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 емоційного вигорання педагогічних працівників»**

Виконала здобувачка вищої освіти
групи пс242м
спеціальності 053 Психологія
ОП Психологія. Практична психологія
Пелехович Ірина Сергіївна

Керівник: канд. психол. наук, доцент
Прокоф'єва Олеся Олексіївна

Рецензент: д-р психол. наук, професор, завідувачка кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»
Підбуцька Ніна Вікторівна

Запоріжжя – 2025 року

Пелехович І.С.

Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників

АНОТАЦІЯ

У роботі розкрито, що емоційне вигорання педагогічних працівників є складним багатокомпонентним психічним явищем, яке характеризується поступовим розвитком психологічного виснаження, зниженням особистісної та професійної мотивації, деперсоналізацією, а також психосоматичними проявами. Визначено, що основними чинниками розвитку емоційного вигорання є: 1) об'єктивні – перевантаження, зміни умов праці, високий рівень відповідальності; 2) суб'єктивні – індивідуальні особливості особистості, недостатня стресостійкість, зниження внутрішніх ресурсів.

Акцент зроблено на тому, що в умовах соціальних змін, реформ у сфері освіти та впливу зовнішніх стресогенних факторів (зокрема війни), професія педагога є емоційно напруженою і схильною до професійного вигорання. До ключових проявів вигорання у педагогів віднесено: хронічну втому, негативні емоції, зниження мотивації до праці, зневіру у професійній ефективності та емоційне дистанціювання від учнів і колег.

На основі теоретичного аналізу виділено основні наукові підходи до трактування феномену емоційного вигорання як: наслідку професійного стресу; захисного механізму психіки; професійної деформації; етапу професійної кризи; або як клінічного порушення.

У межах емпіричного дослідження на базі ліцею №10 м. Хмельницького з вибіркою у 40 педагогічних працівниць було використано низку психодіагностичних методик (К. Маслач і С. Джексон, В. Бойко, Дж. Грінберг, Т. Холмс і Р. Раге, О. Штепа). Отримані результати засвідчили значне поширення середнього та високого рівнів емоційного вигорання, а також залежність цього стану від рівня стресостійкості та наявності внутрішніх ресурсів.

Розроблено тренінгову програму психологічної допомоги педагогам з метою зниження рівня емоційного вигорання, а також сформульовано практичні рекомендації щодо його профілактики. Пропозиції мають як загальнометодичний, так і прикладний характер і спрямовані на подолання як об’єктивних, так і суб’єктивних причин вигорання. Зазначено, що для ефективної профілактики необхідне застосування як елементарних засобів саморегуляції, так і більш глибоких психологічних методик, що потребують залучення кваліфікованих спеціалістів.

Ключові слова: педагогічні працівники, емоційне вигорання, синдром емоційного вигорання, психологічні особливості, стрес, психодіагностика.

Pelekhovych I.S.

Psychological features of emotional burnout of pedagogical workers

ABSTRACT

The paper reveals that emotional burnout of teachers is a complex multi-component mental phenomenon, which is characterized by the gradual development of psychological exhaustion, a decrease in personal and professional motivation, depersonalization, as well as psychosomatic manifestations. It was determined that the main factors in the development of emotional burnout are: 1) objective - overload, changes in working conditions, high level of responsibility; 2) subjective - individual personality traits, insufficient stress resistance, a decrease in internal resources.

The emphasis is on the fact that in the conditions of social changes, reforms in the field of education and the influence of external stress factors (in particular, war), the teaching profession is emotionally tense and prone to professional burnout. The key manifestations of burnout in teachers include: chronic fatigue, negative emotions, decreased motivation to work, disbelief in professional effectiveness and emotional distancing from students and colleagues.

Based on theoretical analysis, the main scientific approaches to interpreting the phenomenon of emotional burnout were identified as: a consequence of professional stress; a protective mechanism of the psyche; professional deformation; a stage of professional crisis; or as a clinical disorder.

As part of an empirical study based on Lyceum No. 10 in Khmelnytskyi with a sample of 40 female teachers, a number of psychodiagnostic methods were used (K. Maslach and S. Jackson, V. Boyko, J. Greenberg, T. Holmes and R. Rage, O. Shtepa). The results obtained showed a significant spread of medium and high levels of emotional burnout, as well as the dependence of this condition on the level of stress resistance and the availability of internal resources.

A training program for psychological assistance to teachers was developed to reduce the level of emotional burnout, and practical recommendations for its

prevention were formulated. The proposals are both general methodological and applied in nature and are aimed at overcoming both objective and subjective causes of burnout. It is noted that for effective prevention it is necessary to use both elementary means of self-regulation and more profound psychological techniques that require the involvement of qualified specialists.

Keywords: pedagogical workers, emotional burnout, emotional burnout syndrome, psychological characteristics, stress, psychodiagnostics.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи на тему

«Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників»

здобувачки вищої освіти спеціальності 053 Психологія

Пелехович Ірини Сергіївни

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

Об'єкт – стан емоційного вигорання особистості.

Предмет – психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників та механізми його профілактики.

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та емпіричному досліджені психологічних особливостей емоційного вигорання у педагогічних працівників та розробці тренінгової програми зниження рівня емоційного вигорання педагогів.

Завдання дослідження:

1. Визначити теоретичні основи та особливості синдрому емоційного вигорання з погляду різних наукових шкіл.
2. Розглянути процесуальний підхід у дослідженні феномену емоційного вигорання.
3. Розробити тренінгову програму зниження рівня емоційного вигорання педагогів.
4. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання педагогічними працівниками.

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

– *теоретичні:* теоретичного аналізу й узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; системно-структурний; систематизація та узагальнення даних;

– *емпіричні:* спостереження; тестування; анкетування;

– *інтерпретаційні методи:* кількісний і якісний аналіз та інтерпретація отриманих результатів.

Для розв’язання поставлених завдань щодо дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників, було використано ряд психодіагностичних методик:

1) Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко);

2) Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге.;

3) опитувальник «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач і С. Джексон;

4) Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг);

Опитувальник психологічної ресурсності особистості О. Штепа.

Теоретичне значення полягає в глибшому розумінні механізмів формування емоційного вигорання та його специфіки серед педагогів. Цей напрямок дослідження важливий з огляду на складність та відповідальність професії вчителя, що вимагає емоційного залучення, постійної взаємодії з учнями та високих морально-етичних стандартів.

