дезадаптації практичних психологів-початківців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : 19.00.07. Київ, 2010. 20 с.

44. Циновнік Т., Стец М. Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. 2016. Вип. 10 (2). С. 149–152. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&I

MAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/nz_pmf_2016_10(2)_37.pdf.

45. Чеканська Л. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів. *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка*: збірник наукових статей у 2 томах / За заг. ред. О.В. Гузенко. Суми: ФОП Цьома С.П., 2020. Т.2. С. 211–216. URL: https://www.soippo.edu.ua/images/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97_%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8_%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%97/2020/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A2%D0%BE%D0%BC%202.pdf#page=211.

46. Чекстере О., Гнатюк О. Особливості навчання та адаптації здобувачів освіти в умовах війни. *Innovative development of science, technology and education. Proceedings of the 9th International scientific and practical conference. Perfect Publishing. Perfect Publishing, 2024.* URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742907/>.

47. Чиханцова О. Позитивна психотерапія як фактор сприяння розвитку життєстійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2021. Вип. 3 (1). С. 21–33. URL: [http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Tipp_2021_3\(1\)_4.pdf](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Tipp_2021_3(1)_4.pdf).

48. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2021. С. 110–119. URL: <https://sj.npu.edu.ua/index.php/pn/article/view/1161>.

49. Cox T., Kuk G., Leiter M. P. Burnout, health, work stress and organizational healthiness. *Professional burnout*. 2017. P. 177–193. URL:

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315227979-14/burnout-health-work-stress-organizational-healthiness-tom-cox-george-kuk-michael-leiter>.

50. Maslach C. Job burnout – how people cope. Public Wealf. 1988.

ДОДАТКИ

Додаток А

Програма психологічної інтервенції та підвищення кваліфікації для педагогічних працівників

Тема:	Психологічна підтримка через розвиток емоційного інтелекту
Мета:	<ul style="list-style-type: none"> • розширити уявлення педагогів про емоційний інтелект як психолого-педагогічний феномен; • удосконалити навички прояву емоційного інтелекту у професійній діяльності педагогічних працівників дошкільної та загальної середньої освіти; • ознайомити педагогів із особливостями розвитку емоційного інтелекту дошкільників, учнів та розвитку їх емоційних компетентностей.
Напрямок ПК:	Розвиток загальних і професійних компетентностей
Форма ПК:	Очна
Перелік компетентностей, що набуватимуться/вдосконалюватимуться:	<p>Здатність до:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особистісного і професійного самовизначення, самоствердження і самореалізації впродовж життя; – прийняття ефективних рішень у професійній діяльності та відповідального ставлення до обов'язків; – творчого пошуку й реалізації нових ідей; – презентації результатів своєї професійної діяльності; – виявлення і вирішення проблем, застосування отриманих знань в практичній діяльності; – ефективного етичного спілкування із суб'єктами взаємодії та в колективі.
	<p>професійні:</p> <ul style="list-style-type: none"> • усвідомлювати та проявляти особисті відчуття, почуття, емоції, потреби та емоційні стани інших учасників освітнього процесу; – використовувати у професійній діяльності знання щодо сутності і структури емоційного інтелекту; – спроможність створювати умови для конструктивної та безпечної взаємодії з учасниками освітнього процесу; – формувати вміння проводити діагностування рівнів розвитку емоційного інтелекту в суб'єктів освітнього процесу; • - готовність враховувати у педагогічній практиці можливі порушення емоційного інтелекту у дітей з ООП і знаходити методи впливу та корекції розв'язання даної проблеми; • - використовувати способи самозбереження психічного здоров'я, запобігання професійному вигоранню, керування власними емоціями.
Очікувані результати:	<ul style="list-style-type: none"> • знання сутності, структури і засобів розвитку емоційного інтелекту особистості як психолого-педагогічного

	феномену; <ul style="list-style-type: none"> • розуміння ролі емоційного інтелекту в соціалізації дитини і професійній діяльності педагога; • уміння підвищувати мотивацію колег і учнів до роботи з розвитку власного емоційного інтелекту; • готовність до застосування засобів розвитку емоційного інтелекту, самозбереження психічного здоров'я суб'єктів освітнього процесу; • здатність до здійснення діагностики емоційного інтелекту в суб'єктів освітнього процесу. • уміння застосовувати в освітньому процесі практики концентрації уваги, усвідомленого емоційного реагування, емоційної стійкості.
Цільова аудиторія:	педагогічні працівники закладів дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти Нововолинської МТГ
Місце проведення:	Нововолинський ЦПРПП
Обсяг (тривалість) навчання:	15 годин
Документ, що видається за результатами навчання	Сертифікат

ЗМІСТ ПРОГРАМИ

Зміст програми реалізується у 4 модулях:

1 модуль

1. Відображення сутності емоційного інтелекту у психологічній науці.
2. Визначення змісту поняття емоційного інтелекту.
3. Психолого-педагогічні аспекти розвитку емоційного інтелекту.
4. Емоційний інтелект як особистісний чинник професійного становлення педагога.

