

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

на тему: **«Психологічні особливості профілактики професійного вигорання
вихователів закладів дошкільної освіти під час війни»**

Виконала здобувачка вищої освіти
групи пс242м
Спеціальність 053 Психологія
ОП Психологія. Практична психологія
Телегіна Павліна Сергіївна
Керівник: канд. психол. наук, доцент
Прокоф'єва Олеся Олексіївна
Рецензент: канд. психол. наук, доцент
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя
Кошова Інна Вікторівна

Запоріжжя – 2025 року

Телегіна П.С.

Психологічні особливості профілактики професійного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти під час війни

АНОТАЦІЯ

У роботі розкрито психологічні особливості професійного вигорання працівників закладів дошкільної освіти, що виникає під впливом багатьох стресогенних чинників, особливо в умовах воєнного стану. Актуальність теми обумовлена значним емоційним навантаженням на вихователів, яке пов'язане з високою відповідальністю за дітей, складною взаємодією з батьками, низьким матеріально-технічним забезпеченням та постійними змінами в освітньому середовищі.

Зазначено, що емоційне вигорання у вихователів проявляється у вигляді хронічної втоми, емоційного виснаження, втрати мотивації до праці, деперсоналізації, а також психосоматичних симптомів. У межах теоретичного аналізу досліджено основні підходи до розуміння феномену професійного вигорання та висвітлено досвід зарубіжних і вітчизняних науковців у цій сфері.

У ході емпіричного дослідження, проведеного на базі дошкільного закладу №8 м. Дніпра за участі 35 педагогів, використано низку психодіагностичних методик (О.О. Рукавішнікова, Н.Є. Водоп'янова, О.С. Старченкова, О.С. Штепа, Дж. Голдберг та ін.). Результати показали високий рівень поширеності симптомів вигорання та їх взаємозв'язок із рівнем психологічної ресурсності особистості, загальним психічним станом і задоволеністю життям.

Розроблено психопрофілактичну програму, спрямовану на зниження рівня професійного вигорання серед вихователів. Програма включає вправи для збереження та відновлення психічного здоров'я, а також практичні рекомендації щодо підвищення стресостійкості та профілактики вигорання у майбутньому.

Запропоновані заходи мають як теоретичну, так і прикладну цінність та можуть бути використані практичними психологами у роботі з педагогічним персоналом.

Ключові слова: професійне вигорання, вихователі, дошкільна освіта, психоемоційне виснаження, психопрофілактика, психологічна ресурсність.

Telegina P.S.

Psychological features of prevention of professional burnout of preschool teachers during the war

ABSTRACT

The work reveals the psychological features of professional burnout of preschool education workers, which occurs under the influence of many stress-producing factors, especially in conditions of martial law. The relevance of the topic is due to the significant emotional burden on educators, which is associated with high responsibility for children, complex interaction with parents, low material and technical support, and constant changes in the educational environment.

It is noted that emotional burnout in educators manifests itself in the form of chronic fatigue, emotional exhaustion, loss of motivation to work, depersonalization, and psychosomatic symptoms. Within the framework of theoretical analysis, the main approaches to understanding the phenomenon of professional burnout are investigated and the experience of foreign and domestic scientists in this area is highlighted.

In the course of an empirical study conducted on the basis of preschool institution № 8 of the city of Dnipro with the participation of 35 teachers, a number of psychodiagnostic methods were used (O.O. Rukavishnikova, N.E. Vodop'yanova, O.S. Starchenkova, O.S. Shtepa, J. Goldberg, etc.). The results showed a high level of prevalence of burnout symptoms and their relationship with the level of psychological resourcefulness of the individual, general mental state and life satisfaction.

A psychoprophylactic program aimed at reducing the level of professional burnout among educators has been developed. The program includes exercises for maintaining and restoring mental health, as well as practical recommendations for increasing stress resistance and preventing burnout in the future.

The proposed measures have both theoretical and applied value and can be used by practical psychologists in working with teaching staff.

Keywords: professional burnout, educators, preschool education, psycho-emotional exhaustion, psychoprophylaxis, psychological resourcefulness

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи на тему

«Психологічні особливості профілактики професійного вигорання

вихователів закладів дошкільної освіти під час війни»

здобувачки вищої освіти спеціальності 053 Психологія

Телегіної Павліни Сергіївни

Науковий керівник: канд. психол. наук, доцент Прокоф'єва О.О.

Об'єкт – стан професійного вигорання.

Предмет – психологічні особливості професійного вигорання працівників дошкільного закладу.

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні психологічних особливостей професійного вигорання у вихователів дошкільного закладу освіти та розробка психопрофілактичної програми з його попередження.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати особливості психологічного феномену професійного вигорання у сучасній науковій літературі.
2. Визначити психологічні особливості професійного вигорання вихователів дошкільної освіти під час війни.
3. Провести експериментальне дослідження професійного вигорання у вихователів дошкільного закладу.
4. Розробити і впровадити психопрофілактичну програму з попередження професійного вигорання у вихователів дошкільного закладу.

Методи дослідження: У роботі для розв'язання поставлених завдань та забезпечення об'єктивності дослідження застосовано такі методи:

- *теоретичні:* аналіз, узагальнення, систематизація;
- *емпіричні:* спостереження; анкетування; тестування;

– кількісний і якісний аналіз отриманих результатів.

Для розв'язання поставлених завдань щодо дослідження професійного вигорання вихователів дитячих садочків, було використано ряд психодіагностичних методик:

- 1) «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішнікова);
- 2) «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина - людина» (розроблена Н.Є. Водоп'яною, О.С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач та С. Джексона);
- 3) «Опитувальники загального здоров'я» (А.В. Стаднік, Ю.Б. Мельник, Дж. Голдберг);
- 4) «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» (О.С. Штепа);
- 5) «Шкала задоволеності життям» (А.В. Стаднік, Ю.Б. Мельник).

Теоретичне значення – полягає в уточненні причин та механізмів виникнення професійного вигорання в період війни, розробці нової моделі профілактики та подолання професійного вигорання.

Практичне значення – полягає в створенні психопрофілактичної програми для попередження професійного вигорання у вихователів дошкільних закладів освіти, яка включає в себе не лише конкретні вправи та методики для відновлення психічного здоров'я, але й практичні поради, які допоможуть запобігти вигоранню в майбутньому. Результати цього дослідження стануть у пригоді практичним психологам, які працюють з педагогами. Завдяки цьому плану, психологи зможуть ефективніше проводити діагностику, розробляти індивідуальні програми корекції та допомагати працівникам закладів дошкільного виховання подолати професійне вигорання.

Загальний зміст. Вихователі закладів дошкільної освіти в Україні працюють у складних соціально-економічних та психологічних умовах. Збройний конфлікт, економічна нестабільність, а також трансформаційні процеси в освітній системі істотно ускладнили професійну діяльність педагогів.

Високий рівень відповідальності за безпеку та розвиток дітей, постійна багатозадачність і високі вимоги до професійної компетентності зумовлюють підвищене психоемоційне навантаження та ризики розвитку емоційного вигорання.

Окрім цього, на умови праці вихователів суттєво впливає матеріально-технічне забезпечення дошкільних закладів, яке часто є недостатнім. Значним джерелом додаткового стресу виступає також взаємодія з батьками вихованців, що передбачає не лише інформування, а й розв'язання конфліктних ситуацій та підтримання ефективної комунікації.

Синдром професійного вигорання у вихователів проявляється у формі емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, формування установок деперсоналізації, а також соматичних порушень. Актуальність своєчасної профілактики та подолання цього явища обумовлена його безпосереднім впливом як на якість освітнього процесу, так і на психофізіологічний стан педагогічних працівників.

Дослідження феномену емоційного вигорання серед працівників дошкільної освіти має велике значення для вдосконалення національної системи дошкільного виховання. Воно створює підґрунтя для розробки ефективних підходів до підтримки ментального здоров'я вихователів та формування їхньої стресостійкості. В умовах воєнного часу дана проблема набуває комплексного характеру та потребує скоординованих дій з боку державних інституцій, органів місцевого самоврядування, адміністрацій закладів дошкільної освіти, фахівців у сфері психології та самих педагогів. Лише консолідація зусиль на всіх рівнях дасть змогу забезпечити належну професійну підтримку вихователям і створити сприятливі умови для їхньої діяльності.

Підтримка психічного здоров'я педагога також є важливим фактором у створенні успішного навчального середовища для дітей, оскільки психологічний стан вчителів має значний вплив на їхню ефективність та здатність забезпечувати якісне навчання.

Прямо чи побічно проблемою професійного вигорання займалися такі видатні вчені – представники західної школи психології, як К. Маслач, Г. Сельє, Н. Ноур, Я. Стреляу, Г. Фройденбергер, В. Шауфелі, С. Хобфолл, К. Черніс, З. Мейєр,. У свою чергу, до списку вітчизняних вчених, що займаються дослідженням феномена професійного вигорання, належать такі фахівці, як Л. Карамушка, М. Л. Леженіна, Л. Чепіга, С. Максименко, Т. Грубі, Н. Онищенко, М. Ващенко, Н. Булатевич, І. Ващенко, В. Павленко, М. Гончарук, Н. Гордієнко, Н. Самікіна, О. Грицук, О. П'янківська, О. Склень, А. Куфлієвський, Т. Тимофєєва, М. Самікіна, М. Т. М. Гончарук, Г. Гнускіна, Г. Ложкін, М. Корольчук. Е.С. Страченкова, Н.Е. Водоп'янова.

Тема емоційного вигорання пройшла тривалий шлях наукового осмислення – від згадок у античній літературі до визнання в сучасній психіатрії та міжнародній медичній класифікації. Поняття вигорання формувалося поступово: від доннаукового етапу до активних міждисциплінарних досліджень, де особливий внесок зробили А. Адлер, Г. Сельє, К. Маслач, Г. Фрейденбергер. Останній визначив синдром як емоційне виснаження, втрату мотивації та ефективності внаслідок хронічного стресу. Згідно з МКХ-11, емоційне вигорання розглядається як професійне явище, що включає втому, цинізм і зниження продуктивності.

Сучасна наука інтерпретує вигорання як складне багатовимірне явище, яке проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження ефективності. Воно розглядається у межах різних підходів – психодинамічного, когнітивно-поведінкового, біологічного та соціокультурного. Вигорання тісно пов'язане зі стресом, проте подолання стресу вимагає завершення фізіологічного «стрес-циклу», про що докладно писали Е. та А. Нагоскі. Симптоми цього стану охоплюють фізичне, емоційне й поведінкове виснаження, що впливає не лише на професійну ефективність, а й на якість життя загалом.

Таким чином, синдром емоційного вигорання потребує комплексного підходу до діагностики, профілактики та подолання. Його вивчення важливе не

лише в контексті охорони здоров'я, а й для побудови стійкого та підтримувального робочого середовища.

Процесуальний підхід до дослідження емоційного вигорання розглядає його як багатостадійний процес розвитку психоемоційного виснаження під впливом тривалого стресу. Класичні моделі К. Чернісса, Б. Перлмана й Е. Хартмана, Дж. Едельвіча, Р. Венінга та Дж. Спредлі описують вигорання як послідовність етапів – від ентузіазму й підвищеної активності до цинізму, апатії, емоційного виснаження та навіть психосоматичних порушень. Центральними факторами цього процесу виступають: невідповідність між вимогами середовища й ресурсами особистості, неефективні копінг-стратегії, відсутність соціальної підтримки, а також вплив організаційних умов праці.

Згідно з моделлю Х. Масlach, доповненою Р. Голембевським, ключовими компонентами вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень, які формують вісім можливих комбінацій стадій. Натомість М. Буріш детально описує семиступеневий процес, що охоплює як психологічні, так і фізичні прояви. Усі моделі підкреслюють, що профілактика й подолання вигорання потребують як індивідуальної роботи над стресостійкістю, так і змін на організаційному рівні. Таким чином, процесуальний підхід дозволяє глибше зрозуміти динаміку розвитку синдрому емоційного вигорання та сформуванню цілісної системи його попередження.

Професійне вигорання є комплексним психологічним феноменом, що проявляється зникненням позитивних емоцій, падінням самооцінки та негативним ставленням до виконання професійних обов'язків. Воно розглядається як відповідь особистості на хронічний стрес, що виникає в умовах тривалого емоційного навантаження, і включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійних досягнень. Синдром емоційного вигорання здатен призводити до деформації особистості, обмеження розвитку та зниження ефективності діяльності, що робить його важливим об'єктом психологічного дослідження. Факторами ризику є як особистісні характеристики (висока тривожність, перфекціонізм, низька стресостійкість),

так і професійне середовище (високі навантаження, монотонність роботи, відсутність підтримки, проблемні стосунки з колегами та керівництвом).

У педагогів дошкільної освіти синдром вигорання проявляється особливо гостро через специфіку професії, що поєднує навчально-виховну та доглядову діяльність. Емоційне перенапруження, тривалі взаємодії з дітьми, високі вимоги батьків і адміністрації сприяють розвитку психосоматичних розладів, емоційного відчуження, зниженню мотивації та ефективності комунікації. Прояви вигорання включають фізичну втому, зниження витривалості, безсоння, дратівливість, песимістичний погляд на життя та професійні перспективи, а також схильність до конфліктів і соціальної ізоляції.

Особливу актуальність проблема набуває в умовах воєнного часу, коли педагогічне середовище стає нестабільним, підвищується рівень тривожності та загроза життю. Підвищене навантаження, емоційна відповідальність за дітей під час повітряних тривог та нестача психологічної підтримки сприяють прискореному розвитку вигорання. Виявлення та подолання цього синдрому є ключовим для збереження психоемоційного здоров'я вихователів та стабільності освітнього процесу. Урахування психологічної природи вигорання, чинників ризику та особливостей його прояву створює передумови для розробки ефективних систем психопрофілактики та підтримки педагогів у закладах дошкільної освіти.

У розділі 2 представлено результати експериментального дослідження психологічних особливостей професійного вигорання у вихователів дошкільного закладу №8 м. Дніпра, проведеного у 2024–2025 навчальному році. Метою дослідження було виявлення рівня психоемоційного стану педагогів, стресостійкості, адаптаційних можливостей та ресурсності особистості. Участь взяли 35 вихователів віком 25–60 років. Дослідження проводилось у чотири етапи: підготовка та інформування респондентів, психодіагностика за допомогою стандартизованих методик, обробка та аналіз даних, формулювання висновків і практичних рекомендацій. Використано п'ять основних інструментів: методики Рукавішнікова, Водоп'янової–Старченкової, GHQ-28,

опитувальник психологічної ресурсності (О. Штепа) та шкалу задоволеності життям (Стаднік, Мельник), що дозволяють комплексно оцінити емоційне вигорання, психоемоційний стан, внутрішні ресурси та суб'єктивне благополуччя педагогів.

Результати показали, що понад 50 % вихователів демонструють високий рівень психоемоційного виснаження, близько третини – високий рівень особистісного віддалення, а 28,6 % – високий індекс психічного вигорання. За методикою Водоп'янової–Старченкової найбільш вираженим компонентом вигорання є емоційне виснаження (45,7 %), деперсоналізація спостерігається у 28,6 % педагогів, редукція особистих досягнень – у 34,3 %. За даними GHQ-28 лише 22,9 % респондентів мали стабільний психоемоційний стан, тоді як 77 % показали ознаки легкого, помірного або високого дистресу. Оцінка психологічної ресурсності засвідчила, що 31,4 % педагогів мають високий, 48,6 % – середній, а 20 % – низький рівень внутрішніх ресурсів. Рівень задоволеності життям був різним: 34,3 % педагогів оцінюють його на високому або дуже високому рівні, тоді як близько 31 % – на низькому або нижче середнього.

Отримані дані підтверджують високий ризик професійного вигорання серед вихователів, необхідність впровадження психопрофілактичних програм, спрямованих на підвищення емоційної стійкості, мотивації та розвитку внутрішніх ресурсів для ефективного подолання стресових ситуацій у професійній діяльності.