Практичне значення полягає у створенні тренінгової програми для запобігання емоційному вигоранню педагогів, а також у розробці конкретних рекомендацій щодо профілактики цього стану. Отримані дані можуть стати в нагоді практичним психологам. Вони зможуть їх застосовувати, плануючи заходи для учасників освітнього процесу. Мета таких заходів – зменшення ймовірності емоційного вигорання у навчальних закладах.

Загальний зміст. Педагоги, зокрема в Україні, перебувають під впливом високого рівня стресових факторів, що обумовлено економічною нестабільністю, трансформаціями у сфері освіти та психологічними наслідками війни. Зростання кількості проявів емоційного вигорання серед освітян нерідко пов'язане з значним навантаженням у роботі. Вони змушені оперативно вирішувати безліч задач одночасно, відчуваючи відповідальність за результати своїх учнів та реагуючи на постійні зміни.

Емоційне вигорання серед освітян проявляється як психологічне знесилення, втрата інтересу до роботи, відчуження від учнів та колег, а також фізичні прояви. Актуальність превентивних заходів та боротьби з цим явищем пояснюється його прямим впливом на якість навчання та самопочуття педагогів. Наукові дослідження у цій галузі мають ключове значення для вдосконалення української освіти, адже допомагають розробити дієві стратегії підтримки ментального здоров'я вчителів та підвищення їх здатності долати стрес.

Підтримання ментального благополуччя вчителів не менш важливе для формування здорової навчальної атмосфери, де діти почуваються захищено. Психічний стан педагогів напряму впливає на те, наскільки добре вони виконують свою роботу, а також на їхню здатність забезпечувати якісний освітній процес.

Проблема емоційного вигорання активно досліджувалася представниками західної психологічної школи, серед яких К. Маслач, Г. Сельє, Н. Ноур, Я. Стреляу, Ф. Сторлі, В. Шауфелі, С. Хобфолл, К. Черніс та З. Мейєр.

Вітчизняні науковці також приділяють значну увагу цьому феномену. До числа дослідників, що вивчають емоційне вигорання в Україні, відносяться Л. Карамушка, М. Островський, 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, Т. Зайчикова, Г. Гнускіна, Г. Ложкін та М. Корольчук.

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 донаукового 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. Маслач, доповненою Р. Голембєвським, 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 сформувати цілісну систему його попередження.

За результатами дослідження сформовані такі висновки:

1. Синдром емоційного вигорання є складним психоемоційним явищем, що сформувалося на перетині психології, медицини та соціології. Його розуміння еволюціонувало від описів у релігійних і художніх текстах до сучасних наукових підходів, що розглядають вигорання як реакцію на тривалий стрес, з емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням ефективності. Різні наукові школи – психодинамічна, когнітивно-поведінкова, біологічна та соціокультурна – висвітлюють різноманітні аспекти причин і механізмів розвитку цього синдрому, підкреслюючи його багатофакторність.

Сьогодні емоційне вигорання розглядається як наслідок не лише індивідуального навантаження, а й системних проблем у професійному середовищі: надмірної емоційної залученості, дефіциту підтримки, хронічного стресу та розчарування. Тому для розуміння й ефективної профілактики синдрому необхідний цілісний підхід, який поєднує роботу з особистими ресурсами педагога та створення сприятливих умов у трудовому колективі.

2. Процесуальний підхід до вивчення емоційного вигорання розглядає його як поетапний і динамічний процес, що розгортається під впливом тривалого професійного стресу. Дослідники (К. Чернісс, Б. Перлман, Дж. Едельвіч, Р. Венінг та ін.) описують типову траєкторію розвитку синдрому: від початкового ентузіазму до емоційного виснаження, деперсоналізації, втрати мотивації й остаточної професійної дезадаптації. Усі моделі підкреслюють значущість зовнішніх умов праці, рівня соціальної підтримки та індивідуальних ресурсів.

Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти механізми формування вигорання та має практичну цінність у сфері освіти. Він акцентує на необхідності своєчасної багаторівневої профілактики, яка поєднує розвиток стресостійкості,

формування конструктивних копінг-стратегій і створення підтримувального професійного середовища для педагогів.

3. Було представлено методологічне підґрунтя емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників. Було обґрунтовано вибір репрезентативної вибірки, визначено етапи дослідницької процедури та охарактеризовано комплекс психодіагностичних методик, які дозволяють оцінити не лише рівень емоційного вигорання, а й ступінь стресостійкості, адаптаційного потенціалу та ресурсності особистості. Обрані інструменти є валідними, надійними й взаємодоповнюваними, що забезпечує всебічність і достовірність отриманих даних, які ляжуть в основу подальшого аналізу в наступному підрозділі.

Результати комплексного емпіричного дослідження свідчать про високий рівень поширеності емоційного вигорання серед педагогічних працівників Ліцею №10 м. Хмельницького. Понад 70% опитаних демонструють ознаки середнього або високого ступеня емоційного та професійного виснаження, що підтверджено даними різних психодіагностичних методик (В.В. Бойка, К. Маслач і С. Джексон, Дж. Грінберга). Найбільш тривожні показники спостерігаються у площині емоційного виснаження, редукції професійних досягнень та загального рівня стресу, що вказує на стійкий негативний вплив професійного середовища на психологічне благополуччя педагогів.

Додатково встановлено, що хоча третина педагогів володіє високим рівнем внутрішньої ресурсності, переважна більшість (70%) потребує посилення психологічної підтримки й розвитку адаптаційного потенціалу. Це свідчить про нерівномірний розподіл здатності до подолання професійних труднощів, а отже — потребу в індивідуалізованому підході до профілактики вигорання. Взаємозв’язок між низькою ресурсністю, високим рівнем стресу і проявами синдрому вигорання є очевидним, що підтверджує доцільність інтегрованих профілактичних стратегій.

Таким чином, дослідження виявило наявність системної проблеми, яка потребує не лише індивідуальної психологічної допомоги, але й інституційної

відповідальності за створення сприятливого професійного середовища. Це передбачає розробку й упровадження цілісної програми психопрофілактики, що включає тренінги, супервізії, розвиток емоційної компетентності та формування стійких копінг-стратегій. Усе це стане предметом подальшого аналізу в наступному розділі, присвяченому змісту та організації профілактичної роботи з педагогами.