2 модуль

1. Засоби розвитку емоційного інтелекту суб'єктів освітнього процесу.
2. Особливості емоційного інтелекту в системі професійної компетенції особистості.
3. Роль педагога у розвитку емоційного інтелекту під час освітнього процесу.
4. Засоби розвитку емоційного інтелекту педагогів

3 модуль

1. Роль емоційного інтелекту для розвитку дитини.

2. Система вправ для розвитку емоційного інтелекту дітей дошкільного віку/школярів.

3. Важливість формування емоційного інтелекту та емпатії дітей.

4. Формування навичок емоційно-вольової саморегуляції.

4 модуль

1. Діагностика емоційного інтелекту суб'єктів освітнього процесу.

2. Діагностичні методики для виявлення стану розвитку емоційного інтелекту школярів

3. Визначення рівня розвитку емоційного інтелекту педагогів.

4. Емоційне вигорання педагогів: ресурси та шляхи підтримки.

5. Рефлексія курсу. Підбиття підсумків.

Додаток Б

Конспекти тренінгів авторської корекційної програми

Тренінг-модуль 1. Емоційний інтелект: від теорії до професійної стійкості педагога

Мета: Сформувати глибоке розуміння сутності та структури емоційного інтелекту та обґрунтувати його ключову роль як чинника професійної стійкості та становлення педагога.

Тривалість: 150 хвилин.

Матеріали: Фліпчарт/дошка, маркери, стікери, роздаткові матеріали (схеми моделей EI), картки з ознаками EI, спокійна фонова музика.

1. Вступ та Актуалізація (15 хв)

Вправа «Емоційний барометр» (10 хв)

Мета: Налаштування на роботу, визначення емоційного стану групи.

Учасники називають своє ім'я та одну емоцію, яку відчують тут і зараз, пояснюючи, з чим вона пов'язана.

Актуалізація теми та Очікування (5 хв)

Тренер оголошує тему, мету модуля.

Вправа «Очікування»: учасники пишуть на стікерах, що очікують від заняття (наприклад: «Зрозуміти різницю між IQ та EQ», «Отримати техніки для класу») і розміщують їх на фліпчарті.

2. Теоретичні Основи Емоційного Інтелекту (40 хв)

Міні-лекція «Історія та Сутність EI» (20 хв)

Тренер висвітлює:

1. Історію концепції (починаючи з Е. Торндайка, 1920-ті, до Вейлера, Майера та Саловея).

2. Понятійний апарат: чим EI не є (не є просто добротою чи високим IQ), а є (здатності до обробки емоційної інформації).

3. Дві основні моделі: Модель здібностей (Mayer & Salovey) та Змішана модель (D. Goleman).

Вправа «Формула EI» (20 хв)

Учасники об'єднуються у малі групи (по 3-4 особи). Кожна група отримує картки з назвами ключових компонентів EI (за Гоулманом):

1. Самосвідомість,
2. Самоконтроль,
3. Соціальна свідомість (емпатія),
4. Управління стосунками.

Група має сформулювати та презентувати, що означає кожен компонент на практиці педагога. (Наприклад: Самосвідомість = «Я розумію, що роздратований через недоспану ніч, а не через учня»).

3. EI у Професійному контексті педагога (75 хв)

Практикум «EI та педагогічна діяльність» (30 хв)

Тренер надає коротку шкалу самооцінки EI (адаптований варіант опитувальника для самодіагностики). Учасники анонімно оцінюють себе.

Обговорення: Які здібності EI є найбільш критичними для педагогічної роботи? Чому емпатія є основою для індивідуального підходу до учнів?

Як самоконтроль впливає на дисципліну в класі?

Кейс-обговорення «EI як чинник стійкості» (45 хв)

Тренер пропонує два кейси (ситуації з педагогічної практики):

Кейс А – Конфлікт із батьками;

Кейс Б – Ситуація професійного вигорання (відчуття емоційного виснаження).