Дослідження серед вихователів ЗДО №8 м. Дніпра виявило високий рівень професійного вигорання: понад 80 % педагогів мають середній або високий рівень емоційного виснаження, близько 70 % демонструють деперсоналізацію, а 77 % – прояви дистресу різної інтенсивності. Водночас третина вихователів зберігає високий рівень психологічної ресурсності, що свідчить про можливість розвитку внутрішніх та зовнішніх ресурсів. Ці дані обґрунтовують необхідність системної психопрофілактичної роботи та впровадження програм підтримки емоційного благополуччя педагогів.

На основі отриманих результатів була розроблена комплексна психопрофілактична програма, що включає 8 модулів із інтерактивними заняттями, арт-терапевтичними техніками, релаксаційними вправами та дискусіями. Програма спрямована на зниження емоційного виснаження, розвиток навичок саморегуляції, відновлення емпатії та підвищення професійної мотивації. Очікуваним результатом є здатність вихователів усвідомлювати ознаки вигорання, застосовувати техніки релаксації, зміцнювати психологічну ресурсність і формувати стратегії самопідтримки.

Практичні рекомендації для вихователів передбачають регулярну самодіагностику, ведення щоденника емоцій, застосування дихальних та релаксаційних вправ, розвиток емоційного інтелекту та когнітивної реструктуризації. Крім того, важливо підтримувати внутрішні ресурси через хобі, відпочинок і соціальну підтримку, встановлювати здорові межі між роботою та особистим життям, практикувати асертивність і делегування обов'язків, а також забезпечувати колегіальну взаємопідтримку та участь адміністрації у супервізіях і групових зустрічах. Впровадження цих заходів сприяє зниженню психоемоційного навантаження, підвищенню стресостійкості та збереженню психічного здоров'я педагогів, що забезпечує якісний освітній процес у закладі.

За результатами дослідження сформовані такі висновки:

1. Професійне вигорання є комплексним психологічним феноменом, що проявляється через емоційне, психофізичне та поведінкове виснаження фахівця, зниження мотивації, падіння самооцінки та формування негативного ставлення до професійних обов'язків. Воно виникає як наслідок тривалого стресу на роботі та взаємодії з професійними вимогами, і включає етапи від початкової надмірної залученості до повного виснаження. Дослідження сучасних вчених підкреслюють, що синдром емоційного вигорання має індивідуальний характер, залежить від особистісних рис, професійних умов та соціально-економічного середовища, а також проявляється через психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові симптоми. Наявність комплексних превентивних заходів,

включаючи формування ефективних копінг-стратегій, є критично важливою для зменшення ризику вигорання та підтримки професійного функціонування спеціалістів.

2. Професійне вигорання вихователів дошкільної освіти є багатофакторним психоемоційним феноменом, що формується під впливом хронічного стресу, високих емоційних навантажень, організаційних труднощів та особистісних характеристик педагога. В умовах війни ці чинники значно посилюються, підвищуючи ризик емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності. Вигорання проявляється через фізичне та психоемоційне виснаження, втрату мотивації, психосоматичні порушення, емоційне відчуження та зниження якості взаємодії з дітьми і колегами. Своєчасне виявлення ознак вигорання та впровадження психопрофілактичних заходів є критично важливими для збереження психологічного здоров'я педагогів та стабільності освітнього процесу.

3. Експериментальне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання вихователів дошкільного закладу показало, що проблема емоційного виснаження є актуальною. У дослідженні взяли участь 35 педагогів, результати діагностики свідчать про високий або середній рівень психічного вигорання у понад 80 % респондентів. Найбільш вираженим компонентом є емоційне виснаження, а деперсоналізація та редукція особистісних досягнень проявляються у третини педагогів.

За методикою GHQ-28 лише 23 % вихователів мають психоемоційно стабільний стан; решта демонструє легкий, помірний або високий рівень дистресу, що підкреслює потребу у психологічній підтримці та формуванні навичок стрес-менеджменту. Аналіз психологічної ресурсності показав, що близько половини педагогів мають середній рівень внутрішніх ресурсів, 31 % – високий, а 20 % – низький, що робить їх особливо вразливими до стресу.

Рівень задоволеності життям коливається: майже 35 % респондентів мають високий або дуже високий рівень, тоді як близько 30 % демонструють середній або нижчий рівень задоволеності.

Отримані дані свідчать про актуальність впровадження психопрофілактичних заходів у закладах дошкільної освіти, спрямованих на підвищення емоційної стійкості, мотивації та розвитку внутрішніх ресурсів педагогів, а також формування ефективних стратегій подолання професійного стресу.

4. Дослідження показало, що серед вихователів дошкільного закладу №8 м. Дніпра високий рівень професійного вигорання спостерігається у понад 80 % педагогів, проявляючись емоційним виснаженням, деперсоналізацією та дистресом. Разом із тим третина вихователів зберігає високий рівень психологічної ресурсності та задоволеності життям, що є основою для розвитку внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Розроблена психопрофілактична програма та практичні рекомендації спрямовані на раннє виявлення ознак вигорання, розвиток емоційної саморегуляції, зміцнення психологічної ресурсності, формування здорових меж і підтримку в колективі. Впровадження цих заходів дозволяє знизити психоемоційне виснаження, відновити емпатію, підвищити професійну мотивацію та забезпечити гармонізацію емоційного стану педагогів, що позитивно впливає на якість освітнього процесу та психічне здоров'я вихователів.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел із 61 найменування. Основний зміст роботи викладено на 53 сторінках комп'ютерного набору. Робота містить 5 таблиць, 10 рисунків. Повний обсяг роботи становить 68 сторінок.

Рік виконання: 2025 р.

Місце виконання: Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....	7
1.1. Професійне вигорання як психологічний феномен.....	7
1.2. Психологічні особливості професійного вигорання вихователів дошкільної освіти під час війни.....	15
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ	21
2.1. Методи, методика і процедура дослідження професійного вигорання вихователів під час війни.....	21
2.2. Результати діагностики вихователів.....	27
РОЗДІЛ 3. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ.....	41
3.1. Психопрофілактична програма з попередження професійного вигорання для вихователів закладу дошкільної освіти.....	41
3.2. Практичні рекомендації вихователям закладу дошкільної освіти щодо подолання професійного вигорання та гармонізації емоційного стану.....	46
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	53
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Актуальність теми. Вихователі закладів дошкільної освіти в Україні працюють у складних соціально-економічних та психологічних умовах. Збройний конфлікт, економічна нестабільність, а також трансформаційні процеси в освітній системі істотно ускладнили професійну діяльність педагогів. Високий рівень відповідальності за безпеку та розвиток дітей, постійна багатозадачність і високі вимоги до професійної компетентності зумовлюють підвищене психоемоційне навантаження та ризики розвитку емоційного вигорання.

Окрім цього, на умови праці вихователів суттєво впливає матеріально-технічне забезпечення дошкільних закладів, яке часто є недостатнім. Значним джерелом додаткового стресу виступає також взаємодія з батьками вихованців, що передбачає не лише інформування, а й розв'язання конфліктних ситуацій та підтримання ефективної комунікації.

Синдром професійного вигорання у вихователів проявляється у формі емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, формування установок деперсоналізації, а також соматичних порушень. Актуальність своєчасної профілактики та подолання цього явища обумовлена його безпосереднім впливом як на якість освітнього процесу, так і на психофізіологічний стан педагогічних працівників.

Дослідження феномену емоційного вигорання серед працівників дошкільної освіти має велике значення для вдосконалення національної системи дошкільного виховання. Воно створює підґрунтя для розробки ефективних підходів до підтримки ментального здоров'я вихователів та формування їхньої стресостійкості. В умовах воєнного часу дана проблема набуває комплексного характеру та потребує скоординованих дій з боку державних інституцій, органів місцевого самоврядування, адміністрацій закладів дошкільної освіти, фахівців у сфері психології та самих педагогів. Лише консолідація зусиль на всіх рівнях дасть змогу забезпечити належну

професійну підтримку вихователям і створити сприятливі умови для їхньої діяльності.

Підтримка психічного здоров'я педагога також є важливим фактором у створенні успішного навчального середовища для дітей, оскільки психологічний стан вчителів має значний вплив на їхню ефективність та здатність забезпечувати якісне навчання.

Проблемою професійного вигорання займалися такі видатні вчені – представники західної школи психології, як К. Маслач, Г. Сельє, Н. Ноур, Я. Стреляу, Г. Фройденбергер, В. Шауфелі, С. Хобфолл, К. Черніс, З. Мейєр,. У свою чергу, до списку вітчизняних вчених, що займаються дослідженням феномена професійного вигорання, належать такі фахівці, як Л. Карамушка, М. Л. Леженіна, Л. Чепіга, С. Максименко, Т. Грубі, Н. Онищенко, М. Ващенко, Н. Булатевич, І. Ващенко, В. Павленко, М. Гончарук, Н. Гордієнко, Н. Самікіна, О. Грицук, О. П'янківська, О. Склень, А. Куфлієвський, Т. Тимофєєва, М. Самікіна, М. Т. М. Гончарук, Г. Гнускіна, Г. Ложкін, М. Корольчук. Е.С. Страченкова, Н.Е. Водоп'янова.

Об'єктом дослідження є стан професійного вигорання.

Предметом дослідження є психологічні особливості професійного вигорання працівників дошкільного закладу.

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні психологічних особливостей професійного вигорання у вихователів дошкільного закладу освіти та розробка психопрофілактичної програми з його попередження.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати особливості психологічного феномену професійного вигорання у сучасній науковій літературі.
2. Визначити психологічні особливості професійного вигорання вихователів дошкільної освіти під час війни.

3. Провести експериментальне дослідження складових професійного вигорання у вихователів дошкільного закладу.

4. Розробити і впровадити психопрофілактичну програму з попередження професійного вигорання у вихователів дошкільного закладу.

Методи дослідження. У роботі для розв'язання поставлених завдань та забезпечення об'єктивності дослідження застосовано такі методи:

- *теоретичні*: аналіз, узагальнення, систематизація;
- *емпіричні*: спостереження; анкетування; тестування;
- кількісний і якісний аналіз отриманих результатів.

Для розв'язання поставлених завдань щодо дослідження професійного вигорання вихователів дитячих садочків, було використано ряд психодіагностичних методик:

- 1) «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішнікова) [26];
- 2) «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина - людина» (розроблена Н.Є. Водоп'яною, О.С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач та С. Джексон) [26];
- 3) «Опитувальники загального здоров'я» (А.В. Стаднік, Ю.Б. Мельник (Дж. Голдберг) [33];
- 4) «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» (О.С. Штепа) [40];
- 5) «Шкала задоволеності життям» (А.В. Стаднік, Ю.Б. Мельник) [33]

Експериментальною базою дослідження є дитячий дошкільний заклад №8 м. Дніпра. У дослідженні взяли участь 35 педагогів віком від 25 до 65 років.

Теоретичне значення дослідження полягає в уточненні причин та механізмів виникнення професійного вигорання в період війни, розробці нової моделі профілактики та подолання професійного вигорання.

Практичне значення роботи полягає в створенні психопрофілактичної програми для попередження професійного вигорання у вихователів дошкільних закладів освіти, яка включає в себе не лише конкретні вправи та методики для відновлення психічного здоров'я, але й практичні поради, які допоможуть

запобігти вигоранню в майбутньому. Результати цього дослідження стануть у пригоді практичним психологам, які працюють з педагогами. Завдяки цьому плану, психологи зможуть ефективніше проводити діагностику, розробляти індивідуальні програми корекції та допомагати працівникам закладів дошкільного виховання подолати професійне вигорання.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження апробовано на XI регіональній науково-практичній конференції «Людина і світ» (м. Запоріжжя, 28 лютого 2025 року) «Теоретичні основи та особливості синдрому емоційного вигорання»; Всеукраїнська науково-практична конференція здобувачів вищої освіти та молодих вчених «Резильєнтність в умовах війни: Теорія, практика та ресурси» (м. Тернопіль 23 квітня 2025 року) «Психологічні особливості професійного вигорання вихователів дошкільної освіти під час війни».

Структура та обсяг роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 68 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Професійне вигорання як психологічний феномен

Професійне вигорання – це комплекс симптомів, який проявляється як зникнення позитивних емоцій у фахівця, одночасно супроводжуючись падінням самооцінки та виникненням негативного ставлення до виконання обов'язків [41]. Це поняття виростає з концепції стресу на робочому місці, вказуючи на нездатність протистояти стресовим ситуаціям, що веде до втрати мотивації та зниження результативності праці.

Сьогодні синдром емоційного вигорання офіційно набув статусу діагнозу, його включено до «Міжнародної класифікації хвороб» під кодом «Z 73 – проблеми, пов'язані з труднощами керування власним життям» (Всесвітня організація охорони здоров'я, 2021).

Л. Карамушка роз'яснює сутність синдрому «професійного вигорання», наголошуючи на його кореляції з професійним стресом [15]. Вона підкреслює, що у широкому сенсі цей синдром можна тлумачити як відповідь організму на стресові фактори, спровоковані тривалим професійним навантаженням середньої інтенсивності. Дослідниця визначає кілька ключових підходів до аналізу цього синдрому:

1) «професійне вигорання» сприймається як стан цілковитого виснаження – фізичного, психічного й емоційного. Його причиною стає тривале перебування особистості в обставинах надмірного емоційного напруження;

2) інша модель, двокомпонентна, передбачає наявність двох складових: емоційне виснаження і деперсоналізація.;

3) концепція, яку представили американські дослідники К. Маслач і С. Джексон. Вони інтерпретують професійне вигорання як складний процес, що

складається з трьох основних елементів: емоційне виснаження, втрата особистісної ідентифікації (деперсоналізація) та відчуття зменшення власних професійних успіхів [24].

Загальний аналіз позицій науковців щодо проблеми емоційного вигорання серед спеціалістів у соціономічних сферах дозволяє охарактеризувати його як феномен, що демонструє деформацію особистості, з потенційним ризиком для професіоналів внаслідок емоційного виснаження, знецінення ідентичності, обмеження особистісного зростання, що може стати ключовим чинником в уразливості даного типу професіоналів.

Р. Лазарус підкреслював, що ефективність подолання стресу в більшості випадків є значно важливішою, аніж сам характер, інтенсивність або частота стресового впливу [35].

Отже, форми поведінки, націлені на пом'якшення впливу стресу на індивідуума, іменуються «копінг-стратегіями», або ж стратегіями боротьби зі складними обставинами та подоланням труднощів [24].

Особисті риси кожної людини, зокрема, стать, життєвий досвід, життєві принципи, внутрішні спонукання, прагнення до успіху, наявні навички та інші аспекти, відіграють важливу роль у професійному становленні. Проте вирішальним фактором є зовнішнє середовище: стан ринку праці, актуальність тих чи інших професій, а також загальний соціально-економічний клімат в державі.

У своїх дослідженнях З. Ковальчук наголошує, що каталізаторами професійної деформації виступають як емоційне виснаження та пов'язані з ним особливості особистості, так і низка сталих рис характеру (психоемоційне знесилення, відчуженість від людей, професійна мотивація; агресивність; акцентуації характеру; екстраверсія та інтроверсія, нейротизм; тип темпераменту, емоційне виснаження, деперсоналізація і зменшення особистих досягнень) [18].

Н. Коновчук зазначає, що явище «емоційне вигорання» (виснаження) є ширшим і вміщує поняття «професійного вигорання», основною причиною

якого він зазначає «організаційний фактор»(умови праці, робоча атмосфера, відносини з начальством і колегами) [19].

Наприклад, К. Масляч формулює поняття синдрому професійного вигорання, як «емоційне виснаження», яке впливає із стресу міжособистісної взаємодії [53].

Аналізуючи вищесказане, можна припустити, що емоційне вигорання та професійне вигорання пов'язані між собою. І професійне вигорання - це частина емоційного вигорання.

У дослідженні сучасних українських вчених О. Вавринів та Р. Яремко відмічено, що синдром емоційного вигорання представляє собою явище змінне, яке справляє згубний вплив як на особистість, так і на її трудову діяльність. Вони також акцентують увагу на тому, що поява ознак вигорання може бути віддаленою в часі. Вчені звертають увагу на перелік симптомів, характерних для вигорання: тривала втома, підвищена роздратованість, надмірне занепокоєння, відчуження від спілкування з колегами, схильність до конфліктів, емоційне знесилення, втрата мотивації до виконання професійних обов'язків, а також наростання невдоволеності власною роботою [6].