4. Отримані результати засвідчили високий рівень психоемоційного навантаження у більшості вчителів ліцею №10 м. Хмельницького, що обумовило нагальну потребу у створенні цілісної тренінгової програми. Розроблена програма, яка складається з восьми тематичних модулів, має на меті комплексно вплинути на ключові фактори емоційного вигорання: зниження рівня стресу, розвиток емоційного інтелекту, підвищення ресурсності, формування здорових копінг-стратегій, встановлення меж і підтримку балансу між роботою та особистим життям. Залучення інтерактивних методик, арт-технік, вправ на самопізнання та групової взаємодії дозволило створити ефективне психоедукаційне середовище.

Очікуваним результатом програми є не лише зниження рівня вигорання, а й підвищення професійного задоволення, внутрішньої мотивації та командної згуртованості. Запровадження повторної діагностики, зворотного зв’язку, супервізій і підтримки з боку адміністрації забезпечує сталість отриманих змін і відкриває перспективи для подальшого розвитку превентивної психологічної роботи в закладах освіти. Таким чином, реалізована програма стала важливим етапом у формуванні стратегії підтримки психічного здоров’я педагогів і підтверджує ефективність інтегрованого підходу до профілактики емоційного вигорання.

Обґрунтовано необхідність цілісного підходу до профілактики емоційного вигорання педагогів, що передбачає поєднання індивідуальних, міжособистісних і організаційних стратегій. На основі результатів емпіричного дослідження та тренінгової програми для педагогів Ліцею №10 м. Хмельницького запропоновано комплекс практичних рекомендацій, які

включають ранню діагностику, управління стресом, формування психологічної ресурсності, встановлення професійних меж і підтримку сприятливого клімату в колективі.

Реалізація зазначених рекомендацій дозволяє не лише запобігти розвитку синдрому вигорання, а й підвищити загальне психоемоційне благополуччя, зберегти мотивацію до професійної діяльності та ефективність у роботі з дітьми. Таким чином, системна профілактика емоційного вигорання має розглядатися як невід'ємна частина професійної культури педагога та важливий чинник сталого функціонування освітнього закладу.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел із 60 найменувань. Основний зміст роботи викладено на 78 сторінках комп'ютерного набору. Робота містить 6 таблиць, 13 рисунків. Повний обсяг роботи становить 97 сторінок.

Рік виконання: 2025 рік.

Місце виконання: Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького.

ЗМІСТ

ВСТУП……..…….. 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ..... 7

1.1. Теоретичні основи та особливості синдрому емоційного вигорання з погляду різних наукових шкіл……. 7

1.2. Процесуальний підхід у дослідженні феномену емоційного вигорання…… 20

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ШКОЛИ…….. 31

2.1. Опис діагностичного інструментарію та процедури дослідження…… 31

2.2. Інтерпретація результатів діагностики вчителів…… 40

РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.. 56

3.1. Розробка тренінгової програми зниження рівня емоційного вигорання педагогів……..... 56

3.2. Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання педагогічними працівниками…… 70

ВИСНОВКИ…… 75

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……... 79

ДОДАТКИ…… 86

ВСТУП

Актуальність теми. Професійна діяльність педагогічних працівників в умовах української освітньої системи супроводжується значним психоемоційним навантаженням. На фоні економічної нестабільності, трансформацій у формах організації навчального процесу та складних соціально-психологічних реалій, педагоги перебувають під впливом численних стресогенних чинників. Інтенсифікація освітньої роботи, необхідність одночасного виконання кількох завдань, висока відповідальність за результати навчання учнів, а також постійні зміни у професійному середовищі — усе це зумовлює зростання випадків емоційного виснаження серед освітян.

Прояви емоційного вигорання включають як психічне спустошення, так і зниження внутрішньої мотивації, розвиток байдужості до професійної ролі (деперсоналізація) та появу психосоматичних симптомів. Актуальність своєчасної профілактики цього синдрому обумовлена не лише турботою про самопочуття вчителів, а й безпосереднім впливом їхнього психоемоційного стану на якість викладання та навчального процесу загалом. Наукове осмислення цієї проблематики має особливу вагу для удосконалення національної освітньої системи, оскільки сприяє розробці дієвих механізмів підтримки психічного здоров’я працівників освіти та підвищенню їхньої стресостійкості.

Стан психічного благополуччя педагогів є одним із ключових чинників створення психологічно безпечного середовища для учнів. Від нього значною мірою залежить не лише ефективність педагогічної діяльності, а й здатність забезпечувати цілісний розвиток і підтримку дітей у навчальному середовищі.

Питання емоційного вигорання знайшло широке відображення у працях представників зарубіжної психологічної науки, зокрема таких дослідників, як К. Маслач, Г. Сельє, Н. Ноур, Я. Стреляу, Ф. Сторлі, В. Шауфелі, С. Хобфолл, К. Черніс, З. Мейєр. В українському науковому просторі цю тематику

розробляли Л. Карамушка, М. Островський, 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, Т. Зайчикова, Г. Гнускіна, Г. Ложкін, М. Корольчук та інші.

Об'єктом дослідження є стан емоційного вигорання особистості.

Предметом дослідження є психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників та механізми його профілактики.

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та емпіричному досліджені психологічних особливостей емоційного вигорання у педагогічних працівників та розробці тренінгової програми зниження рівня емоційного вигорання педагогів.

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

1. Визначити теоретичні основи та особливості синдрому емоційного вигорання з погляду різних наукових шкіл.
2. Розглянути процесуальний підхід у дослідженні феномену емоційного вигорання.
3. Розробити тренінгову програму зниження рівня емоційного вигорання педагогів.
4. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання педагогічними працівниками.

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

– *теоретичні:* теоретичного аналізу й узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; системно-структурний; систематизація та узагальнення даних;

– *емпіричні:* спостереження; тестування; анкетування;

– *інтерпретаційні методи:* кількісний і якісний аналіз та інтерпретація отриманих результатів.

Для розв'язання поставлених завдань щодо дослідження емоційного вигорання педагогічних працівників, було використано ряд психодіагностичних методик:

1) Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко) [18];

2) Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге. [57];

3) опитувальник «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач і С. Джексон [18];

4) Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Гринберг) [18];

5) Опитувальник психологічної ресурсності особистості О. Штепа [26].

Експериментальною базою дослідження, яке проводилось, слугував ліцей №10 Хмельницької міської ради. Загальну вибірку дослідження склали 40 респондентів, всі жіночої статі.