Завдання для груп: Проаналізувати кейс, використовуючи формулу EI (4 компоненти).

Як би педагог із високим EI розв'язав цю ситуацію?

Як EI захищає його від вигорання?

Презентація та обговорення: Виділення EI як захисного чинника (здатність до саморегуляції зменшує емоційне виснаження).

4. Підсумки та Рефлексія (20 хв)

Рефлексія «Зв'язок з практикою» (10 хв)

Учасники по черзі (або письмово) завершують фразу: «Після сьогоднішнього заняття я зрозумів(-ла), що розвиток мого EI безпосередньо допоможе мені у...» (наприклад: «уникненні емоційного вигорання», «налагодженні стосунків з підлітками» і т.п.).

Оцінка тренінгу (5 хв) Збір стікерів «Очікування» – обговорення, чи виправдалися вони.

Завершення (5 хв) Дякую за активну роботу. Анонс наступного модуля. -

Ключові висновки, які мають бути озвучені тренером:

ЕІ – це не вроджена риса, а набір навичок, які можна розвивати. Це дає педагогам надію та мотивацію до роботи над собою.

Високий ЕІ педагога є буфером проти стресу. Усвідомлення своїх емоцій (самосвідомість) і вміння ними керувати (самоконтроль) є профілактикою вигорання.

Емпатія та управління стосунками є основними професійними інструментами для створення сприятливого освітнього середовища.

Продовження Додатку Б

Тренінг модуль 2: Емоційний інтелект: від особистої компетенції до освітньої практики

Мета: Сформувати розуміння ролі ЕІ у професійній діяльності педагога та ознайомити учасників із практичними засобами його розвитку для себе та учнів.

Тривалість: 2,5 – 3 години.

I. Вступна частина (15 хв)

1. Привітання та актуалізація (5 хв)

- Тренер: Привітання, короткий підсумок першого заняття (наприклад, «Ми з'ясували, що ЕІ – це здатність розуміти та керувати своїми та чужими емоціями»).
- Вправа «Емоційний прогноз»: Учасники діляться одним словом, яке описує їхній емоційний стан на початку заняття, та одним словом, яке вони хочуть відчувати наприкінці.

2. Анонс та очікування (10 хв)

- Тренер: Представлення плану заняття з акцентом на ключові питання: засоби розвитку ЕІ для всіх, місце ЕІ у професійній компетенції та роль педагога.
- Вправа «Фокус»: Учасники на стікерах пишуть одне конкретне очікування від сьогоденішнього заняття і приклеюють на фліпчарт.

II. Основна частина (120 хв)

1. Емоційний інтелект у професійній компетенції (30 хв)

Питання: Особливості емоційного інтелекту в системі професійної компетенції особистості.

- Міні-лекція тренера (10 хв):
 - ЕІ як ключовий фактор успіху (за дослідженнями Goleman, Bar-On).
 - Професійна компетентність педагога: традиційні (знання, методи) vs. сучасні (соціальні, емоційні навички).
 - «Емоційний поріг» педагога: Здатність витримувати емоційне навантаження, уникати вигорання, зберігати ресурсний стан.
- Вправа «Критичні моменти» (20 хв, робота в малих групах):
 - Завдання: Об'єднатися у 3-4 групи. Кожна група обирає 2-3 найбільш стресові/конфліктні ситуації в освітньому процесі (наприклад, «конфлікт з батьками», «група дітей втратила контроль», «особисте вигорання»).

- Обговорення: Які саме складові ЕІ (самосвідомість, саморегуляція, емпатія, соціальні навички) є критично необхідними для успішного вирішення цих ситуацій?
- Презентація: Кожна група презентує одну ситуацію та необхідну ЕІ-компетенцію.

2. Засоби розвитку ЕІ педагогів (30 хв)

Питання: Засоби розвитку емоційного інтелекту педагогів.