Ю. Ковровський підкреслює, що жінки більш вразливі до професійного вигорання, оскільки їх організми реагують на стрес психосоматичними та психовегетативними змінами. Це також може супроводжуватися зменшенням робочого навантаження або переглядом професійних зобов'язань. В ситуаціях підвищеного тиску жінки частіше зазнають вигорання внаслідок переважання емоційних реакцій, відчуття морального виснаження та недостатньої психологічної підтримки від членів сім'ї [20].

Існує безліч способів розподілу причин професійного вигорання. Однак, у психологічній літературі дослідники виділяють декілька найбільш визнаних класифікацій цих факторів [29].

Фактори, які можуть спричинити емоційне виснаження, пов'язані з індивідуальними властивостями нервової системи та характеру. Спробуємо

проаналізувати, які риси притаманні професіоналам, що перебувають у групі ризику щодо вигорання:

- професіонали, котрі не здатні подолати емоційний дискомфорт, що виникає через виконання своїх службових обов'язків, і, як наслідок, відчують внутрішній розлад. Регулярне переживання цього, особливо коли конфлікт залишається не усвідомленим, вимагає значно більших затрат сил та енергії;

- фахівці сфер спілкування, що відчують труднощі у гармонійному поєднанні особистих рис з професійними обов'язками. Їм часто бракує енергії, притаманні стриманість і сором'язливість, вони схильні до самотності та зосередженості на специфіці своєї роботи;

- жінки, котрі мають на собі тягар суміщення професії та родинного побуту, переживають чимале напруження у робочому середовищі. Вони підпадають під тиск через потребу безупинно доводити власну професійну компетентність в умовах загостреної гендерної боротьби;

- співробітники, що найняті за строковими трудовими угодами, постійно відчують тривогу щодо можливості звільнення;

- фахівці, що функціонують у статусі незалежних консультантів та змушені самотужки шукати замовників на професійному терені;

- фахівці, чия професія пов'язана з високим рівнем ризику, – рятувальники, правоохоронці, військові, прикордонники, медики, а також усі представники сектору оборони України, які володіють владою. Ці особи щоденно виконують свої службові завдання в умовах надзвичайних обставин, де існує постійна загроза життю.

Отже, синдром професійного вигорання – це наслідок перенапруження, що виникає через постійний тиск професії, котрий змушує людину безперервно використовувати свої внутрішні резерви. Така діяльність вимагає максимальної самовіддачі на роботі, нерідко за рахунок особистого життя та можливості відпочити [1].

Синдром професійного вигорання розвивається повільно, проходячи чотири ключові етапи [30]:

1) Початкова фаза вирізняється незначними проявами, що можуть виражатись надмірною залученістю у роботу, наприклад, втратою уваги до деталей. На ці перші дзвіночки найчастіше не звертають належної уваги. Тривалість цього етапу може коливатись від трьох до п'яти років, залежно від особливостей професії та індивідуальних рис працівника.

2) На другому етапі спостерігається відчуження від професійних обов'язків та соціальних контактів. Людина занурюється в апатію, відчуваючи дедалі сильніші та стійкі негативні емоції. Цей стан набуває системного характеру, ускладнюючи процес його подолання. Тривалість цього періоду варіюється, в середньому, від п'яти до п'ятнадцяти років.

3) Третій етап визначається тривалими проявами недуги, вірогідністю появи фізичних та ментальних ускладнень, наприклад, виразками шлунку або глибокою депресією. З'являються сумніви щодо значущості праці, фаху та існування в цілому. Знижується зацікавленість у роботі й бутті, відчувається емоційне оніміння, відсутність бадьорості. Ця фаза може тривати від десяти до двадцяти років.

4) Завершальна фаза – абсолютне виснаження, що здатне спровокувати неприйняття зовнішніх подразників. Синдром емоційного вигорання, як відповідь на перманентні стреси в роботі, виходить за рамки професійного життя, проявляючись в численних площинах особистого буття. Цей стан може стати причиною зневіри та емоційного спустошення в житті [30].

Отже, синдром емоційного вигорання можливо сприймати як певну сукупність симптомів, або ж комплекс таких проявів, що часто спостерігаються у взаємозв'язку. Втім, одночасна поява цих ознак у всіх, хто стикається з вигоранням, трапляється вкрай нечасто. Це зумовлено тим, що вигорання – це процес, який має виключно індивідуальний характер.

Наявність одного-єдиного прояву зазвичай не є визначальною ознакою розвитку синдрому емоційного вигорання і вимагає подальшого спостереження за самопочуттям та реакціями. Дослідження показали, що вигорання – це

унікальний набір симптомів, який також може виникати при інших станах, синдромах чи хворобах.

К. Маслач у своїй класифікації виокремила три основні категорії симптомів вигорання: психофізичні прояви, соціально-психологічні аспекти та зміни у поведінці особистості [54].

Психофізичні симптоми синдрому вигорання включають (рис. 1.1):

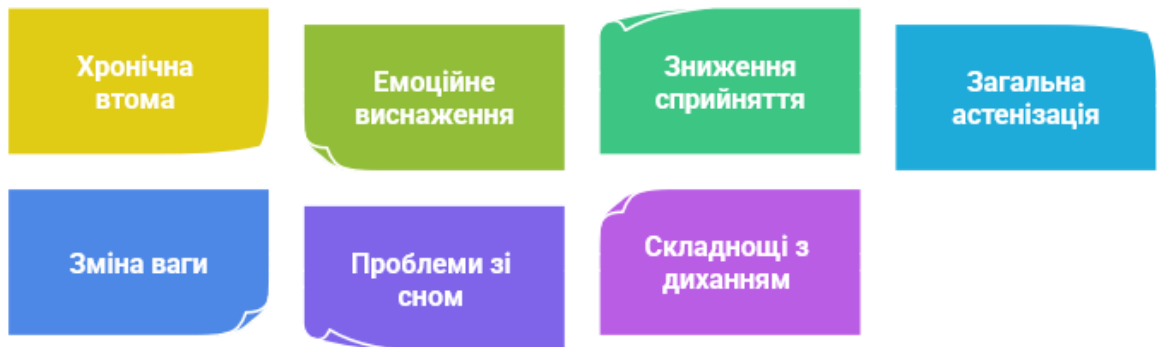


Рис. 1.1. Психофізичні симптоми синдрому вигорання

З рис. 1.1 видно, що психофізичними симптомами синдрому вигорання є: постійне відчуття втоми, яке не зникає навіть після повноцінного нічного відпочинку; емоційне та фізичне виснаження, що позначається на загальному самопочутті; зниження здатності швидко реагувати на зміни у навколишньому середовищі; прояви астенії, що включають загальну виснаженість, зниження витривалості до фізичних і розумових навантажень, а також безпричинні головні болі; коливання маси тіла; порушення сну, що проявляються безсонням уночі та підвищеною сонливістю вдень; відчуття утрудненого дихання під час фізичного або емоційного напруження.

До соціально-психологічних симптомів відносяться (рис. 1.2):



Рис. 1.2. Розуміння соціально-психологічних симптомів

З рис. 1.2 видно, що соціально-психологічними симптомами є: відсутність активності, емоційна байдужість, пригнічений стан; підвищена дратівливість, уникнення соціальних контактів і підтримки, прагнення до самотності; постійне відчуття провини, образливість, підозрливість і сором; безпричинне занепокоєння та надмірна тривожність щодо уявних подій; невпевненість у власних силах, страх перед засудженням з боку інших і уникнення відповідальності; песимістичний погляд на життя та професійні перспективи.

До поведінкових симптомів відносяться (рис. 1.3):



Рис. 1.3. Розуміння поведінкових симптомів

З рис. 1.3 можемо побачити, що поведінковими симптомами є: відчуття складнощів у виконанні робочих обов'язків і реалізації поставлених завдань; безпричинні зміни у робочому розкладі; відчуття марності зусиль, відсутність віри в позитивні зміни та байдужість до результатів діяльності; ігнорування ключових завдань із надмірною зосередженістю на незначних деталях; підвищена критичність до колег і дистанціювання від робочого колективу; зловживання шкідливими речовинами [54].

Дослідження проблем професійного вигорання наголошують на критичній важливості превентивних заходів, що спрямовані на роботу з персоналом. Мета – мінімізувати вплив ключових тригерів, що сприяють виникненню вигорання. Йдеться про такі аспекти, як психоемоційне перевантаження, проблемні стосунки з керівництвом, завищені робочі вимоги, зниження мотивації, непередбачуваний графік роботи та соціальна ізоляція.

1.2. Психологічні особливості професійного вигорання вихователів дошкільної освіти під час війни

Протягом останніх тридцяти років питання психологічного благополуччя вихователів дошкільних навчальних закладів набуло особливої актуальності. Суспільство висуває дедалі більші вимоги до особистості педагога, його ролі в освітньому процесі. Важливість педагогічної роботи важко переоцінити. Стає очевидним, що психологічне здоров'я педагогів є однією з ключових передумов досягнення освітніх цілей, особливо в умовах зростання професійних викликів.

Професія вихователя неминуче пов'язана з високим емоційним навантаженням, що може призводити до зниження психологічної стійкості, зменшення професійної мотивації, погіршення фізичного стану та зростання ризику нервово-психічних розладів. Ці прояви свідчать про формування професійного вигорання – стану психоемоційного виснаження, який виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу.

У межах психологічної науки професійне вигорання розглядається як комплексна реакція особистості на хронічний емоційний стрес, пов'язаний із роботою [37]. Однією з ключових складових цього синдрому є емоційне вигорання – специфічний механізм психологічного захисту, що проявляється у зниженні емоційної чутливості, відчутті спустошеності, втраті емпатії та інтересу до професійної діяльності. Емоційне виснаження, таким чином, є основним і першим компонентом професійного вигорання, що запускає інші його фази: деперсоналізацію (відсторонення від колег і вихованців) та зниження особистісних досягнень.

Таким чином, у межах цього дослідження термін «професійне вигорання» використовується як базовий. Він охоплює весь спектр змін, що відбуваються в особистості педагога під впливом тривалого стресового навантаження, а емоційне вигорання – розглядається як його провідна складова, найбільш актуальна в роботі з дітьми, що потребує постійної емоційної взаємодії.

Професійне вигорання серед вихователів ДНЗ розвивається під впливом як зовнішніх (організаційних, соціальних), так і внутрішніх (особистісних, мотиваційних) чинників. Його симптоми включають емоційне виснаження, зниження професійної ефективності, байдужість до професійних обов'язків, втрату сенсу педагогічної діяльності [29].

Актуальність дослідження професійного вигорання педагогів дошкільної освіти, зокрема в умовах війни, полягає не лише в науковому вимірі, але й у практичній необхідності розробки системи психопрофілактичних і корекційних заходів, спрямованих на збереження ментального та фізичного здоров'я вихователів.

Особливу увагу слід звернути на умови повномасштабної війни, які значно підвищили рівень тривожності серед педагогів. Вихователі змушені працювати в умовах невизначеності, частих змін організаційної структури, зниження фінансової стабільності, небезпеки для життя, що посилює вплив хронічного стресу. Підвищене навантаження, турбота про дітей під час повітряних тривог, емоційна відповідальність та нестача психологічної підтримки сприяють прискореному розвитку вигорання.

Професійне вигорання вихователів формується під впливом як зовнішніх (організаційних, соціальних), так і внутрішніх (особистісних, мотиваційних) чинників. Основні симптоми цього явища включають емоційне виснаження, зниження професійної ефективності, байдужість до обов'язків, втрату сенсу педагогічної діяльності, порушення в системі міжособистісної взаємодії.

Ознаками емоційного виснаження є «притуплення» емоцій, згасання гостроти переживань, зниження емпатії, втрата віри у власні здібності, зростання конфліктності в колективі, відчуття безсенсовності діяльності. Синдром професійного вигорання педагогів («burnout») трактується як особистісна деформація, що охоплює емоційну, когнітивну та поведінкову сфери [29].

Формування синдрому обумовлене низкою чинників:

- особистісними (висока тривожність, перфекціонізм, авторитаризм, низький рівень стресостійкості, схильність до емоційного перенапруження);
- професійним середовищем (високі навантаження, монотонність, брак визнання, складність роботи з батьками, відсутність підтримки) [8, с. 97].

Іноземні дослідники також акцентують увагу на високому рівні поширеності емоційного компонента вигорання серед педагогів, які працюють із дітьми та підлітками, вказуючи на постійне перебування в емоційно насичених і стресогенних середовищах.

На рис. 1.4 представлено особливості вигорання у спеціалістів, що працюють з дітьми.



Рис. 1.4. Розкриття вигорання у фахівців, які працюють з дітьми

Отже, з рис. 1.4 бачимо, що існують деякі особливості, пов'язані з виникненням психологічного вигорання у фахівців, які працюють із дітьми: розвиток суспільства в соціальній, економічній і культурній сферах, що спричиняє зростання вимог до навчально-виховних закладів; посилення вимог до педагогічної діяльності як за змістом, так і за формою, а також до особистісних якостей фахівців, які працюють із дітьми; високий рівень емоційного напруження у вихователів закладів дошкільної освіти, часті стресові ситуації на роботі, що можуть призводити до виснаження нервової системи,

появи психосоматичних розладів і професійного вигорання; індивідуальні психологічні особливості педагогів, які безпосередньо впливають на освітній процес [12, с. 3-5].

У педагогів закладів дошкільної освіти синдром емоційного вигорання проявляється як відхилення від емоційної норми: втрата ресурсу, зниження мотивації, психосоматичні порушення, індиферентність, професійне розчарування. Вигорання змінює характерні риси особистості педагога, призводить до емоційного відчуження, втрати запалу до професії, зниження ефективності комунікації з колегами та дітьми.

Особливої уваги заслуговує той факт, що педагоги дошкільних установ не тільки навчають і виховують, а й доглядають за дітьми, виконуючи гігієнічні та соціально-опікунські функції. Без спеціальної психологічної підготовки та знань щодо роботи з особливими дітьми вони нерідко відчують емоційне перенапруження та фрустрацію, особливо коли немає офіційного діагнозу дитини.

У складних умовах війни ці чинники значно посилюються, а очікування з боку батьків, адміністрації та суспільства щодо професійної витримки, креативності та самовідданості залишаються високими. При цьому вихователі змушені постійно адаптуватися до змін: реагувати на розпорядження згори, вести діловодство, працювати в нестабільному середовищі [31, с. 26-28].

На думку М. Лаврова, до прояву синдрому психологічного вигорання наводять такі фактори (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Фактори синдрому психологічного вигорання

З рис. 1.5 бачимо, що факторами синдрому психологічного вигорання є: внутрішні особистісні конфлікти, які залишаються невирішеними; недостатня підтримка з боку колег та надмірна критика; низька ефективність у виконанні професійних обов'язків; обмеження щодо впровадження інновацій та творчого самовираження, що здебільшого має адміністративний характер; бажання приховати професійні напрацювання через страх викриття; відсутність мотивації та можливостей для узагальнення й передачі власного досвіду [22, с. 194].

Прояви синдрому емоційного вигорання зумовлюють агресивність, схильність до песимізму, відчуття тривоги та інші небажані стани.

Отже, професійне вигорання вихователів дошкільної освіти є багатофакторним психологічним явищем, яке особливо загострюється в умовах війни. Його своєчасне виявлення та подолання має ключове значення для збереження емоційного здоров'я педагогів і стабільності освітнього процесу в кризових умовах.

Узагальнюючи результати теоретичного аналізу, можна дійти висновку, що професійне вигорання вихователів дошкільної освіти є складним і

багатовимірним психоемоційним феноменом, який формується під впливом хронічного стресу, високих емоційних навантажень, організаційних труднощів та особистісних чинників. Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах воєнного часу, коли рівень психологічного навантаження на педагогів значно зростає, а умови праці стають непередбачуваними та нестабільними.

Урахування психологічної природи, чинників ризику та особливостей прояву синдрому професійного вигорання є важливою передумовою для розробки ефективної системи психопрофілактики та підтримки емоційного здоров'я вихователів у закладах дошкільної освіти.