Теоретичне значення дослідження полягає в глибшому розумінні механізмів формування емоційного вигорання та його специфіки серед педагогів. Цей напрямок дослідження важливий з огляду на складність та відповідальність професії вчителя, що вимагає емоційного залучення, постійної взаємодії з учнями та високих морально-етичних стандартів.

Практичне значення роботи полягає в розробці тренінгової програми емоційного вигорання та практичних рекомендацій щодо профілактики емоційного вигорання педагогічних працівників. Результати дослідження можуть бути використані практичними психологами під час побудови роботи з учасниками освітнього процесу закладів освіти по зниженню емоційного 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 «Резильєнтність в умовах війни: теорія, практика та ресурси» (м. Тернопіль, 23 квітня 2025 року) «Психологічні особливості емоційного вигорання педагогічних працівників».

Емоційне вигорання є серйозною проблемою для педагогічних працівників, яка потребує уваги та систематичних дій з боку освітніх установ. Розуміння психологічних особливостей цього явища і його причин може допомогти у розробці ефективних стратегій профілактики та подолання вигорання, що в свою чергу позитивно вплине на якість освіти в Україні.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел (60). Загальний обсяг роботи становить 97 сторінок.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ

1.1. Теоретичні основи та особливості синдрому емоційного вигорання з погляду різних наукових шкіл

Тема виснаження та емоційного згасання міцно вкоренилася у центрі уваги психіатрії, медицини й бізнесу на зорі XX століття. Завершення XIX століття відзначилось активізацією інтересу до проблем втоми та неврастенії (сучасний відповідник вигорання) в соціумі, що, звісно, викликало відповідний резонанс серед медичних працівників, дослідників та психотерапевтів.

У своїй роботі В. Халанський детально розглядає історію емоційного вигорання, спираючись на власний практичний досвід. Історія досліджень емоційного вигорання також відображена в науковій літературі та художній літературі, де феномен вигорання часто виражений у вигляді описових та епізодичних сцен [25].

У своїй дисертації Л. П'янківська узагальнює кілька етапів досліджень «емоційного вигорання». Один з них – донауковий період – триває від античності до 1920-х років 20 століття. Цей етап характеризується виявленням ознак вигорання в античних працях, таких як психологічні описи римського імператора Діоклетіана, Біблія, різні романи та біографії [22].

Період з 1920 по 1974 роки 20 століття – емпіричний період, накопичення знань і спостережень про досліджуване явище. Науковий період з 1974 по 1985 роки, що характеризується виявленням різних симптомів і ознак, характеризується введенням нового поняття «вигорання». Цей період характеризувався розвитком двох основних напрямків дослідження цього явища: Клінічні або психіатричні дослідження, в які внесли свій вклад такі вчені, як А. Адлер, А. Бандура, Д. Малан, С. Мейєр, А. Морроу, С. Хобфолл і

Г. Сельє, і соціально-психологічні дослідження, які активно розвивалися завдяки роботам К. Маслач.

Експериментально-методологічний етап, що охоплював часовий проміжок з 1985 по 1992 роки, був спрямований на поглиблене вивчення коренів та ознак так званого «емоційного вигорання» серед фахівців, особливо тих, чия робота передбачає активну взаємодію між людьми. Цей період характеризувався активною розробкою методичного та психодіагностичного інструментарію та визначенням основних підходів до вивчення цього явища. Сучасний період дослідження «емоційного вигорання» розпочався у 1992 році. Він характеризувався інтенсивними дослідженнями, в яких на цьому феномені зосередилися вчені з різних галузей, включаючи психологію, педагогіку та медицину.

Емоційне вигорання стало популярною темою для обговорення на симпозіумах, конференціях і в міжнародних організаціях. У багатьох європейських країнах «емоційне вигорання» включено до 10-го перегляду Міжнародної статистичної класифікації хвороб [22].

З огляду на вищесказане, можна резюмувати, що «емоційне вигорання» являє собою комплексне, багатоаспектне явище, яке прогресує з часом і, відповідно, вимагає поглибленого дослідження як з історичної, так і з етимологічної точки зору.

Далі детально проаналізовано основні підходи до трактування поняття: У 1969 році феномен вигорання вперше був розглянутий Н. Бредлі в контексті «професій, що допомагають».

Головним завданням цього дослідження стало розроблення організаційної структури, спрямованої на профілактику емоційного вигорання серед працівників, задіяних у роботі з ув'язненими.

Проте, Г. Фройденбергер, котрий заслужено вважається тим, хто вперше сформулював поняття синдрому емоційного вигорання, в 1974 році описав його як стан емоційного виснаження, втрати внутрішньої мотивації, цілісності та

відчуття ефективності у лікарів та медсестер. Синдром вигорання отримав свою назву через низку симптомів, які в сукупності визначають його появу. Вигорання прогресує поступово з плином часу, що унеможливлює діагностику на основі одного симптому [14].

У науковій літературі розрізняють поняття емоційного вигорання, психологічного (психічного) вигорання та професійного вигорання. Розглянемо основні відмінності між цими поняттями. Насправді, на перший погляд, різниці немає. Однак, якщо розглядати фактори, які викликають емоційне вигорання, то це поняття поділяється на психічне, емоційне та професійне. В основі виникнення вигорання лежить емоційна сфера людини, виснаження емоційних, психологічних та енергетичних ресурсів, втома та спустошеність. Професійне вигорання характеризується впливом професійної діяльності на психічне та фізичне здоров'я. Таким чином, синдром емоційного вигорання загалом збігається з професійним та психологічним вигоранням [14].

Більшість людей інтуїтивно розуміють, що таке психічне та фізичне виснаження, а також емоційне вигорання. У науковій літературі цей стан часто трактують як форму «емпатичної втоми», що виникає через тривале емоційне залучення. Емоційне вигорання проявляється відчуттям безсилля, зниженням продуктивності у виконанні професійних завдань і розчаруванням у власних діях, які не дають бажаних результатів. Негативні наслідки цього стану, як правило, формуються поступово та можуть бути пов'язані з надмірним робочим навантаженням або неприязним робочим середовищем.

Емоційне вигорання нерідко визначають як тривалу відповідь організму на систематичні емоційні та міжлюдські навантаження на робочому місці. Така реакція, як правило, містить у собі три основні складові: виснаження, деперсоналізацію (віддалення та відчуження від інших) та відчуття зменшення професійної ефективності. Емоційне вигорання - це особлива форма «виснаження енергетичних запасів» [25].