- Міні-лекція/Обговорення (10 хв):
 - Самосвідомість: Ведення «Емоційного щоденника» (фіксація почуттів і тригерів), практика майндфулнес (усвідомленості).
 - Саморегуляція: «Техніка 6 секунд» (пауза перед реакцією), дихальні вправи (квадратне дихання), зміна фокусу уваги.
 - Емпатія: «Активне слухання» (вербалізація почуттів іншого: «Я бачу, що ти засмучений...»).
- Практикум «Швидка допомога» (20 хв):
 - Демонстрація: Тренер демонструє 2-3 техніки швидкої саморегуляції, які можна використовувати прямо на уроці чи під час перерви (наприклад, техніка «Заземлення 5-4-3-2-1»).
 - Відпрацювання: Учасники практикують ці техніки, діляться відчуттями.
 - Завдання: Кожен учасник обирає одну техніку саморегуляції, яку він обов'язково почне застосовувати наступного дня.

3. Роль педагога та засоби розвитку ЕІ учнів (60 хв)

Питання: Роль педагога у розвитку емоційного інтелекту під час освітнього процесу.

Засоби розвитку емоційного інтелекту суб'єктів освітнього процесу.

- Міні-лекція «Педагог як емоційний провідник» (15 хв):
 - Моделювання: Педагог – це головна модель емоційної поведінки для учнів. Важливість конгруентності (відповідності внутрішніх почуттів і зовнішньої поведінки).
 - Створення клімату: Створення в класі безпечного простору, де дозволено відчувати *всі* емоції, а не лише «позитивні».
 - Емоційний коучинг: Не ігнорувати емоцію, а називати її (верифікація), дозволити її відчувати та допомогти знайти конструктивний вихід (наприклад, «Я бачу, що ти злишся. Злитися – нормально. Що ми можемо зробити з цією злістю, щоб не образити інших?»).

- Вправа «Емоційні інструменти на уроці» (40 хв, робота в групах за віковими категоріями НУШ, ЗЗСО):
 - Завдання: Створити банк прийомів для розвитку ЕІ учнів у межах свого предмету/діяльності.
 - Група 1 (Молодша школа): Прийоми для розпізнавання емоцій («Куточок почуттів», картки емоцій, «термометр злості»).
 - Група 2 (Середня школа): Прийоми для регуляції («Стоп-кадр», емоційні історії/кейси на уроках літератури чи історії, дискусії).
 - Група 3 (Старша школа): Прийоми для емпатії та соціальних навичок (рольові ігри, дебати, проєкти співпраці).
 - Презентація: Кожна група презентує 2-3 найкращі ідеї.
- Завершення блоку (5 хв): Підсумок про те, що розвиток ЕІ – це інтегрований процес, а не окремий предмет.

III. Завершальна частина (15 хв)

1. Підсумки та рефлексія (10 хв)

- Тренер: Підсумовує ключові висновки щодо ЕІ як професійної компетенції та його розвитку.
 - Вправа «Три речення»: Кожен учасник завершує три фрази:
 1. Сьогодні я зрозумів(-ла), що...
 2. Мені найбільше запам'яталася техніка...
 3. Я спробую використати...
 - Збір очікувань: Перегляд стікерів з очікуваннями з початку заняття. Чи справдилися вони?
- 2. Домашнє завдання та анонс (5 хв)
 - Домашнє завдання: «Експеримент 3 дні». Протягом трьох днів щодня використовувати обрану сьогодні техніку саморегуляції. Фіксувати, як це вплинуло на власний рівень стресу та комунікацію з учнями.
 - Анонс: Короткий анонс теми наступного заняття, присвяченої емоційному інтелекту дитини.
 - Подяка та прощання.

Продовження Додатку Б

Тренінг модуль 3: Емоційний інтелект дитини: від емпатії до саморегуляції

Мета: Сформувати розуміння важливості ЕІ для розвитку дитини та надати педагогам систему практичних вправ для формування емоційно-вольової саморегуляції та емпатії.

Цільова аудиторія: Педагоги, вихователі, психологи, батьки.

Тривалість: 2,5 години.

I. Вступна частина (15 хв)

1. Привітання та «Емоційне коло» (5 хв)

- Тренер: Привітання, збір коротких підсумків виконання домашнього завдання (використання техніки саморегуляції).
- Вправа «Світлофор почуттів»: Учасники обирають картку-колір: Зелений (відчуваю спокій і готовність), Жовтий (трішки втомився/тривожуся), Червоний (потребую підтримки). Короткий обмін почуттями.

2. Актуалізація та очікування (10 хв)

- Тренер: Анонс ключових питань: чому ЕІ важливий саме для дитини, як розвивати емпатію та конкретні ігри для саморегуляції.
- Мозковий штурм: «Що дає дитині розвинений ЕІ?» (Відповіді фіксуються на фліпчарті: успіх у спілкуванні, менше конфліктів, краща успішність, стійкість до стресу).