Зважаючи на викладене, у наступному розділі буде представлено результати експериментального дослідження психологічних особливостей професійного вигорання вихователів у реальних умовах їх професійної діяльності в період воєнного стану.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

2.1. Методи, методика і процедура дослідження професійного вигорання вихователів під час війни

Метою експериментального дослідження є вивчення психологічних особливостей професійного вигорання у вихователів дошкільних навчальних закладів в умовах війни, а також виявлення рівня їх психоемоційного стану, стресостійкості, адаптаційних можливостей і ресурсності особистості.

Завданнями дослідження є:

- визначити рівень професійного (емоційного) вигорання вихователів;
- оцінити стан загального психологічного здоров'я респондентів;
- визначити рівень психологічної ресурсності та задоволеності життям як чинників захисту від вигорання;
- проаналізувати взаємозв'язки між досліджуваними змінними для формулювання практичних рекомендацій з профілактики вигорання.

Проблема професійного вигорання у сфері дошкільної освіти є багатогранною і включає вплив як особистісних, так і соціальних чинників, особливо в умовах тривалої суспільної напруги, пов'язаної з війною. Теоретичне підґрунтя дослідження склали праці О.О. Рукавішнікова, Н.Є. Водоп'янової, К. Маслач, а також сучасні українські дослідження у сфері психологічної ресурсності (О.С. Штепа) та загального добробуту (А.В. Стаднік, Ю.Б. Мельник) [26, 33, 40].

Дослідження базується на ідеї, що емоційне вигорання є результатом хронічного стресу та недостатньої ресурсної підтримки. У межах цієї логіки було обрано відповідний діагностичний інструментарій, який дозволяє виміряти

рівень емоційного виснаження, стресових навантажень, адаптаційного потенціалу й індивідуальної ресурсності особистості.

Експериментальне дослідження проводилось упродовж 2024-2025 навчального року на базі дитячого дошкільного закладу №8 м. Дніпра. У дослідженні взяли участь 35 вихователів, віком від 25 до 60 років. Репрезентативність вибірки забезпечено охопленням респондентів із різним досвідом, віком та умовами праці.

Дослідження проводилось у чотири етапи:

- 1) Перший етап – погодження умов дослідження з адміністрацією закладу, інформування респондентів, отримання добровільної згоди на участь.
- 2) Другий етап – проведення психодіагностики за допомогою стандартизованих методик у груповій формі.
- 3) Третій етап – обробка даних, аналіз результатів, візуалізація у вигляді графіків і таблиць.
- 4) Четвертий етап – узагальнення даних, формулювання висновків і практичних рекомендацій.

Для досягнення цілей дослідження було використано п'ять валідних методик:

1. Методика «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішнікова) [26] – спрямована на діагностику професійного вигорання у фахівців соціономічного профілю. Дає змогу виявити такі ключові прояви, як емоційне виснаження, редукція професійної мотивації та особистісне відчуження. Складається з тверджень, які відображають основні симптоми хронічної втоми, емоційного виснаження й зниження задоволеності професійною діяльністю.

Інструментарій передбачає виявлення таких ключових компонентів синдрому вигорання, як:

- емоційне виснаження, що проявляється у формі хронічної психічної втоми, втрати інтересу до професійної діяльності, зниження енергетичного потенціалу та мотивації;

– редукція професійної мотивації, яка супроводжується зменшенням задоволеності результатами власної праці, втратою сенсу професійного зростання, відчуттям професійної марності;

– особистісне відчуження – стан емоційної ізоляції, віддаленості від колег, клієнтів або вихованців, що виражається в зниженні емпатії, формалізації взаємодії, прояві цинізму чи беземоційності у спілкуванні.

Методика складається з набору тверджень, що відображають емоційні, когнітивні та поведінкові симптоми хронічного стресу, втрати професійного інтересу та загального психоемоційного виснаження. Респонденти оцінюють власний стан, відповідаючи на запитання у форматі самооцінювання. Кожен компонент оцінюється окремо, що дозволяє визначити провідну фазу або переважаючі прояви вигорання у конкретного працівника.

Інтерпретація результатів дає змогу виокремити респондентів із низьким, середнім або високим рівнем психічного вигорання. Окрім кількісного підходу, методика дозволяє якісно описати структуру емоційного виснаження та окреслити напрями подальшої психопрофілактичної роботи.

Методика демонструє достатню надійність і валідність, широко застосовується у практиці психологічного супроводу працівників соціономічної сфери, зокрема у закладах освіти. Її застосування є доцільним для цілей скринінгового виявлення професійного вигорання та оцінки потреб у психологічній підтримці.

2. Методика «Психологічне вигорання у професіях системи «людина-людина»» (Н.Є. Водоп'янова, О.С. Старченкова) [26] – побудована на основі моделі К. Маслач та С. Джексон. Досліджує три основні компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистісних досягнень. Методика адаптована до професій, що передбачають інтенсивну міжособистісну взаємодію – таких, як педагогічна діяльність.

Опитувальник дозволяє вивчити три основні компоненти синдрому емоційного вигорання:

1) Емоційне виснаження – ключовий структурний елемент синдрому, що відображає зниження енергетичного та психоемоційного ресурсу працівника. Характеризується втомуою, відчуттям спустошення, нестачею сил для взаємодії з іншими людьми, байдужістю до професійних обов'язків.

2) Деперсоналізація (циніко-формалізоване ставлення до оточення) – проявляється у знеособленому ставленні до колег, учнів, клієнтів; формалізації професійних контактів, зниженні емпатії, появі іронічного або негативного ставлення до об'єкта професійної взаємодії.

3) Редукція особистісних досягнень – зниження самооцінки, сумніви у власній професійній компетентності, відчуття неефективності й втрати сенсу діяльності, зменшення мотивації до самореалізації.

Методика містить набір тверджень, що відповідають кожному із вищезазначених компонентів, і передбачає кількісне оцінювання інтенсивності їх проявів. Респонденти мають оцінити частотність того чи іншого стану або переживання за заданою шкалою. За підсумками анкетування формується індивідуальний профіль емоційного вигорання з можливістю визначення його рівня (низький, середній, високий) за кожною шкалою окремо.

Інструмент є валідним, надійним і широко застосовується у дослідженнях професійного вигорання в контексті соціономічних професій. Його використання дозволяє не лише виявити ступінь емоційного неблагополуччя працівника, а й визначити пріоритетні напрямки психопрофілактичної роботи з фахівцями, які перебувають у зоні професійного ризику.

3. Опитувальник загального здоров'я GHQ-28 (General Health Questionnaire – 28) [33] є стандартизованим психодіагностичним інструментом, що використовується для оцінки психоемоційного стану особистості та виявлення наявності психологічного дистресу. Методика була адаптована до українських умов А.В. Стаднік і Ю.Б. Мельником із врахуванням мовно-культурних особливостей, що забезпечує її релевантність для вітчизняної психодіагностичної практики.

Опитувальник складається з 28 тверджень, які відображають когнітивні, емоційні, поведінкові та соматичні аспекти психічного функціонування особистості протягом останнього часу. Зокрема, оцінюються наступні симптоми: тривожність, внутрішня напруга, пригнічення; емоційна перевтома та виснаження; соматичні скарги (головний біль, безсоння тощо); труднощі концентрації уваги, роздратованість; порушення сну, соціальне відчуження; зниження ініціативності, мотивації та впевненості у собі.

Респонденти відповідають на запитання, використовуючи шкалу оцінювання частотності або інтенсивності проявів (варіантність шкали залежить від обраної інструкції: бінарна чи чотирибальна модель).

Оцінювання результатів здійснюється шляхом підрахунку сумарної кількості балів за всіма 28 твердженнями. Високі показники свідчать про зростання рівня психологічного напруження, емоційного виснаження та наявність труднощів адаптаційного характеру.

Інтерпретація результатів ґрунтується на сумарній кількості балів: низькі показники вказують на задовільний рівень психоемоційного самопочуття; високі бали свідчать про наявність психологічного дистресу, ймовірне порушення механізмів адаптації, зниження емоційного та ментального благополуччя.

Опитувальник GHQ-28 визнаний у міжнародній практиці як надійний інструмент скринінгу психічного здоров'я та діагностики психологічної стійкості особистості. У контексті дослідження професійного вигорання педагогічних працівників методика дозволяє оперативно оцінити загальний рівень психоемоційного навантаження та є інформативною для виявлення респондентів із підвищеним ризиком емоційного виснаження з метою подальшого психологічного супроводу.

4. Опитувальник психологічної ресурсності особистості (О.С. Штепа) [40] – методика призначена для оцінки рівня внутрішніх ресурсів, які допомагають особистості справлятися з труднощами. Досліджуються такі аспекти, як емоційна стабільність, саморегуляція, віра в себе, соціальна

підтримка, мотивація до збереження життєвої активності. Опитувальник містить 20 тверджень, оцінювання здійснюється за 5-бальною шкалою.

Інструмент містить 20 тверджень, оцінювання яких здійснюється за 5-бальною шкалою від «зовсім не згоден» до «повністю згоден». Максимальний бал – 100.

Рівень ресурсності інтерпретується так: 75–100 балів – високий; 50–74 – середній; до 49 – низький, що вказує на підвищену вразливість до стресів.

Методика має добру надійність і застосовується для діагностики психологічної стійкості, що є важливим фактором у профілактиці професійного вигорання.

5. Шкала задоволеності життям (Стаднік А.В., Мельник Ю.Б.) [4] – цей інструмент дозволяє визначити рівень суб'єктивної оцінки життєвого благополуччя. Високий рівень задоволеності життям зазвичай корелює з нижчими показниками емоційного вигорання та є захисним фактором у стресових умовах.

Інструментарій охоплює кілька тверджень, які відображають загальне ставлення до життя, почуття щастя, задоволення від досягнень та можливості реалізації особистісного потенціалу.

Ключові компоненти, що оцінюються у межах шкали: суб'єктивне відчуття задоволеності життям; позитивна оцінка особистих досягнень і умов існування; внутрішнє психологічне благополуччя як фактор адаптації до стресових ситуацій.

Методика передбачає самооцінку за шкалою Лайкерта, що дозволяє кількісно визначити рівень життєвого задоволення. Високі показники корелюють з низьким рівнем емоційного вигорання та виступають як психологічний захист у складних життєвих умовах.

Інтерпретація результатів дає змогу виділити групи респондентів із високим, середнім або низьким рівнем задоволеності життям, що є важливим для розробки ефективних психопрофілактичних заходів.

Усі респонденти надали добровільну інформовану згоду на участь у дослідженні. Опитування проводилось з дотриманням умов анонімності та конфіденційності. Дані використовуються винятково з науковою метою.

Таким чином, застосований психодіагностичний інструментарій дозволяє комплексно охарактеризувати психоемоційний стан вихователів, оцінити наявність чи загрозу розвитку синдрому вигорання, а також визначити індивідуальні ресурси, що можуть бути активовані для подолання професійного стресу. Наступний підрозділ буде присвячено аналізу отриманих результатів і висвітленню емпіричних закономірностей.

2.2. Результати діагностики вихователів

У результаті діагностики вихователів, проведеного у дитячому дошкільному закладі №8 м. Дніпра, були отримані дані, що дозволяють оцінити загальний рівень професійного вигорання, а також особливості його прояву за ключовими компонентами: психоемоційне виснаження, особистісне віддалення та професійна мотивація.

На першому етапі дослідження було використано методику «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішнікова), яка дозволяє визначити рівень інтенсивності вигорання за трьома шкалами (ПВ, ОВ, ПМ) та розрахувати загальний індекс психічного вигорання (ІПВ). У дослідженні взяли участь 35 педагогічних працівників (N = 35) віком від 25 до 65 років.

Розподіл педагогів за рівнями кожної шкали наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл педагогічних працівників за рівнями психічного вигорання за методикою О.О. Рукавішнікова

Компонент психічного вигорання	Рівень вираженості	Кількість осіб	Відсоток (%)	Характеристика стану педагогів
Психоемоційне	Високий /	18 осіб	51,4%	Стан емоційного та

виснаження (ПВ)	Вкрай високий			фізичного виснаження, втома, апатія, зниження задоволення від роботи, підвищена дратівливість.
	Середній	14 осіб	40%	Часткова емоційна перевтома, нестабільність настрою, помірні ознаки напруження.
	Низький	3 особи	8,6%	Збережена енергійність, стійкість до навантажень.
Особистісне віддалення (ОВ)	Високий / Вкрай високий	12 осіб	34,3%	Формування емоційної дистанції, відчуття ізоляції, байдужість до колег або учнів.
	Середній	18 осіб	51,4%	Часткове уникання соціальних контактів, зниження емоційної залученості.
	Низький	5 осіб	14,3%	Активне включення у спілкування, збереження професійного інтересу.
Професійна мотивація (ПМ)	Високий / Вкрай високий	10 осіб	28,6%	Висока внутрішня мотивація, задоволення професією, прагнення до розвитку.
	Середній	19 осіб	54,3%	Помірна залученість, часткова професійна задоволеність.
	Низький / Вкрай низький	6 осіб	17,1%	Зниження інтересу до роботи, професійна апатія.
Індекс психічного вигорання (ПВ)	Високий / Вкрай високий	10 осіб	28,6%	Виражене виснаження, потреба в психологічній підтримці.
	Середній	21 особа	60%	Ризик переходу до хронічного вигорання.
	Низький	4 особи	11,4%	Психоемоційна стабільність, ефективна саморегуляція.

Результати також подано на рисунку 2.1.

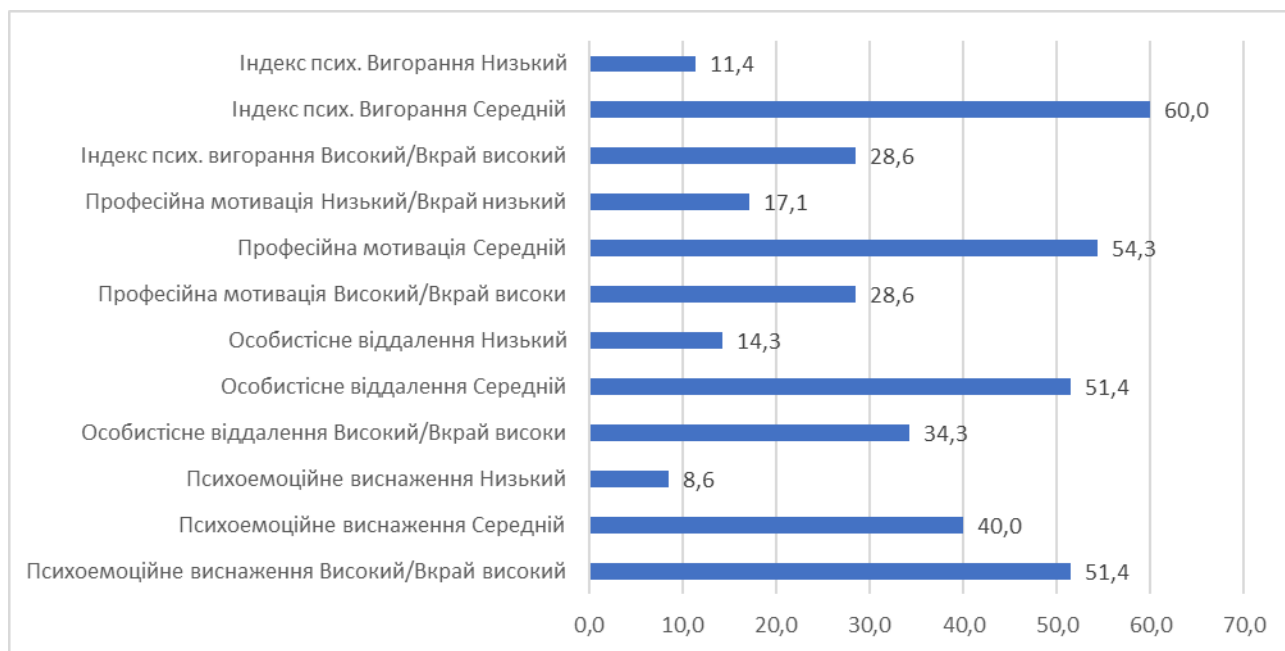


Рис. 2.1. Розподіл педагогів за рівнями психічного вигорання (методика О.О. Рукавішнікова) [Складено автором на основі результатів дослідження]

Психоемоційне виснаження (ПВ) – понад 50,0 % педагогів продемонстрували високий або вкрай високий рівень виснаження. Це свідчить про наявність хронічної емоційної втоми, зниження життєвого тону та професійної витривалості. У таких педагогів часто спостерігається роздратування, апатія та небажання взаємодіяти з оточенням.