Одна з найважливіших ідей «Вигорання» Е. та А. Нагоскі полягає в тому, що причиною емоційного вигорання є стрес і що подолання стресу та усунення його причини - це різні процеси. Для того, щоб подолати стрес, емоційно виснаженій людині необхідно пройти певний цикл. Як відомо, стрес пов'язаний із захисною реакцією на загрозу або небезпеку [16].

Розпізнати фізичну небезпеку та припинити відповідний цикл набагато простіше, аніж розпізнати емоційну загрозу. Існує два можливих результати. Один - людина помирає, інший - хтось приходить на допомогу і перемагає в боротьбі. Таким чином цикл завершується. У нинішніх обставинах, навіть після знешкодження джерела напруги, стрес нікуди не зникає, і людина залишається з негативними емоціями, які закріпилися на тілесному рівні. Як результат, тіло починає конфліктувати саме з собою.

Існують дві природні відповіді на стрес: бийся або тікай, третьою є заціпеніння. У першому випадку, коли мозок людини оцінює, що вона здатна дати відсіч загрозі, заціпеніння вказує на те, що мозок розцінює, що людина не може подолати небезпеку, відтак немає сенсу використовувати чи оптимізувати внутрішні ресурси. Проте, коли небезпека минає, люди починають переживати флешбеки, точніше, їхні тіла починають приходити до тями. Наше тіло часто розмовляє з нами, подає нам сигнали, і ми повинні вміти їх розшифровувати. Найкращий спосіб для тіла завершити свій цикл - це рух. Це може поширюватися на танці, йогу та зумбу [16].

Ми поділяємо думку Е. та А. Нагоскі про те, що в процесі емоційного вигорання важливо розуміти взаємозв'язок між стресом і стресорами. Як ці фактори впливають на організм людини? І звернути особливу увагу на дистрес як негативну реакцію організму на стрес.

Психопатолог Г. Фрейденбергер визначає вигорання як виснаження енергії фахівців соціальної сфери, коли вони відчувають себе перевантаженими проблемами інших людей. На думку цього вченого, це супроводжується цинічним ставленням: «Навіщо перейматися? Це не має значення». Коли

працівники «вигорають» з будь-якої причини, їхні цілі та поведінка стають непродуктивними. Спочатку кількість професіоналів, схильних до вигорання, була явно невеликою; Р. Шваб розширив групу ризику, включивши до неї вчителів, поліцейських, пожежників, працівників в'язниць, юристів, продавців нижчої ланки та менеджерів усіх рівнів.

Провідна фахівець з дослідження вигорання К. Маслач деталізувала його пряв (див. рис. 1.1.).

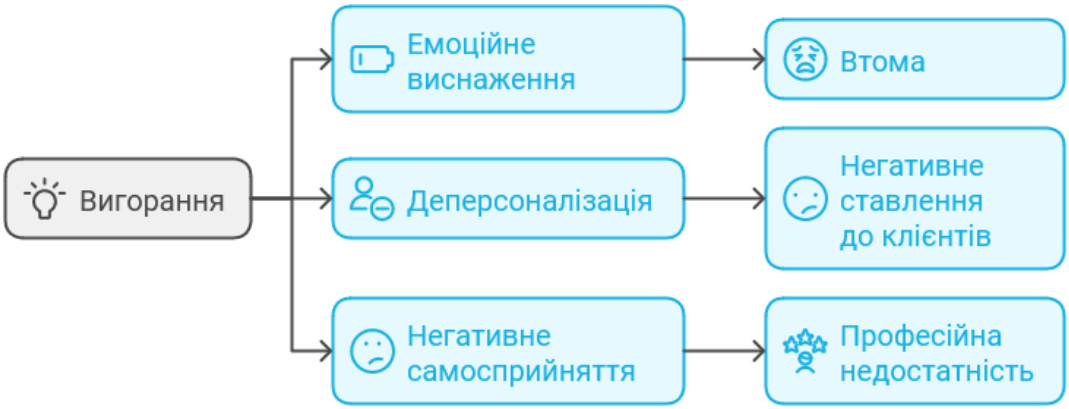

Рис 1.1. Прояв вигорання за К. Маслач [14]

Поняття емоційного вигорання знаходять відображення у багатьох наукових працях. Скажімо, К. Маслач та Т. Титаренко окреслюють емоційне вигорання як стан фізичного та емоційного виснаження, що виникає під впливом стресу, пов'язаного з взаємодією між людьми, і характеризується негативною самооцінкою, відчуженням від роботи та втратою здатності до розуміння та співчуття до учасників освітнього процесу.

Г. Фрейденберг визначає це поняття як хронічну втому, депресію і розчарування, які відчувають люди, коли вони змушені не реалізовувати свої амбіції та не досягати очікуваних результатів. Інші дослідники визначають його як психічний стан, що характеризується відчуттям емоційного руйнування, деперсоналізації та низької продуктивності праці, динамічну нав'язливу ідею, яка розвивається поступово відповідно до механізмів, що викликають стрес. Він описує його як реакцію на хронічний стрес як результат конфронтації з

реальністю, коли психіка людини виснажується і досягає своїх меж у вирішенні ситуації [14].

Під час аналізу наукової та науково-популярної літератури було звернуто увагу на упередження, пов'язані з емоційним виснаженням, які В. Гаранський класифікує на п'ять категорій і називає міфами (див. рис. 1.2).

Міфи часто спотворюють реальність і не сприяють розумінню та ефективному вирішенню проблем..

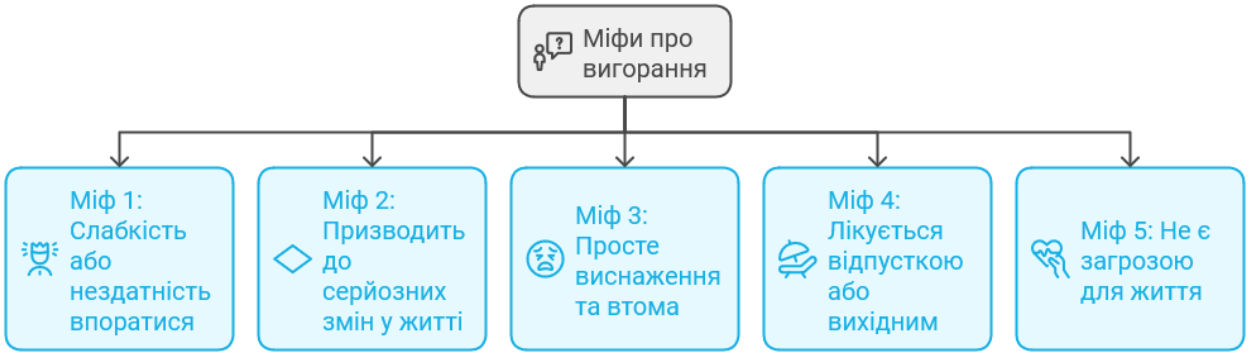

Рис 1.2. П'ять міфів вигорання за В. Халанський [14]