II. Основна частина (115 хв)

1. Роль ЕІ для розвитку дитини (25 хв)

Питання: Роль емоційного інтелекту для розвитку дитини. Важливість формування емоційного інтелекту та емпатії дітей.

- Міні-лекція тренера (15 хв):
 - Академічний успіх: ЕІ впливає на концентрацію, мотивацію та здатність до співпраці.
 - Соціальний успіх: ЕІ – основа для емпатії (здатності співпереживати) та асертивності (вміння відстоювати свої межі).
 - Психічне здоров'я: Розвинений ЕІ є захисним фактором від тривожності, депресії та схильності до ризикованої поведінки.
 - Емпатія: Це не вроджена риса, а навичка, яка починається з називання чужих емоцій («Я бачу, що твоїй подрузі зараз сумно»).
- Вправа «Ланцюжок емпатії» (10 хв):

○ Завдання: Учасники ланцюжком називають ситуації з життя дитини (школяра/дошкільника), де їй потрібно проявити емпатію (наприклад, «впав товариш», «хтось отримав погану оцінку»).

2. Вправи для розвитку ЕІ дітей (45 хв)

Питання: Система вправ для розвитку емоційного інтелекту дітей дошкільного віку/школярів.

- Групова робота «Скарбничка прийомів» (35 хв):
 - Учасники діляться на дві групи: «Дошкілля/Молодша школа» та «Середня/Старша школа».
 - Завдання для груп: Створити 5-7 конкретних, готових до використання вправ (ігор) для розвитку ЕІ, з акцентом на розпізнавання та емпатію.
 - *Молодша школа:* «Гра в дзеркало емоцій» (копіювання виразу обличчя), «Емоційна лотерея» (обговорення, коли ми відчуваємо цю емоцію).
 - *Середня/Старша школа:* «Емоційний щоденник героя» (аналіз почуттів персонажів книги/фільму), «Що б ти зробив/ла?» (аналіз етичних дилем, де потрібна емпатія).
 - Презентація: Кожна група презентує свої найкращі ідеї.
 - Тренерський коментар (10 хв): Наголос на важливості емоційного словника. Якщо дитина не знає слова для почуття, вона не може ним керувати. Вчити розрізняти відтінки: злість ≠ роздратування.

3. Формування навичок саморегуляції (45 хв)

Питання: Формування навичок емоційно-вольової саморегуляції.

- Міні-лекція «Вольовий компонент» (15 хв):
 - Саморегуляція – це здатність керувати інтенсивністю та тривалістю своїх емоцій, а не придушувати їх.
 - Емоційно-вольова регуляція включає: здатність відкласти винагороду (самоконтроль), спрямовувати увагу, планувати дії.
 - Роль Дорослого: Створення рутини, чітких правил та меж – це основа для формування волі дитини.
 - Практикум «Стоп-сигнал» (30 хв):
 - Вправа «Черепашка» (Для молодших): Коли відчуваєш сильне бажання чи злість, «сховайся» у свій «панцир» (присісти, обійняти коліна) і зроби 5 глибоких вдихів.

- Вправа «Мій острів спокою» (Для старших): Учасники закривають очі та за допомогою інструкції тренера створюють уявний «безпечний простір», куди можна «виходити» у стресовій ситуації.
- Обговорення: Як ці прості «рухові/уявні якорі» допомагають повернути контроль над поведінкою.

III. Завершальна частина (10 хв)

1. Підсумки та рефлексія (7 хв)

- Тренер: Підсумок про те, що емоційна грамотність дитини є найважливішим «м'яким навиком» XXI століття.
- Вправа «Ліфт»: Учасники повинні одним реченням «підняти» один одного, назвавши найважливіший висновок, який вони виносять із сьогоднішнього заняття.

2. Домашнє завдання та прощання (3 хв)

- Домашнє завдання: «Емоційна хвилинка». Щодня впроваджувати одну з вивчених вправ (наприклад, «Черепашка» або «Емоційна лотерея») у спілкування з дітьми/учнями. Фіксувати їхню реакцію.
- Анонс: Наступне заняття буде присвячене діагностиці та самопідтримці педагога.
- Подяка.

Продовження Додатку Б

Тренінг – модуль 4: Діагностика, самопідтримка та рефлексія курсу

Ціль заняття: Ознайомити учасників із методами діагностики ЕІ у себе та учнів, надати практичні інструменти для запобігання емоційному вигоранню та підбити підсумки тренінгового курсу.