Особистісне віддалення (ОВ) – більш ніж у третини учасників дослідження проявляється тенденція до емоційного дистанціювання від професійного середовища. Це може бути ознакою втрати інтересу до міжособистісної взаємодії, професійного вигорання у формі «емоційного холоду».

Професійна мотивація (ПМ) – попри наявність високого рівня ПВ та ОВ у частини педагогів, 28,6 % респондентів зберігають високий рівень професійної мотивації, що свідчить про стійкі ціннісні орієнтири та внутрішню включеність у професійну діяльність. Проте у 17,1 % педагогів зафіксовано низьку

професійну мотивацію, що вимагає особливої уваги з боку адміністрації та фахівців із психопрофілактики.

Індекс психічного вигорання (ПВ) показав, що 28,6 % педагогів перебувають у стані високого або вкрай високого рівня психічного вигорання. Це свідчить про серйозне емоційне виснаження та потребу у впровадженні превентивних заходів на рівні закладу освіти.

Сукупність результатів дозволяє зробити висновок, що більше 80,0 % педагогів мають середній або високий рівень психічного вигорання, а майже третина перебуває на межі професійного виснаження. Отримані дані обґрунтовують необхідність цілеспрямованої психопрофілактичної роботи, спрямованої на зміцнення емоційної стійкості, підвищення мотивації та формування навичок ефективного стрес-менеджменту серед працівників освітньої сфери.

У межах дослідження психологічного вигорання вихователів було застосовано методика «Психологічне вигорання у професіях типу «людина – людина», розроблену Н.Є. Водоп'яноюю та О.С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач і С. Джексон.

Методика дозволила оцінити ступінь вираженості трьох компонентів синдрому професійного вигорання: емоційне виснаження (ЕВ); деперсоналізація (ДП); редукція особистих досягнень (РОД).

Загальні результати представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Розподіл педагогів за рівнями психологічного вигорання за шкалами методики Н.Є. Водоп'яноюю, О.С. Старченковою

Компонент психологічного вигорання	Рівень вираженості	Кількість осіб	Відсоток (%)	Основна характеристика стану педагогів
Емоційне виснаження (ЕВ)	Високий / Вкрай високий	16	45,7 %	Відчуття емоційної спустошеності, втрати енергії, втома, апатія, професійна тривога.
	Середній	13	37,1 %	Ознаки періодичного

				виснаження, нестабільна мотивація.
	Низький	6	17,1 %	Відсутність значущих симптомів емоційного перенапруження.
Деперсоналізація (ДП)	Високий / Вкрай високий	10	28,6 %	Емоційне відчуження, формальне ставлення до вихованців, байдужість.
	Середній	18	51,4 %	Періодичне емоційне дистанціювання, зниження чутливості у спілкуванні.
	Низький	7	20,0 %	Доброзичливе, включене ставлення до професійного середовища.
Редукція особистих досягнень (РОД)	Високий / Вкрай високий	12	34,3 %	Зниження суб'єктивної оцінки власної професійної ефективності, сумніви у доцільності діяльності.
	Середній	15	42,9 %	Часткова втрата впевненості у власних можливостях, зниження задоволеності результатами.
	Низький	8	22,9 %	Збережена віра в значущість праці, стабільна самооцінка.

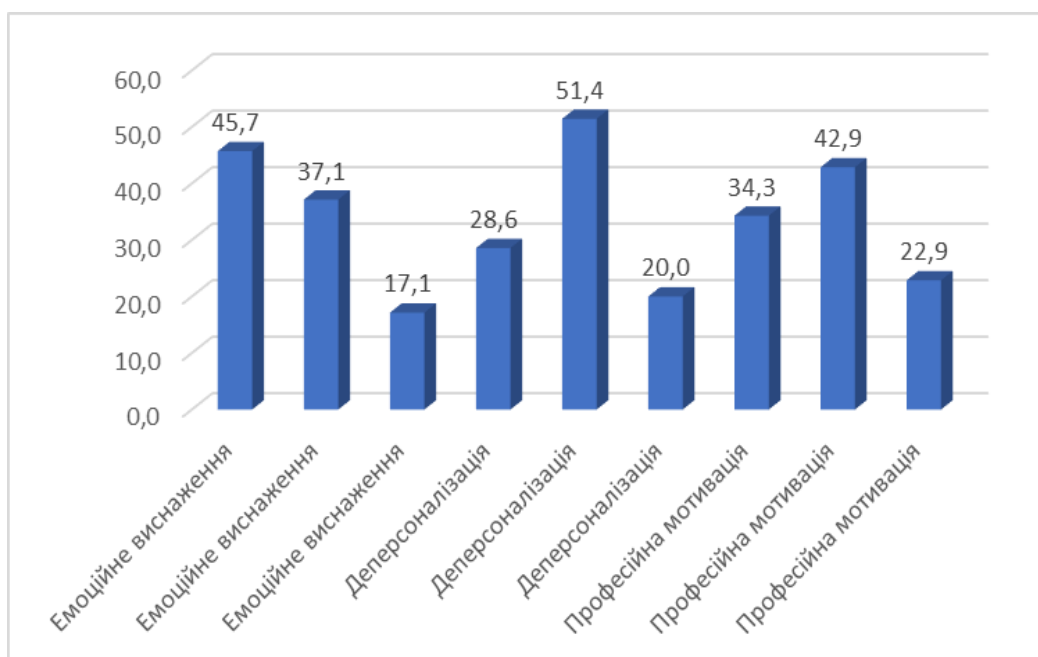


Рис. 2.2. Розподіл педагогів за компонентами психологічного вигорання (методика Водоп'янової–Старченкової)

Аналіз отриманих результатів свідчить про те, що найбільш вираженим компонентом психологічного вигорання серед педагогів є емоційне виснаження. У 45,7 % респондентів виявлено високий або вкрай високий рівень цього показника, що свідчить про суттєве емоційне перенапруження, втрату внутрішніх ресурсів, зниження енергійності та психоемоційну перевтому.

Деперсоналізація як компонент вигорання виявлена на високому рівні у 28,6 % досліджуваних. Це вказує на зростаючу емоційну відстороненість, формалізацію міжособистісної взаємодії, а також на втрату емоційної залученості в професійне середовище.

Редукція особистих досягнень виявлена у високих межах у третини педагогів. Це свідчить про зниження віри у власну професійну ефективність, знецінення результатів своєї діяльності, сумніви у професійній самореалізації.

Таким чином, загальна картина результатів діагностики демонструє, що понад 70,0 % педагогічних працівників мають середній або високий рівень вираженості щонайменше одного з компонентів психологічного вигорання. Отримані дані підтверджують необхідність упровадження програм

психопрофілактики, психологічного супроводу та тренінгів емоційного відновлення, спрямованих на підтримку професійної мотивації, формування адаптивних копінг-стратегій та зміцнення особистісного ресурсу педагогів.

З метою дослідження психоемоційного самопочуття педагогічних працівників було використано методику «Опитувальник загального здоров'я» (GHQ-28) у адаптації Стаднік А.В. та Мельник Ю.Б., що базується на оригінальній моделі Дж. Голдберга.

Методика дозволила визначити загальний рівень психологічного дистресу шляхом підрахунку сумарної кількості балів за всіма 28 твердженнями, де вищі значення відповідають більш високому рівню емоційного неблагополуччя.

Зведені результати представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Рівень психологічного дистресу педагогів за результатами методики
GHQ28**

Рівень психоемоційного стану	Кількість осіб	Відсоток (%)	Характеристика стану педагогів
У межах норми (0–22 балів)	8	22,9 %	Задовільний психологічний стан, відсутність проявів дистресу або емоційної перевтоми.
Легкий дистрес (23–40 балів)	12	34,3 %	Прояви втоми, тривожності, емоційного напруження, зниження загального тону.
Помірний дистрес (41–60 балів)	10	28,6 %	Системна емоційна перевтома, психосоматичні скарги, потреба в психологічній підтримці.
Високий рівень емоційного неблагополуччя (61–84)	5	14,3 %	Явні ознаки глибокого психологічного дистресу, ризик тривожних/депресивних станів.

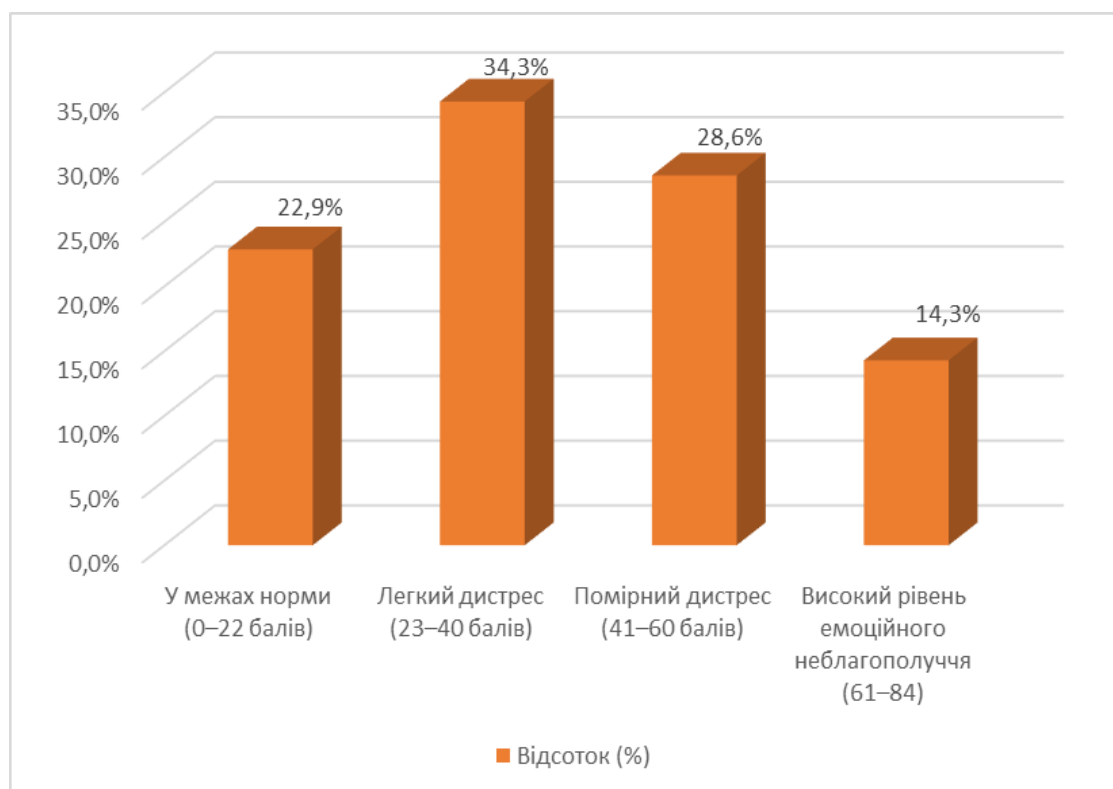


Рис. 2.3. Розподіл педагогів за рівнями психологічного дистресу (методика GHQ-28)

Отримані результати свідчать про те, що лише приблизно 23,0 % педагогів перебувають у психоемоційно стабільному стані, демонструючи відсутність симптомів дистресу. Разом із тим, майже 77,0 % опитаних мають ознаки легкого, помірного або високого рівня психоемоційного виснаження, що вказує на поширеність прихованих або явних психологічних труднощів серед педагогів. Зокрема:

- 34,3 % респондентів виявили легкий дистрес, що супроводжується втратою, зниженням мотивації, емоційною лабільністю;
- 28,6 % перебувають у стані помірного дистресу, що супроводжується тривалим емоційним виснаженням, дратівливістю, безсонням, що вже вимагає уваги спеціаліста;
- 14,2 % демонструють високий рівень емоційного неблагополуччя, що є маркером високого ризику психічного виснаження, депресивних проявів, психосоматичних скарг та потреби в психологічній інтервенції.

Таким чином, результати діагностики засвідчують актуальність проблеми психоемоційного навантаження серед педагогічного персоналу. Високий відсоток осіб із дистресом потребує організації ефективної системи психологічної підтримки та індивідуального супроводу, спрямованої на збереження психічного здоров'я педагогів, формування навичок стресостійкості та профілактику емоційного вигорання.

У рамках вивчення психологічних особливостей професійної діяльності вихователів закладів дошкільної освіти було застосовано методику «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» О. Штепи. Метою використання методики стало визначення рівня здатності педагогів ефективно протистояти стресовим навантаженням, зберігати психоемоційну рівновагу, а також наявності внутрішніх ресурсів для подолання професійних викликів.

Респонденти оцінювали 20 тверджень, що відображають когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти психологічної ресурсності. Оцінювання здійснювалось за п'ятибальною шкалою: від 1 («зовсім не згоден(на)») до 5 («повністю згоден(на)»).

У результаті обробки даних було визначено рівні психологічної ресурсності серед опитаних вихователів. Узагальнені дані подано в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Розподіл вихователів закладу дошкільної освіти за рівнями психологічної ресурсності

Рівень психологічної ресурсності	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Характеристика стану вихователів
Високий (75–100 балів)	11	31,4 %	Виражені внутрішні ресурси, стійкість до стресу, емоційна стабільність, адаптивність до змін.
Середній (50–74 бали)	17	48,6 %	Помірні адаптаційні можливості, потреба у підтримці або розвитку окремих навичок.
Низький (20–49)	7	20,0 %	Низький рівень психологічної

балів)			стійкості, висока вразливість до стресу, ризик емоційного вигорання.
--------	--	--	--

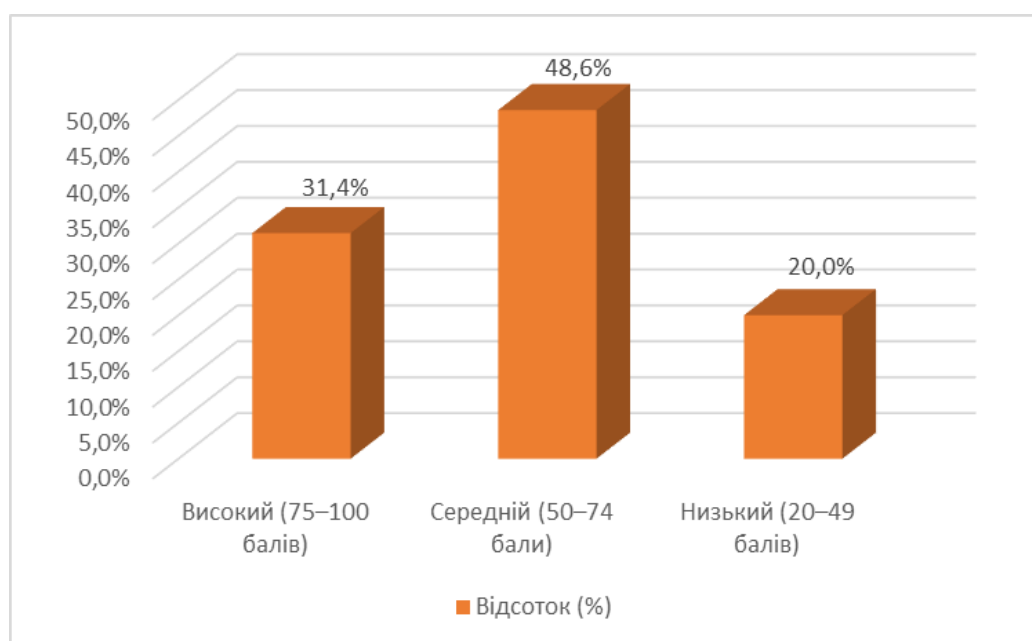


Рис. 2.4. Розподіл вихователів за рівнями психологічної ресурсності (за методикою О. Штепи)

Аналіз результатів дозволяє стверджувати, що майже половина вихователів (48,6 %) мають середній рівень психологічної ресурсності, що вказує на наявність базових можливостей для адаптації до професійних викликів, однак окремі компоненти внутрішньої стійкості можуть потребувати розвитку.