Підсумовуючи наші роздуми щодо міфу про вигорання, слід зауважити, що чимало людей у сьогоденні відчувають на собі вплив або ж спостерігають у собі основні ознаки емоційного вигорання. Як правило, вони уникають визнання проблеми, не надаючи їй належного значення. Щоб глибше розібратися в природі емоційного вигорання, у цій статті ми розглянемо ключові його прояви: емоційний дефіцит, емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження продуктивності праці.

Емоційний дефіцит слід розглядати як стан, в якому людина відчуває, що вона не має достатніх емоційних ресурсів, щоб проявляти емпатію та співчуття до інших, і не здатна адекватно реагувати на ситуації, які вимагають емоційного залучення. Це може супроводжуватися домінуванням негативних емоцій над позитивними, такими як грубість, дратівливість, гнів і часті перепади настрою. На тлі хронічної втоми людина втрачає емоційну чутливість, її внесок у роботу

зводиться до мінімуму, а виконання професійних завдань стає автоматичним, беземоційним процесом.

Емоційна втома, основний симптом вигорання, проявляється відчуттям емоційного занепаду, апатії, емоційної напруги, спустошеності, виснаження, вичерпання емоційних ресурсів і реакцією на події без емоційного залучення. Втома не зникає після нічного відпочинку. Короткий період відпочинку може тимчасово полегшити ці відчуття, але вони повертаються, як тільки відновлюється нормальна робота.

У підсумку, вони зводять оборонні мури у професійних взаєминах. Деперсоналізація або відчуженість виражається крізь спотворені взаємини з іншими, ведучи до негативного, байдужого і цинічного ставлення до інших. Це може виявлятися у формальній та безособовій поведінці в комунікації. Вона також визначається внутрішнім занепокоєнням, що з часом здатне перерости у спалахи люті та конфліктні випадки.

На думку Л. Карамушки, вигорання впливає на установки, принципи та цінності людини і може призвести до безособової, емоційної, спонтанної та знеособленої поведінки. Воно викликає захисні та антилюдські настрої. Характеризується зниженням особистих досягнень, самокритичністю, низькою самооцінкою і тенденцією до недооцінки своїх професійних досягнень і здобутків. Цей стан проявляється як відчуття неадекватності, відчуття нездатності досягти успіху, обмеженість у своїх можливостях та обов’язках, апатія до роботи та незадоволеність нею, втрата впевненості у своїх професійних здібностях та потенціалі [10].

Інші симптоми емоційного вигорання включають втрату мотивації, дратівливість, скептицизм, негативні емоції, когнітивні труднощі, уникнення роботи, проблеми у стосунках на роботі та вдома, байдужість до себе, участі у дозвіллі, відсутність задоволення та проблеми зі здоров’ям [1].

Психолог Г. Фройденбергер (Freudenberger, 1974) вперше ввів у науковий обіг термін «вигорання», описуючи стан, що характеризується відчуттям

виснаження, цинізмом та зниженням професійної ефективності, який він та його колеги спостерігали приблизно через рік після початку роботи в організації. З того часу до основних проявів емоційного вигорання відносять сильне емоційне та фізичне виснаження, загальну втому, відчуженість, деперсоналізацію, апатію, дискомфорт, зниження продуктивності, безнадійність, цинізм і соціальну замкненість (Kahill, 1988; Maslach, 2001).

Нещодавні дослідження виявили низку потенційних професійних, екологічних та особистісних факторів, які можуть бути пов'язані з розвитком вигорання (Paris & Hoge, 2010). Як і слід було очікувати, синдром вигорання також пов'язаний з такими показниками низької задоволеності роботою, як плинність кадрів, звільнення, втрата роботи, прогули і ранній вихід на пенсію (Han et al., 2019; Meredith et al., 2015; Paris and Hoge, 2010).

Насправді, синдром вигорання включений до Міжнародної класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11), але тільки як «професійний феномен», і в МКХ-11 вигорання кодується як QD85, а базовий код позначений як «проблеми з працевлаштуванням або безробіттям». Його визначають як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу, який не може бути успішно вирішений. Він характеризується трьома аспектами: втома, виснаження; збільшення ментальної дистанції від роботи або негативне і цинічне ставлення до роботи; зниження ефективності на роботі. Вигорання торкається виключно професійної сфери і не може бути застосоване для опису досвіду в інших життєвих контекстах (Всесвітня організація охорони здоров'я, 2021).

Синдром емоційного вигорання не був включений до п'ятого видання Діагностичного та статистичного посібника з психічних розладів (DSM-5), опублікованого Американською психіатричною асоціацією у 2013 році.

Водночас, попри відсутність його офіційного діагностичного статусу, Всесвітня організація охорони здоров'я у 2019 році оголосила про намір розробити науково обґрунтовані рекомендації, спрямовані на підтримку та збереження психічного здоров'я у професійній діяльності.

Відсутність усталеного, універсального діагностування вигорання є значущою, адже наукові розвідки зводяться до самостійного оцінювання, з огляду на відсутність можливості зовнішньої валідизації. Це здатне викликати суб'єктивність та упередженість при визначенні вигорання (Kathryn et all, 2022).

Незважаючи на це, вигорання стало загальноприйнятою причиною для лікарняних (Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2015) і залишається важливою темою серед фахівців у сфері охорони здоров'я, а також у дискусіях і повсякденних розмовах про благополуччя на робочому місці. Більше того, як згадувалося раніше, вигорання також визнається важливою проблемою серед медичних працівників.

Американська медична асоціація (AMA) підготувала для лікарів низку корисних інструментів: від щотижневих електронних розсилок до аудіо-підкастів. Ці матеріали розроблені для підтримки медиків у боротьбі з професійним вигоранням та покращення їх задоволеності роботою. Варто зазначити, що високий рівень самогубств серед американських лікарів напряму пов'язаний із синдромом емоційного вигорання (Zau, Kirch, & Nasca, 2018).