Тривалість: 2,5 – 3 години.

I. Вступна частина (15 хв)

1. Привітання та підсумок (5 хв)

- Тренер: Привітання. Короткий обмін враженнями про впровадження вправ із саморегуляції та розвитку ЕІ у дітей (домашнє завдання).

2. Анонс та очікування (10 хв)

- Тренер: Представлення плану завершального заняття: діагностика, боротьба з вигоранням та підсумки.

- Вправа «Останнє запитання»: Учасники записують на стікерах одне питання, яке ще залишилося без відповіді після трьох занять. Стікери розміщуються на дошці. (Мета: переконатися, що всі важливі теми будуть охоплені).

II. Основна частина (130 хв)

1. Діагностика емоційного інтелекту (45 хв)

Питання: Діагностика емоційного інтелекту суб'єктів освітнього процесу. Діагностичні методики для виявлення стану розвитку емоційного інтелекту школярів. Визначення рівня розвитку емоційного інтелекту педагогів.

- Міні-лекція «Навіщо вимірювати ЕІ?» (10 хв):
 - Діагностика – не для оцінювання, а для визначення зон розвитку (як у себе, так і в учнів).
 - Два основні типи тестів: здібностей (Ability) та самозвіту (Self-Report).
- Огляд методик для школярів (15 хв):
 - Спостереження: Чек-листи поведінки (реакція на невдачу, здатність до співпраці).
 - Проективні методики: Малюнкові тести («Мої почуття»), незакінчені речення (Для молодшої школи).
 - Опитувальники: Адаптовані тести, що вимірюють соціальну компетентність та емоційну регуляцію (Для середньої та старшої школи).

- Діагностика ЕІ педагогів (20 хв):
 - Огляд інструментів самозвіту: Наприклад, опитувальник Н. Гоулмана (короткий варіант), опитувальник М. Люсіна (для самодіагностики).
 - Практикум: Самодіагностика (15 хв): Учасники проходять спрощений, невалідний для публікації, але інформативний опитувальник (наприклад, 10-15 питань) для саморефлексії щодо своїх сильних сторін та зон росту в ЕІ.

2. Емоційне вигорання: ресурси та підтримка (55 хв)

Питання: Емоційне вигорання педагогів: ресурси та шляхи підтримки.

- Міні-лекція «Вигорання: ворог ЕІ» (15 хв):
 - Визначення: Вигорання як синдром, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації (цинізму) та зниження професійних досягнень.
 - Взаємозв'язок з ЕІ: Низький рівень самосвідомості та саморегуляції є прямим шляхом до вигорання. ЕІ – це імунітет проти вигорання.
- Вправа «Діагностика вигорання: Тест Маслач (скорочений)» (15 хв):
 - Учасники відповідають на скорочені питання, що стосуються трьох компонентів вигорання.
 - Обговорення: Це не діагноз, а сигнал до дії.
- Практикум «Створення Плану Ресурсу» (25 хв, робота в парах):
 - Завдання: Обговорити та створити індивідуальний План Ресурсу (План Самопідтримки), що включає:
 1. «Якір»: 1-2 дії для швидкого відновлення (1-5 хвилин).
 2. «Батарейка»: 1-2 дії для середньострокового відновлення (30-60 хвилин, щотижня).
 3. «Кордон»: 1-2 чітких правила «ні» для захисту особистого часу/енергії.
 - Обмін: Короткий обмін найкреативнішими «кордонами».

3. Рефлексія курсу. Підбиття підсумків (30 хв)

Питання: Рефлексія курсу. Підбиття підсумків.

- Вправа «Валіза, М'ясорубка, Кошик» (15 хв):
 - Валіза (Я візьму із собою): Що було найкориснішим, що ви будете використовувати у своїй роботі/житті?
 - М'ясорубка (Мені треба переосмислити): Які ідеї/стереотипи потребують додаткового аналізу або зміни?

- Кошик (Я залишаю): Що було неактуальним, незрозумілим або виявилось зайвим?
- Відповіді на «Останні запитання» (5 хв): Тренер відповідає на питання, зібрані на початку заняття.
- Слово від учасників (10 хв): Кожен учасник ділиться однією фразою, що підсумовує його досвід участі у тренінгу.
- Тренер: Подяка за активність, вручення сертифікатів, побажання успіху в емоційно-інтелектуальному розвитку.