31,4 % респондентів демонструють високий рівень ресурсності, що свідчить про їхню здатність ефективно долати стрес, зберігати мотивацію, оптимізм і психоемоційний баланс у складних професійних умовах.

Разом із тим, 20,0 % вихователів мають низький рівень психологічної ресурсності, що свідчить про недостатність внутрішніх ресурсів та високу психоемоційну вразливість. Такі фахівці становлять групу ризику щодо виникнення професійного вигорання та потребують цілеспрямованої психологічної підтримки.

Загалом отримані результати підтверджують актуальність впровадження системи психопрофілактичних заходів у закладах дошкільної освіти, спрямованих на розвиток внутрішніх ресурсів вихователів та підвищення їхньої стресостійкості.

З метою вивчення когнітивної складової суб'єктивного благополуччя вихователів закладу дошкільної освіти було використано методику «Шкала задоволеності життям», розроблену на основі опитувальника Е. Дінера у модифікації українських дослідників Стаднік А.В. і Мельник Ю.Б. Цей інструмент дозволяє оцінити загальну суб'єктивну оцінку індивідом свого життя, а також визначити ступінь його задоволеності базовими життєвими обставинами.

Респонденти відповідали на 5 тверджень, що відображають особисте ставлення до власного життя, за семибальною шкалою – від 1 (повністю не погоджуюся) до 7 (повністю згоден/згодна).

Узагальнені результати розподілу рівнів задоволеності життям подано в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

**Розподіл вихователів закладу дошкільної освіти за рівнем задоволеності
життям**

Рівень задоволеності життям	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Характеристика стану
Вкрай низький (5–9 балів)	2	5,7 %	Глибоке незадоволення життям, негативна оцінка власного досвіду.
Низький (10–14 балів)	3	8,6 %	Занижена самооцінка якості життя, відчуття безперспективності.
Нижчий за середній (15–19 балів)	6	17,1 %	Часткова незадоволеність життєвими обставинами, прагнення до змін.
Середній (20 балів)	5	14,3 %	Збалансоване сприйняття свого життя без вираженої полярності в оцінках.

Вищий за середній (21–25 балів)	7	20,0 %	Загалом позитивне ставлення до життя, помірна життєва задоволеність.
Високий (26–30 балів)	8	22,9 %	Виражене задоволення життям, стабільність у життєвих позиціях.
Дуже високий (31–35 балів)	4	11,4 %	Високий рівень щастя, відчуття гармонії та цінності життя.

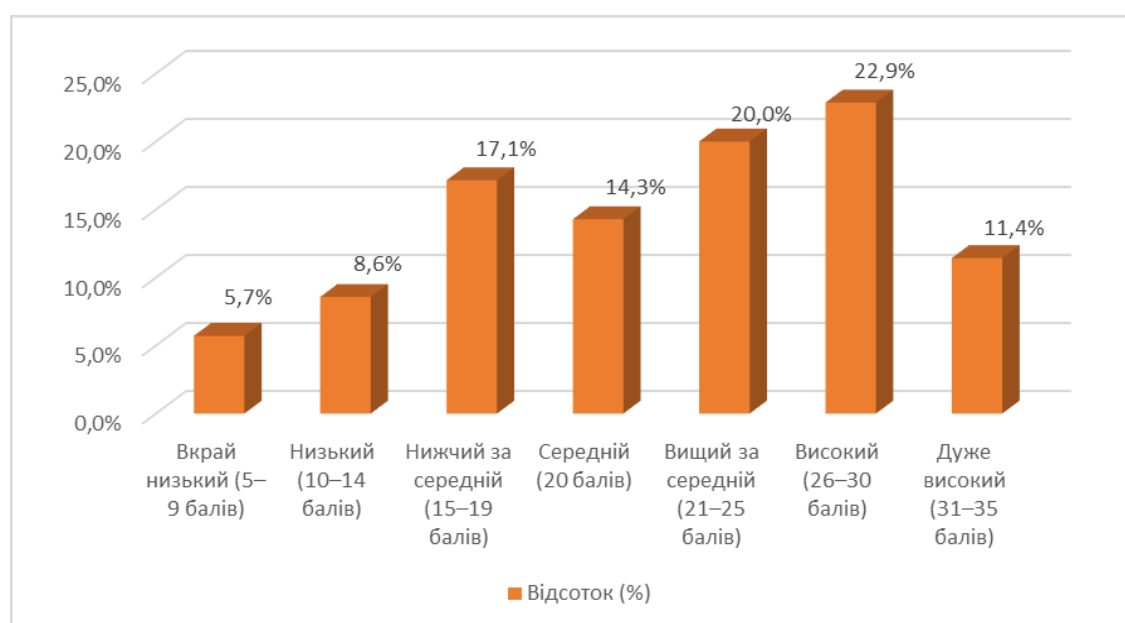


Рис. 2.5. Розподіл вихователів за рівнями задоволеності життям

Аналіз отриманих даних засвідчив, що майже третина респондентів (34,3 %) демонструють високий або дуже високий рівень задоволеності життям, що свідчить про позитивне ставлення до власного досвіду, відчуття стабільності та психологічного комфорту.

20,0 % вихователів оцінили своє життя як вище за середній рівень, демонструючи переважно позитивне сприйняття своїх життєвих обставин.

Разом із тим, 31,4 % учасників мають показники нижчі за нормативну межу (5–19 балів), що може вказувати на часткову або глибоку незадоволеність життям, втрату життєвої перспективи та потребу у підтримці психоемоційного стану.

Таким чином, загальна картина демонструє наявність як благополучної, так і вразливої частини колективу вихователів, що зумовлює необхідність систематичної роботи з формування позитивного ставлення до життя, розвитку внутрішньої гармонії та підвищення психологічного благополуччя.

Комплексна діагностика психологічного стану вихователів дошкільного закладу №8 м. Дніпра виявила наявність виражених проявів синдрому професійного вигорання, психологічного дистресу та нерівномірного рівня внутрішніх ресурсів у значної частини педагогічного колективу.

Зокрема, результати за методикою О.О. Рукавішнікова засвідчили, що понад 80,0 % вихователів мають середній або високий рівень психічного вигорання, причому майже третина перебуває у критичному стані емоційного виснаження. Найбільш ураженими компонентами виступили психоемоційне виснаження (51,4 % на високому рівні) та особистісне віддалення (34,3 %), що свідчить про втому, апатію, зниження залученості в професійну діяльність та поступову втрату емоційної чутливості до міжособистісних контактів.

Паралельні результати за методикою Н.Є. Водоп'янової та О.С. Старченкової вказали на домінування емоційного виснаження (45,7 %) серед вихователів як ключової ознаки вигорання, а також на високі показники деперсоналізації та редукції особистих досягнень у майже третини опитаних. Ці дані поглиблюють розуміння вигорання як системної проблеми, що охоплює емоційну, когнітивну та мотиваційну сфери особистості педагогів.

Психоемоційне неблагополуччя також підтверджено за результатами GHQ-28: 77,0 % вихователів виявили ознаки легкого, помірною або високого дистресу. Особливо тривожним є те, що понад 40,0 % опитаних перебувають у стані емоційної нестабільності, що може мати негативні наслідки як для самих фахівців, так і для вихованців.

Разом з тим, майже третина педагогів демонструє високий рівень психологічної ресурсності (31,4 %) і задоволеності життям (34,3 %), що свідчить про наявність значного потенціалу для протистояння професійним

викликам. Проте 20,0 % респондентів мають низький рівень внутрішніх ресурсів, а понад третина – показники суб'єктивного незадоволення життям.

Зазначене потребує впровадження у закладах дошкільної освіти програм психологічного супроводу, тренінгів з емоційного самозбереження, формування адаптивних копінг-стратегій та створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах.

РОЗДІЛ 3

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

3.1. Психопрофілактична програма з попередження професійного вигорання для вихователів закладу дошкільної освіти

Результати діагностики, проведеної серед вихователів дошкільного закладу №8 м. Дніпра, засвідчили високий рівень поширеності синдрому професійного вигорання. Як було детально проаналізовано у розділі 2.2, понад 80 % педагогів мають середній або високий рівень психоемоційного виснаження, майже третина перебуває у критичному стані емоційної перевтоми, понад 70 % демонструють тенденції до деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Додатково 77 % опитаних вихователів виявили прояви дистресу різної інтенсивності.

Попри це, близько третини педагогів зберігають високий рівень психологічної ресурсності та задоволеності життям, що вказує на наявність потенціалу для розвитку внутрішніх і зовнішніх ресурсів. Ці дані переконливо свідчать про критичну необхідність системної психопрофілактичної роботи, спрямованої на підтримку емоційного благополуччя педагогічних працівників.

З огляду на отримані емпіричні результати було розроблено комплексну психопрофілактичну програму, яка має на меті зниження проявів професійного вигорання та формування навичок емоційного відновлення у вихователів.

Актуальність програми. Професійне вигорання у вихователів дитячих садків є однією з найсерйозніших проблем сучасної освітньої практики. Тривалий контакт з дітьми, підвищена відповідальність за їхній розвиток та безпеку, часті конфліктні ситуації з батьками, високе навантаження й низький рівень суспільного визнання професії – усі ці фактори створюють потужне психоемоційне навантаження. В умовах постійного стресу зростає ризик

розвитку виснаження, деперсоналізації та зниження професійної мотивації, що, у свою чергу, негативно позначається на якості освітнього процесу.

Мета програми – попередження та зниження рівня професійного вигорання у вихователів шляхом розвитку навичок емоційної саморегуляції, підвищення психологічної ресурсності та відновлення професійної мотивації.

Завданнями програми є:

- 1) Ознайомити вихователів із природою та механізмами розвитку професійного вигорання.
- 2) Сприяти усвідомленню власних ознак виснаження та формуванню індивідуальної стратегії подолання стресу.
- 3) Розвивати навички саморегуляції (релаксація, дихальні техніки, когнітивна перебудова, арт-терапевтичні методи).
- 4) Зміцнити позитивну професійну ідентичність та почуття значущості своєї діяльності.
- 5) Формувати колегіальну взаємопідтримку та сприятливий психологічний клімат у колективі.
- 6) Підвищити рівень життєвої задоволеності та суб'єктивного благополуччя педагогів.

Структура та організація програми. Програма складається з 8 тренінгових занять тривалістю 1,5–2 години кожне, що проводяться 1 раз на тиждень. Формат роботи – групові інтерактивні заняття, що включають міні-лекції, практичні вправи, дискусії, арт-терапевтичні техніки, релаксаційні практики та колективну рефлексію.

Зміст програми.

Модуль 1. Вступне заняття. Усвідомлення проблеми вигорання.

Мета – сформувати усвідомлення актуальності проблеми вигорання, познайомити учасників з програмою, визначити індивідуальні ресурси та проблемні зони.

Тривалість – 1,5 години.

Вправа «Знайомство через метафору» (15 хв.). Кожен учасник обирає метафору для себе у професії (наприклад: «я як сонце, бо...», «я як дуб, бо...»). Це допомагає актуалізувати особистісний сенс роботи.

Міні-лекція «Що таке професійне вигорання?» (15 хв.). Обговорення основних ознак та наслідків вигорання з прикладами з педагогічної практики.

Вправа «Мої ресурси і слабкі зони» (30 хв.). Учасники отримують аркуші, ділять їх на дві частини: «Мене підтримує» і «Мене виснажує». Потім відбувається групове обговорення.

Рефлексивне коло «Мої очікування» (15 хв.). Учасники формулюють, що хочуть отримати від програми.

Модуль 2. Емоційне виснаження та його профілактика.

Мета – навчити учасників методів зняття емоційної напруги.

Тривалість – 2 години.

Міні-лекція «Природа емоційного виснаження» (10 хв.).

Техніка «Квадратне дихання» (15 хв.) – учасники відпрацьовують ритм: вдих – 4 секунди, затримка – 4 секунди, видих – 4 секунди, затримка – 4 секунди.

Прогресивна м'язова релаксація (20 хв.) – поетапне напруження і розслаблення груп м'язів.

Арт-вправа «Мій стрес у кольорах» (30 хв.) – малювання абстрактного образу власного стресу та подальше його «перетворення» на позитивний образ.

Групова рефлексія (15 хв.) – обговорення, які методи найбільш допомагають.

Модуль 3. Навички саморегуляції.

Мета – навчити контролювати власний емоційний стан і трансформувати негативні думки.

Тривалість – 2 години.

Міні-лекція «Що таке саморегуляція?» (10 хв.).

Вправа «Стоп-кадр» (20 хв.) – учасники згадують ситуації сильних емоцій, зупиняють їх у «моменті піку» та аналізують думки й реакції.

Метод когнітивної реструктуризації (30 хв.) – робота з прикладами «негативних думок» і пошук їх альтернативних трактувань.

Вправа «Позитивний якір» (20 хв.) – учасники створюють асоціацію з приємним образом (жест, слово), яке можна використовувати у стресових ситуаціях.

Обговорення в групі (15 хв.).

Модуль 4. Профілактика деперсоналізації.

Мета – відновити емпатійність та позитивне ставлення до професійного оточення.

Тривалість – 1,5 години.

Вправа «Погляд очима іншого» (30 хв.) – учасники обмінюються ролями (вихователь – дитина – батьки) й описують ситуацію від імені іншого.

Техніка «Лист вдячності» (20 хв.) – написання листа подяки колезі, дитині чи собі самому.

Вправа «Компліменти по колу» (20 хв.) – кожен учасник отримує позитивний зворотний зв'язок від групи.

Рефлексія (15 хв.).

Модуль 5. Професійна мотивація та цінність діяльності.

Мета – підвищити професійну самооцінку, відновити відчуття значущості професії.

Тривалість – 2 години.

Арт-терапевтична вправа «Я і моя професія» (30 хв.) – створення символічного малюнка власного професійного образу.

Вправа «Моє покликання» (30 хв.) – робота з асоціаціями: «Чому я обрав цю професію?».

Дискусія «Місія вихователя» (20 хв.) – обговорення соціальної цінності професії.

Міні-лекція «Позитивна професійна ідентичність» (10 хв.).

Рефлексивне коло «Що для мене означає бути вихователем?» (20 хв.).

Модуль 6. Розвиток психологічних ресурсів.

Мета – усвідомити власні джерела підтримки й навчитися їх активізувати.

Тривалість – 1,5 години.

Вправа «Коло ресурсів» (30 хв.) – учасники малюють коло і ділять його на сегменти: «сім'я», «робота», «хобі», «друзі», «здоров'я» тощо, заповнюючи конкретними ресурсами.

Медитація «Безпечне місце» (20 хв.) – візуалізація внутрішнього простору, де учасник відчувається захищено.

Рефлексія «Що мене надихає?» (20 хв.).

Модуль 7. Стрес-менеджмент і баланс «робота – життя».

Мета – навчити методів організації часу та збереження життєвої гармонії.

Тривалість – 2 години.

Міні-лекція «Тайм-менеджмент для вихователя» (15 хв.).

Вправа «Колесо життєвого балансу» (30 хв.) – учасники оцінюють рівень задоволеності різними сферами життя й планують зміни.

Техніка «Мікроперерви» (20 хв.) – прості вправи на відновлення енергії протягом робочого дня.

Групова дискусія «Як знайти баланс?» (20 хв.).

Модуль 8. Підсумкове заняття. План самопідтримки.

Мета – закріпити отримані навички, сформувавши індивідуальний план профілактики вигорання.

Тривалість – 1,5 години.

Повторна експрес-діагностика (15 хв.).

Вправа «Мій план самопідтримки» (30 хв.) – кожен складає перелік дій, які допоможуть уникнути вигорання.

Колективне коло «Мої відкриття» (20 хв.).

Заключне слово тренера (15 хв.) – підсумок програми, побажання учасникам.

Очікувані результати. Після завершення програми учасники зможуть:

- усвідомлювати та розпізнавати перші ознаки професійного вигорання;
- застосовувати техніки релаксації та емоційної саморегуляції;

- знизити рівень психоемоційного виснаження та дистресу;
- підвищити рівень психологічної ресурсності та задоволеності життям;
- відновити емпатійне ставлення до дітей, колег і батьків;
- посилити професійну мотивацію та відчуття цінності своєї діяльності;
- сформувати індивідуальні стратегії самопідтримки й профілактики вигорання.