Е. Махер першим узагальнив перелік симптомів, до яких належить (рис. 1.3).

Рис 1.3. Симптоми професійного вигорання за Е. Махер

Х. Кайнарп вважає, що останні три симптоми є найбільш руйнівними, а решта - наслідками. Вигорання викликається різними симптомами, які не обов'язково виникають одночасно, оскільки процес вигорання є унікальним для кожної людини [8].

Ми погоджуємося з О. Тимченко, що симптоми вигорання можна умовно класифікувати наступним чином:

1) Фізичні: втома, виснаження, чутливість до змін показників навколишнього середовища, слабкість, часті головні болі, проблеми з шлунково-кишковим трактом, збільшення або зменшення ваги, задишка, безсоння;

2) Поведінкові та психологічні: робота стає дедалі складнішою Дедалі складнішою, знижується працездатність; почуття провини, відчуття, що ти нікому не потрібен, легко провоковані почуття гніву, дратівливість, увага до

деталей, підозрілість, всемогутність (контроль над долею інших), ригідність, нездатність приймати рішення, відсторонення від колег, пацієнтів (наприклад, клієнтів), підвищена відповідальність за пацієнтів (клієнтів), загальне негативне ставлення до життєвих перспектив, зловживання алкоголем і наркотиками.

Деякі ознаки емоційного вигорання є несвідомими спробами розвантажити себе, не розуміючи справжнього джерела труднощів. До них, на початковому етапі, можна віднести перманентне відчуття виснаження, негативне ставлення до службових обов'язків, туманне відчуття невпевненості у власних силах, поступове збільшення обсягу навантаження на роботі, разом зі зниженням якості виконання поставлених завдань та загальної продуктивності.

Незадоволення від роботи здатно породжувати роздратованість, котра, у свою чергу, може провокувати підозріливість. Це стає надзвичайно помітним, коли йдеться про людину, що раніше брала активну участь у різноманітних проєктах. До того ж, більшого роздратування здатні додавати особи, які звертаються за порадою або просять про допомогу.

Серйозні ознаки вигорання виражаються змінами в поведінці та ригідністю. Наприклад, комунікабельна, емоційна та відкрита особистість може перетворитися на замкнуту та відчужену; і навпаки, людина, яка традиційно була спокійною та стриманою, може раптово почати багато говорити та активно включатися в бесіди. Жертви вигорання також нерідко виявляють ригідність у своїх поглядах. Ригідність особистості часто проявляється в опорі до змін, що є особливо обтяжливим для тих, хто вже вигорів, адже зміни потребують значних енерговитрат і пов'язані з певним ризиком.

Емоційне вигорання – це стан, що розвивається внаслідок затяжного стресу, надмірної завантаженості та емоційного виснаження. Цей синдром здатний вплинути на фізичний, емоційний та ментальний стан людини, а також на її професійне та особисте життя. Основними проявами синдрому емоційного вигорання є:

1) емоційне виснаження – коли постійний стрес призводить до відчуття виснаження, безпорадності та емоційної втоми;

2) цинізм і відчуження – зниження позитивного ставлення до роботи, колег і клієнтів, що призводить до соціальної ізоляції;

3) зниження продуктивності – зниження мотивації до роботи Відбувається зниження мотивації та працездатності, що впливає на якість виконуваної роботи.

Причини та наслідки емоційного вигорання представимо на рис. 1.4.

Рис 1.4. Причини та наслідки синдрому емоційного вигорання

Проаналізувавши особливості, причини та наслідки синдрому емоційного вигорання, вона пропонує шляхи подолання цього синдрому (див. рис. 1.5).

Рис 1.5. Стратегія подолання синдрому емоційного вигорання

Отже, емоційне вигорання – це серйозна проблема, що вимагає пильної уваги та рішучої відповіді. Осягнення його суті та чинників може сприяти своєчасному вживанню заходів для запобігання та подолання цього стану.

Синдром емоційного вигорання (СЕВ) є складним явищем і може розглядатися з різних точок зору. Основні наукові школи пропонують наступне [7]:

1) Психодинамічна школа пояснює СЕВ як результат конфлікту між особистими очікуваннями та реальністю професійної діяльності. В основі вигорання лежать емоційні перевантаження та незадоволеність.

2) Когнітивно-поведінковий підхід фокусується на ролі ірраціональних переконань, стресорів і дефіцитів у подоланні стресу. Вигорання є результатом накопичення негативних моделей мислення та поведінки.

3) Біологічні теорії вказують на фізіологічні аспекти СЕВ, пов’язані з дисбалансом гормону стресу (кортизолу) та виснаженням нервової системи.

4) Соціокультурний підхід розглядає вплив соціальних очікувань, професійного середовища та відсутності підтримки на розвиток синдрому.

Загалом, СЕВ постає як багатоаспектний феномен, для осягнення та здолання якого необхідний цілісний, комплексний підхід.

Отже, синдром емоційного вигорання – це багатогранне явище, яке сформувалося та здобуло наукове розуміння з плином часу, переживаючи різні історичні фази – від періоду до науки до актуальних міждисциплінарних досліджень. Різні наукові течії – медична, психологічна, соціально-психологічна – вивчають його через призму емоційного знесилення, втрати мотивації та реагування на тривалий стрес, котрий найчастіше виникає в царині міжособистісних стосунків.

Підсумовуючи, нинішнє розуміння вигорання враховує як його фізичні, так і психологічні аспекти, а також передбачає необхідність комплексного підходу до попередження та подолання цього стану.

1.2. Процесуальний підхід у дослідженні феномену емоційного вигорання

Одним із перших дослідників, який розглядав вигорання як процес, був американський психолог К. Чернісс. Проаналізувавши професійне життя соціальних працівників, він дійшов висновку, що вигорання - це психологічний відхід від професійної діяльності у відповідь на надмірний стрес і фрустрацію. Це явище виникає тоді, коли професія стає рутиною. Люди більше не живуть, щоб працювати, а працюють, щоб жити. Іншими словами, цей термін означає втрату ентузіазму, натхнення і почуття обов’язку на роботі [33]

На думку К. Чернісса, процес вигорання проходить у три стадії. Перша стадія - це відчуття впливу стресових факторів на роботі. Це означає виникнення стану підвищеного і тривалого напруження в результаті дисбалансу між вимогами, що пред’являються до особистості, і її психологічними ресурсами. Це часто призводить до наступної стадії - напруження, яке проявляється в короткочасних емоційних реакціях, що характеризуються тривогою, втомою, дратівливістю і виснаженням. Третя, остання стадія, яку можна назвати психологічною адаптацією або захисним коучингом, характеризується помітними змінами у стосунках і поведінці, що

спостерігаються через різні форми байдужості та цинічного або байдужого ставлення до потреб інших [32, с. 5].