вигорання.

Методи оцінки ефективності програми:

- повторна діагностика за методиками В. В. Бойка, К. Маслач і С. Джексон, Дж. Грінберга;
- анонімні анкети зворотного зв'язку після кожного модуля;
- спостереження за активністю учасників і динамікою групової взаємодії;
- якісні інтерв'ю через кілька місяців після завершення програми для оцінки довготривалого ефекту.

Рекомендації для подальшої роботи:

- організація регулярних супервізійних зустрічей для вихователів;
- забезпечення індивідуального психологічного консультування для педагогів, які перебувають у зоні високого ризику;
- підтримка з боку адміністрації (зменшення бюрократичного навантаження, визнання професійних досягнень);
- формування культури турботи про психоемоційне благополуччя педагогів у закладі.

3.2. Практичні рекомендації вихователям закладу дошкільної освіти щодо подолання професійного вигорання та гармонізації емоційного стану

Професійне вигорання вихователів закладів дошкільної освіти є багатовимірним психоемоційним феноменом, що поєднує у собі фізичне та емоційне виснаження, когнітивні зміни й порушення поведінкових реакцій. Це

явище негативно впливає на якість педагогічної діяльності, взаємодію з дітьми та колегами, а також на загальне психічне здоров'я фахівця.

Результати діагностики, проведеної серед вихователів ЗДО №8 м. Дніпра, засвідчили високий рівень поширеності професійного вигорання: понад 80 % педагогів мають середній або високий рівень емоційного виснаження, близько 70 % – тенденції до деперсоналізації, а 77 % – прояви дистресу різної інтенсивності. Такі показники вимагають не лише системної психопрофілактичної роботи (розділ 3.1), а й вироблення індивідуальних стратегій підтримки психологічного благополуччя.

На основі отриманих результатів та апробованої програми були розроблені практичні рекомендації для вихователів, спрямовані на зменшення проявів вигорання, відновлення ресурсності та гармонізацію емоційного стану.

1. Усвідомлення проблеми та рання діагностика – вчасне розпізнавання перших ознак вигорання є фундаментальною умовою його профілактики.

Оскільки у третини вихователів виявлено критичний рівень емоційної перевтоми, надзвичайно важливим є вчасне розпізнавання ознак вигорання.

- Регулярна самодіагностика – використання простих опитувальників чи технік самооцінки допомагає контролювати власний стан.

- Щоденник емоцій – фіксація власних переживань і реакцій на стресові ситуації дозволяє визначати основні «тригери» виснаження.

- Прислухатися до тілесних сигналів – головний біль, напруження м'язів, проблеми зі сном чи зниження імунітету є важливими маркерами накопиченого стресу.

2. Управління стресом та розвиток емоційної саморегуляції – педагогічна діяльність завжди супроводжується високим рівнем напруження, тому важливим є опанування ефективних технік регуляції власного стану.

Високі показники виснаження вимагають застосування технік швидкого відновлення.

- Дихальні вправи («квадратне дихання», діафрагмальне дихання) швидко знижують тривожність.

- Прогресивна м'язова релаксація допомагає зняти фізичне напруження наприкінці робочого дня.

- Візуалізація «безпечного місця» сприяє психологічному відновленню.

- Когнітивна реструктуризація – заміна негативних установок («Я виснажена і нічого не встигаю») на конструктивні («Я роблю те, що можу, і цього достатньо»).

- Розвиток емоційного інтелекту – усвідомлення та регуляція власних емоцій, а також чутливість до стану інших.

3. Формування та підтримка психологічної ресурсності – ресурсність є внутрішнім потенціалом, який дозволяє долати стрес і зберігати професійну витривалість.

З огляду на те, що третина педагогів зберегла високий рівень ресурсності, важливо розвивати й підтримувати ці внутрішні й зовнішні опори.

- Хобі та творчість – малювання, рукоділля, спів чи танці як способи емоційного відновлення.

- Якісний відпочинок – дотримання режиму сну, відновлювальні паузи впродовж дня.

- Соціальна підтримка – створення власного «кола ресурсу» з близьких людей і колег.

- Навчання та саморозвиток – участь у семінарах, тренінгах, що стимулюють мотивацію й відкривають нові перспективи.

- Практика вдячності – щоденна рефлексія на позитивні події підвищує рівень задоволеності життям.

4. Встановлення здорових меж та асертивна поведінка – вміння зберігати баланс між роботою та особистим життям є однією з головних умов гармонійного емоційного стану.

З огляду на перевантаженість і низький рівень визнання професії, педагогу важливо формувати адекватні межі.

- Чітке визначення меж власних можливостей (часу, навантаження).

- Асертивність – здатність відмовлятися від надмірних доручень, не почувуючись винною.

- Делегування обов'язків у колективі для зниження перевантаження.

- Тайм-менеджмент – використання технік планування (наприклад, матриця Ейзенхауера).

5. Підтримка та взаємодія у колективі – позитивний соціально-психологічний клімат у дошкільному закладі є важливим чинником профілактики вигорання.

Високий рівень деперсоналізації серед педагогів свідчить про потребу у відновленні довіри й колегіальності.

- Відкрита комунікація – обговорення складних ситуацій у колективі замість уникання.

- Взаємопідтримка – формування атмосфери довіри й згуртованості.

- Позитивний зворотний зв'язок – визнання успіхів колег і власних досягнень.

- Організаційна підтримка – залучення адміністрації до впровадження супервізій, воркшопів та групових зустрічей із психологом.

Таким чином, розроблені рекомендації є логічним продовженням діагностичних результатів та психопрофілактичної програми. Їх впровадження у щоденну практику сприятиме зниженню рівня емоційного виснаження, відновленню емпатійності, розвитку стресостійкості та підвищенню професійної мотивації. Турбота про власне емоційне благополуччя має розглядатися як невід'ємна складова професійної компетентності вихователя, що забезпечує високу якість освітнього процесу та збереження психічного здоров'я педагогів.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети та сформульованих завдань на початку дослідження нами було зроблено наступні висновки.

1. Професійне вигорання є комплексним психологічним феноменом, що проявляється через емоційне, психофізичне та поведінкове виснаження фахівця, зниження мотивації, падіння самооцінки та формування негативного ставлення до професійних обов'язків. Воно виникає як наслідок тривалого стресу на роботі та взаємодії з професійними вимогами, і включає етапи від початкової надмірної залученості до повного виснаження. Дослідження сучасних вчених підкреслюють, що синдром емоційного вигорання має індивідуальний характер, залежить від особистісних рис, професійних умов та соціально-економічного середовища, а також проявляється через психофізичні, соціально-психологічні та поведінкові симптоми. Наявність комплексних превентивних заходів, включаючи формування ефективних копінг-стратегій, є критично важливою для зменшення ризику вигорання та підтримки професійного функціонування спеціалістів.

2. Професійне вигорання вихователів дошкільної освіти є багатофакторним психоемоційним феноменом, що формується під впливом хронічного стресу, високих емоційних навантажень, організаційних труднощів та особистісних характеристик педагога. В умовах війни ці чинники значно посилюються, підвищуючи ризик емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності. Вигорання проявляється через фізичне та психоемоційне виснаження, втрату мотивації, психосоматичні порушення, емоційне відчуження та зниження якості взаємодії з дітьми і колегами. Своєчасне виявлення ознак вигорання та впровадження психопрофілактичних заходів є критично важливими для збереження психологічного здоров'я педагогів та стабільності освітнього процесу.

3. Експериментальне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання вихователів дошкільного закладу показало, що

проблема емоційного виснаження є актуальною. У дослідженні взяли участь 35 педагогів, результати діагностики свідчать про високий або середній рівень психічного вигорання у понад 80 % респондентів. Найбільш вираженим компонентом є емоційне виснаження, а деперсоналізація та редукція особистісних досягнень проявляються у третини педагогів.

За методикою GHQ-28 лише 23 % вихователів мають психоемоційно стабільний стан; решта демонструє легкий, помірний або високий рівень дистресу, що підкреслює потребу у психологічній підтримці та формуванні навичок стрес-менеджменту. Аналіз психологічної ресурсності показав, що близько половини педагогів мають середній рівень внутрішніх ресурсів, 31 % – високий, а 20 % – низький, що робить їх особливо вразливими до стресу.

Рівень задоволеності життям коливається: майже 35 % респондентів мають високий або дуже високий рівень, тоді як близько 30 % демонструють середній або нижчий рівень задоволеності.

Отримані дані свідчать про актуальність впровадження психопрофілактичних заходів у закладах дошкільної освіти, спрямованих на підвищення емоційної стійкості, мотивації та розвитку внутрішніх ресурсів педагогів, а також формування ефективних стратегій подолання професійного стресу.

4. Дослідження показало, що серед вихователів дошкільного закладу №8 м. Дніпра високий рівень професійного вигорання спостерігається у понад 80 % педагогів, проявляючись емоційним виснаженням, деперсоналізацією та дистресом. Разом із тим третина вихователів зберігає високий рівень психологічної ресурсності та задоволеності життям, що є основою для розвитку внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Розроблена психопрофілактична програма та практичні рекомендації спрямовані на раннє виявлення ознак вигорання, розвиток емоційної саморегуляції, зміцнення психологічної ресурсності, формування здорових меж і підтримку в колективі. Впровадження цих заходів дозволяє знизити психоемоційне виснаження, відновити емпатію, підвищити професійну

мотивацію та забезпечити гармонізацію емоційного стану педагогів, що позитивно впливає на якість освітнього процесу та психічне здоров'я вихователів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов М. О. Емоційне вигорання в умовах освітньої діяльності: психологічні аспекти. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2017. Вип. 60. С. 96-102
2. Балакірева К. О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання». Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформ соціального сектору в Україні». URL: www.slideshare.net/undpukraine/ss-48391940
3. Балинська Ю. В. Психологічна стійкість педагогів дошкільної освіти в умовах кризових ситуацій. *Проблеми сучасної психології*. 2022. № 2(11). С. 150–158.
4. Бачинська О.М. Професійне вигорання: сутність, чинники та методи профілактики : монографія. Київ : КУБ, 2021. 240 с.
5. Борисенко О. А. Синдром професійного вигорання у педагогів: причини, наслідки, профілактика. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2019. Вип. 1(44). С. 25–29.
6. Вавринів О.С., Яремко Р.Я. Особливості професійного вигорання фахівців ризиконебезпечних професій. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія психологічна)*. 2022. № 2. С. 10–16.
7. Васильєва О. М. Психологічна допомога педагогам з ознаками емоційного вигорання під час війни. *Психологія і суспільство*. 2023. № 1(85). С. 135–142.
8. Вільнікова О. В. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів. *Матеріали X-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (Хмельницький, 19–20 листопада, 2020 р.)*. Хмельницький, 2020. С. 95–97.
9. Григоренко Т. В. Особливості прояву синдрому вигорання у працівників соціальної сфери. *Соціальна психологія*. 2016. № 2(70). С. 78–84.

10. Данилюк А. В. Професійне здоров'я: психологічні механізми збереження та відновлення. Київ : Знання, 2018. 210 с.
11. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2014. № 8. С. 24–25.
12. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. *Психолог*. 2013. № 45. С. 3–5.
13. Зайцева Л. С. Психологічна допомога вихователям ДНЗ в умовах стресу, викликаного війною. *Вісник Національного технічного університету «ХПИ». Серія «Психологія»*. 2023. № 1(1350). С. 60–67.
14. Іванова К. С. Вплив професійного вигорання на ефективність педагогічної діяльності. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 2. С. 87–94.
15. Карамушка Л.М. Психологія професійного вигорання : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : «Знання України», 2015. 216 с.
16. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
17. Карамушка Л. М., Демченко О. О. Психологічна підтримка персоналу освітніх організацій в умовах воєнних дій. *Актуальні проблеми психології*. 2022. Т. 11, Вип. 21. С. 250–259.
18. Ковальчук З. Я. Вплив особистісних властивостей на формування професійної деформації працівників ризиконебезпечних професій. *Психологія особистості*. 2018. Т. 9, № 1. С. 35–44.
19. Коновчук Н.С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. *Правничий вісник університету «КРОК»*. 2012. Вип. 14. С. 91–95.
20. Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2015. № 3. С. 58–65.

21. Костюк В. П. Психологічні аспекти подолання професійного вигорання. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія»*. 2015. № 1(64). С. 34–40.

22. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Психологія*. 2014. Т. 19, Вип. 2. С. 194–202.

23. Макарова Н. А. Психопрофілактика професійного вигорання: монографія. Київ : Логос, 2022. 256 с.

24. Матвієнко Л. І., Коваленко А. І. Детермінанти професійного вигорання працівників сфери громадського харчування. *Особистість у сучасному соціопсихологічному вимірі* : монографія. Херсон : Олді+, 2022. С. 255.

25. Наконечна Н.В. Професійне вигорання: сучасні підходи до діагностики та профілактики. Львів : ПАВЛОВ, 2018. 180 с.

26. Пахомов І. В. Навчальний посібник до вибіркового спецкурсу «Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної освіти». Біла Церква, 2024. Додаток А–В.
URL: <https://binpo.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/Посібник-ПЕВ-Паломов.pdf>

27. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання. *Психолог*. 2013. № 3. С. 37–39.

28. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 14–15. С. 49–54.

29. Професійне вигорання фахівців: сутність, чинники, діагностика та профілактика : монографія / В.І. Бондарчук, М.О. Коваль, В.В. Швець. Київ : Інститут соціальної та політичної психології НАПН України, 2016. 264 с.

30. Психолог у НУШ: радісно та впевнено руш! Путівник психолога в Новій українській школі / за заг. ред. Є.В. Афоніна, О.О. Заріцький, Н.В. Міщенко. Краматорськ : Витоки, 2018. 250 с.

31. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог.* 2015. № 8. С. 26–28.
32. Соколова О. В. Особистісні чинники професійного вигорання соціальних працівників. *Актуальні проблеми психології.* 2017. Т. 11, Вип. 16. С. 210–217.
33. Стаднік А. В., Мельник Ю. Б. *Опитувальник загального здоров'я* : метод. посіб. (укр. версія). Харків : ХОГОКЗ, 2023. 12 с. <https://doi.org/10.26697/sri.krpoch/stadnik.melnyk.5.2023>
34. Тарасенко І. Г. Емоційне вигорання та його діагностика у працівників екстремальних професій. *Вісник Львівського університету. Серія «Психологія».* 2016. Вип. 3. С. 98–105.
35. Ткачук Т. А. Стрес та когнітивна теорія його подолання. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/2264/1/T_Tkachuk_konf_PI.pdf.
36. Федоренко О. П. Профілактика та корекція професійного вигорання: монографія. Львів : Априорі, 2019. 224 с.
37. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Habitus.* 2020. Вип. 17. С. 141–145.
38. Шевчук В. В. Психологічна резильєнтність вихователів ДНЗ як чинник запобігання професійному вигоранню в умовах війни. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія».* 2023. Вип. 17. С. 141–145.
39. Шевченко Г. В. Психологічний супровід вихователів дошкільних закладів в умовах воєнного стану: профілактика емоційного виснаження. Київ : НАУ, 2024. 210 с.
40. Штепа О.С. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. УДК 159.923.2. DOI:10.32626/2227-6246.2018-39.380-399. URL: <https://filos.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/04/Opytuval-nyk-psykholohichnoi-resursnosti-osobystosti-rezul-taty-rozrobky-y-aprobatsii-avtors-koi-metodyky.pdf>.

41. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова. Серія «Психологічні науки»*. 2021. №7(58). С.120–128
42. Яковенко Ю. М. Психологічні особливості професійного вигорання в освітній сфері. *Психологічний журнал*. 2015. № 2. С. 56–63.
43. Azeem S. M., Nazir S. Burnout: The predictors of job burnout in healthcare professionals. *International Journal of Health Care Management*. 2018. Vol. 11, Iss. 3. P. 215–223.
44. Bakker A. B., Demerouti E. Multiple levels in the Job Demands-Resources model: A perspective for the future. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2017. Vol. 26, Iss. 6. P. 823–837.
45. Brough P. Work-family balance: A key to reducing burnout and stress. *Journal of Applied Psychology*. 2015. Vol. 100, Iss. 2. P. 545–560.
46. Cieslak R., Luszczynska A., Skowron A. The role of self-efficacy in moderating the effect of job demands on burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2016. Vol. 89, Iss. 4. P. 811–830.
47. Demerouti E., Bakker A. B. The Job Demands-Resources model: A review of the past and a look ahead. *Journal of Applied Psychology*. 2018. Vol. 103, Iss. 1. P. 1–18.
48. Dyrbye L. N., Shanafelt T. D. Physician burnout: a global problem. *Medical Education*. 2016. Vol. 50, Iss. 12. P. 1188–1191.
49. Franke G. H., Franke E. A. Burnout: a critical review of research and future directions. *Journal of Health Psychology*. 2015. Vol. 20, Iss. 5. P. 651–662.
50. Hakanen J. J., Schaufeli W. B. The Job Demands-Resources model in the context of burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2018. Vol. 106. P. 210–225.
51. Harter S. Job satisfaction and employee engagement: A meta-analysis of the relationship with well-being. *Journal of Organizational Behavior*. 2016. Vol. 37, Iss. 1. P. 138–156.

52. Leiter M. P., Maslach C. The three dimensions of burnout: A meta-analytic review of the relationships with health and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*. 2015. Vol. 56, Iss. 4. P. 501–516.
53. Maslach C. How people cope. *Public Welfare*. 1978. 56 p.
54. Maslach C. Job Burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 2003. Vol. 12, Iss. 5. P. 189–192.
55. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981. Vol. 2, Iss. 2. P. 99–113.
56. Maslach C., Leiter M. P. The Maslach Burnout Inventory: Research and clinical applications. New York : Routledge, 2016. 280 p.
57. O'Connor R. C., Niven K. E. Coping with stress: A guide to self-care and resilience. London : Routledge, 2019. 240 p.
58. Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. Burnout: A three-dimensional concept. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017. Vol. 22, Iss. 1. P. 1–11.
59. Sharma A., Singh A. K. A meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and burnout. *Journal of Health and Social Behavior*. 2020. Vol. 61, Iss. 2. P. 234–245.
60. Smetana J. G. Psychological distress and burnout in healthcare professionals: The role of coping strategies. *Journal of Health Psychology*. 2018. Vol. 23, Iss. 7. P. 950–960.
61. Tsigilis N., Mylonas P. The relationship between burnout and job satisfaction in teachers: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2015. Vol. 88, Iss. 3. P. 589–602.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішнікова)

Інструкція. Вам пропонується відповісти на ряд тверджень, що стосуються почуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте вислови і прийміть рішення, чи відчували ви щось подібне. Якщо у вас ніколи не виникало такого почуття, зробіть позначку у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у вас подібне почуття присутнє постійно, то зробіть позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також згідно з відповідями «рідко» і «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтеся довго не замислюватися над вибором відповіді.

Опитувальник.

1. Я легко стаю роздратованою.
2. Думаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.
3. Мене турбує, що думають колеги про мою роботу.
4. Я відчуваю, що у мене немає ніяких емоційних сил вислуховувати чужі проблеми.
5. Мене мучить безсоння.
6. Думаю, що якщо б представилася вдала можливість, я б змінила місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Відчуваю, що робота з людьми вимотує мене.
10. Думаю, що моя робота важлива.
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.
12. Я задоволена професією, яку обрала.
13. Нетямущість моїх колег чи вихованців дратує мене.
14. Я емоційно втомлююся на роботі.
15. Думаю, що не помилилась у виборі своєї професії.
16. Я відчуваю себе спустошеною і розбитою після робочого дня.
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнутих успіхів на роботі.
18. Мені важко встановлювати або підтримувати тісні контакти з колегами по роботі.
19. Для мене важливо досягти успіху на роботі.
20. Ідучи вранці на роботу, я відчуваю себе свіжою і відпочилою.
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті витрачених мною зусиль.
22. У мене не вистачає часу на мою сім'ю й особисте життя.
23. Я сповнена оптимізму по відношенню до своєї роботи.
24. Мені подобається моя робота.
25. Я втомилась весь час старатися.
26. Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми.
27. Мені здається, що я ізольована від своїх колег по роботі.
28. Я задоволена своїм професійним вибором так само, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичну напругу, втому.
30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх вихованців.
31. Робота емоційно вимотує мене.
32. Я використовую ліки для поліпшення самопочуття.
33. Мене цікавлять результати роботи моїх колег.
34. Вранці мені важко вставати й іти на роботу.
35. На роботі мене переслідує думка: швидше б робочий день скінчився.
36. Навантаження на роботі є практично нестерпним.

37. Я відчуваю радість, допомагаючи оточуючим людям.
38. Я відчуваю, що стала більш байдужою до своєї роботи.
39. Трапляється, що у мене без особливої причини починає боліти голова, шлунок.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути терплячою з вихованцями.
41. Я люблю свою роботу.
42. У мене виникає відчуття, що глибоко всередині я емоційно не захищена.
43. Мене дратує поведінка моїх вихованців.
44. Мені легко зрозуміти почуття оточуючих по відношенню до мене.
45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця.
46. Я помічаю, що стаю більш черстою по відношенню до людей.
47. Я відчуваю емоційне напруження.
48. Я зовсім не захоплена і, навіть, не цікавлюся своєю роботою.
49. Я відчуваю себе виснаженою.
50. Я вважаю, що своєю працею я приношу користь людям.
51. Часом я сумніваюся у своїх здібностях.
52. Я відчуваю до всього, що відбувається навколо, повну апатію.
53. Виконання повсякденних справ для мене – джерело задоволення.
54. Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі.
55. Я відчуваю задоволення від обраної мною професії.
56. Хочеться плюнути на все.
57. Я скаржуся на здоров'я без чітко визначених симптомів.
58. Я задоволена своїм положенням на роботі і в суспільстві.
59. Мені сподобалася б робота, що віднімає мало часу і сил.
60. Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї.
61. Я сумніваюся у значущості своєї роботи.
62. Відчуваю почуття ентузіазму по відношенню до роботи.
63. Я так втомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні обов'язки.
64. Вважаю, що цілком компетентна у вирішенні проблем, що виникають на роботі.
65. Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю.
66. Мені буквально доводиться змушувати себе працювати.
67. Є відчуття, що я можу легко засмутитися, впасти у зневіру.
68. Мені подобається віддавати роботі всі сили.
69. Я відчуваю стан внутрішнього напруження і роздратування.
70. Я стала з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.
71. Вірю, що здатна виконати все, що задумано.
72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх вихованців.

Ключ обробки та інтерпретація.

Дана методика включає три шкали: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісного віддалення (ОВ) та професійної мотивації (ПМ). Для визначення психічного «вигорання» в межах зазначених шкал користуються спеціальним ключем:

ПВ – 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень).

ОВ – 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження).

ПМ – 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 затвердження)

Кількісна оцінка психічного «вигорання» у кожній шкалі здійснюється шляхом переведення відповідей у трибальну систему («часто» – 3 бали, «завжди» – 2 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка проводиться по «сирому» балу. Потім за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі.

Нормативна таблиця

Норми для компоненту «психоемоційне виснаження» (ПВ)				
Вкрай низькі показники	Низькі показники	Середні показники	Високі показники	Вкрай високі показники
9 і менше	10-20	21-39	40-49	50 і більше
Норми для компоненту «особистісного віддалення» (ОВ)				
Вкрай низькі показники	Низькі показники	Середні показники	Високі показники	Вкрай високі показники
9 і менше	10-16	17-31	32-40	40 і більше
Норми для компоненту «професійна мотивація» (ПМ)				
Вкрай низькі показники	Низькі показники	Середні показники	Високі показники	Вкрай високі показники
7 і менше	8-12	13-24	25-31	32 і більше
Норми для індексу психічного вигорання (ПВ)				
Вкрай низькі показники	Низькі показники	Середні показники	Високі показники	Вкрай високі показники
31 і менше	32-51	52-92	93-112	113 і вище

**Методика «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина-людина»
(розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач та С.
Джексон)**

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи», «дуже рідко», «іноді», «часто», «дуже часто», «кожний день».

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним.
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.

Інтерпретація результатів

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

- «Ніколи» – 0 балів;
- «Дуже рідко» – 1 бал;
- «Іноколи» – 3 бали;
- «Часто» – 4 бали;
- «Дуже часто» – 5 балів;
- «Кожний день» – 6 балів.

Ключ до методики

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20 (максимальна сума балів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12,17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони «вигорання». Про важкість «вигорання» свідчить сума балів усіх шкал.

Додаток В

Методика «Опитувальники загального здоров'я» Стаднік А.В Мельник Ю.Б (Дж. Голдберг)

Інструкція. Опитування проводиться з метою дослідження особистого самопочуття. Опитування є добровільним і анонімним.

Будь ласка, прочитайте кожне твердження та оберіть те, що стосується Вас.

Немає правильних чи неправильних відповідей. Не витрачайте занадто багато часу на будь-яке питання. Відповіді мають бути на всі питання.

Шкала оцінок виглядає наступним чином: 0 – «безумовно, ні», 1 – «мабуть, ні», 2 – «мабуть, так», 3 – «безумовно, так».

Чи Ви нещодавно:..

1. Чудово почуваєтеся та здорові?
2. Відчуваєте потребу в хорошому тоніку?
3. Відчуваєте себе виснаженим і не в собі?
4. Відчували, що захворіли?
5. У Вас болить голова?
6. Ви відчуваєте скутість або тиск у голові?
7. Були періоди спеки чи холоду?
8. Ви багато спали через хвилювання?
9. Вам було важко заснути, коли ви пішли?
10. Постійно відчуваєте напругу?
11. Став роздратованим і поганим настроєм?
12. Боїтеся або панікуєте без поважної причини?
13. Помітили, що все на вас лягає?
14. Постійно відчуваєте нервозність і напругу?
15. Чи вдається бути зайнятим?
16. Ви довше керуєте своїми справами?
17. Чи відчували ви в цілому все добре?
18. Чи задоволені тим, як ви виконали своє завдання?
19. Відчували, що відіграєте корисну роль у справах?
20. Відчував себе здатним приймати рішення щодо речей?
21. Ви могли насолоджуватися своєю звичайною повсякденною діяльністю?
22. Думали про себе як про нікчемну людину?
23. Відчували, що життя абсолютно безнадійне?
24. Відчували, що життя не варте того, щоб його прожити?
25. Думали про те, що ви могли б покінчити з собою?
26. Іноді ви не можете нічого зробити, тому що ваші нерви були дуже погані?
27. Ви бажаєте, щоб ви були мертві та подалі від усього цього?
28. Ви виявили, що ідея покінчити життя самогубством постійно приходила вам в голову?

Інтерпретація результатів методики

Оцінювання здійснюється за 4-бальною шкалою (0–3 бали). Загальна сума балів може коливатися від 0 до 84. Вищі значення вказують на вищий рівень дистресу.

- 0–22 балів – психоемоційний стан у межах норми;
- 23–40 балів – легкий дистрес, емоційна перевтома;
- 41–60 балів – помірний дистрес, потребує психологічної підтримки;
- 61–84 балів – високий рівень емоційного неблагополуччя, потребує професійної допомоги.

Методика є надійним скринінговим інструментом для виявлення психологічних труднощів у педагогічних працівників.

Опитувальник психологічної ресурсності особистості О. Штепа

Інструкція. Оцініть кожне з наведених тверджень відповідно до вашого актуального стану та самопочуття за останній час. Оберіть варіант, що найточніше відповідає вашому ставленню до кожного твердження.

Оцінювання здійснюється за 5-бальною шкалою:

- 1 – зовсім не згоден(на)
- 2 – не згоден(на)
- 3 – частково згоден(на)
- 4 – згоден(на)
- 5 – повністю згоден(на)

Твердження:

1. Я легко мобілізуюсь у складних життєвих ситуаціях.
2. Я володію внутрішніми ресурсами для подолання труднощів.
3. Я зазвичай зберігаю спокій навіть у стресових обставинах.
4. Я впевнений (а) у своїй здатності вирішувати проблеми.
5. У важкі моменти я не втрачаю віри у себе.
6. Я легко адаптуюсь до змін.
7. Я почуваюся захищеним (ою), коли стикаюсь із викликами.
8. Я відчуваю, що моє життя має сенс.
9. Я маю достатньо енергії, щоб протистояти труднощам.
10. Я вмю розподіляти ресурси для досягнення цілей.
11. Я маю підтримку, яка допомагає мені долати негаразди.
12. Я довіряю власному досвіду та інтуїції.
13. Я здатний (а) зберігати емоційну рівновагу в конфліктних ситуаціях.
14. Я швидко відновлюю сили після емоційного виснаження.
15. Я маю позитивне уявлення про своє майбутнє.
16. Я контролюю свої емоції в критичних обставинах.
17. Я відчуваю себе стійким (ою) до життєвих змін.
18. Я здатний (а) використовувати попередній досвід для вирішення нових проблем.
19. Я приймаю відповідальність за своє життя.
20. Я вмю знаходити сенс у труднощах, які переживаю.

Інтерпретація результатів

Для визначення рівня психологічної ресурсності, підрахуйте загальну суму балів за всіма 20 твердженнями. Кожне твердження оцінюється від 1 до 5 балів.

– високий рівень (75-100 балів) – Ви демонструєте значну здатність ефективно долати труднощі та стрес. Ви маєте розвинені внутрішні ресурси, легко адаптуєтесь до змін та впевнені у своїх силах;

– середній рівень (50-74 бали) – Ваша здатність долати труднощі помірна. Ви маєте певні ресурси, але деякі аспекти потребують зміцнення. Можливо, вам потрібна додаткова підтримка або свідомий розвиток окремих навичок;

– низький рівень (20-49 балів) – Ви можете відчувати значні труднощі у стресових ситуаціях та при зіткненні з викликами. Ваші внутрішні ресурси можуть бути обмеженими, що вказує на високу вразливість. Рекомендується звернутися за підтримкою до фахівця для розвитку психологічної стійкості.

Методика «Шкала задоволеності життям» Стаднік А.В., Мельник Ю.Б

Інструкція. Опитування проводиться з метою дослідження особистого самопочуття. Опитування є добровільним і анонімним.

Анкета містить питання про те, як Ви відчували себе протягом останнього тижня. За кожним питанням слід обрати один варіант відповіді (1-7), який записати у бланку відповідей під номером питання. Відповіді мають бути на всі питання.

Оцініть кожне твердження за шкалою від 1 до 7, де:

- 1 – повністю не погоджуюся
- 2 – не погоджуюся
- 3 – скоріше не погоджуюся
- 4 – дещо середнє
- 5 – скоріше згоден/згодна
- 6 – згоден/згодна
- 7 – повною мірою згоден/згодна

Оберіть лише одну відповідь на кожне твердження. Усі пункти є обов'язковими для заповнення.

1. В основному моє життя близько до ідеалу.
2. Обставини мого життя виключно сприятливі.
3. Я повністю задоволений своїм життям.
4. У мене є в житті те, що мені по-справжньому потрібно.
5. Якщо я почав життя з початку - залишив би як є.

Інтерпретація результатів

Загальна сума балів – від 5 до 35.

Чим вищий бал, тим вищий рівень задоволеності життям.

Сума балів	Рівень задоволеності життям
5–9	Вкрай низький рівень
10–14	Низький рівень
15–19	Нижчий за середній
20	Середній рівень (нормативна межа)
21–25	Вищий за середній
26–30	Високий рівень
31–35	Дуже високий рівень

Примітка: Методика є валідним інструментом для оцінки когнітивної складової суб'єктивного благополуччя та рекомендована для психологічних досліджень та моніторингу якості життя.



Звіт подібності

метадані

Назва організації

Melitopol State Pedagogical University named after V.Khmelnyskyi

Заголовок

Телегіна_магістерська робота

Автор Науковий керівник / Експерт

ТелегінаОлександр Непша

підрозділ

Melitopol State Pedagogical University named after V.Khmelnyskyi

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



8974

Кількість слів



73554

Кількість символів