Дослідники запропонували термін «особистісне подолання стресу», оскільки вважають, що реакція людини на стрес і здатність його долати є одним із найвпливовіших чинників вигорання. Якщо стратегії подолання стресу є правильними, ризик розвитку вигорання зменшується, в іншому випадку - збільшується. Він вважає, що ще одним фактором, який впливає на виникнення вигорання, є соціальні зміни. «У професійній сфері акцент на індивідуалізм і високий ступінь автономії ізолює професіоналів один від одного. Соціальна підтримка слабшає, що призводить до стресу і вигорання» [31, с. 226].

Таким чином, у моделі К. Чернісс важливу роль у процесі вигорання відіграють такі фактори: наявність професійного стресу, здатність індивіда справлятися з ним і наявність соціальної підтримки.

Не менш важливою є модель американських психологів Б. Перлмана та Е. Хартмана (Baron Perlman, E. Alan Hartman) з Університету Ошкоша, які, як і К. Маслач, стверджують, що вигорання є багатофакторним конструктом і його вивчення не може зводитися до вимірювання за допомогою однієї шкали [41, с. 293].

Аналізуючи цей феномен, дослідники не лише ввели нове визначення цього явища як реакції людини на хронічний емоційний стрес, а й виокремили його складові (рис 1.6).

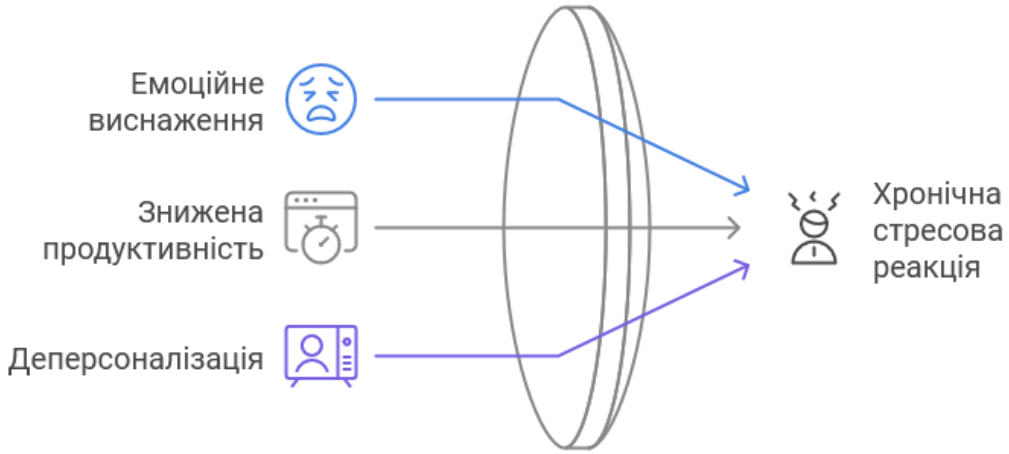

Рис. 1.6. Розуміння хронічного стресу [41, с. 293].

У своїй моделі дослідники також зазначають, що особистісні характеристики, робота та соціальне оточення є факторами, які впливають на виникнення стресу і вигорання та здатність людини справлятися з ними. Модель включає чотири послідовні етапи, перший з яких полягає у виявленні обставин, що провокують стресові реакції.

За словами Б. Пельмана та Е. Гартмана, існують два типи ситуацій, у яких найбільш ймовірно виникає стрес (рис. 1.7).

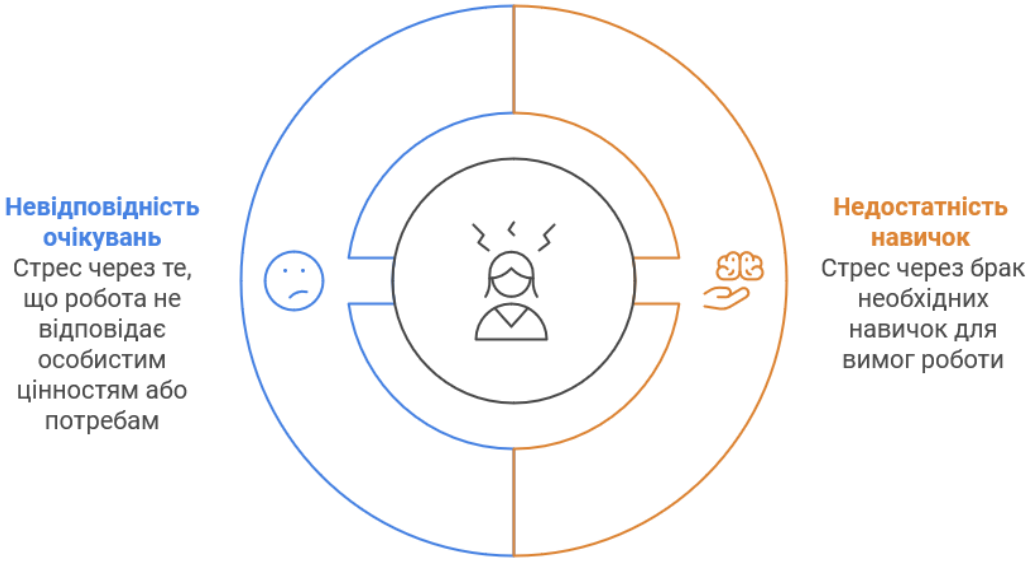

Рис 1.7. Джерела стресу за Б. Пельманом і Е. Хартманом

Іншими словами, «стрес виникає тоді, коли існує невідповідність або неузгодженість між людиною та її організаційним оточенням». На другій стадії людина переживає «конкретний стрес», спричинений невирішеними стресовими ситуаціями.

Перехід від першої фази до другої визначається характеристиками особистості людини, впливом її оточення, рівнем освіти, професійними навичками, досвідом, функціями в організації та умовами праці.

На третьому етапі спостерігаються три стадії реакції на стрес (див. рис. 1.8). На цьому відрізку часу організація починає розуміти зміни, які відбуваються, та реагує на прояви симптомів, що їх демонструє працівник.

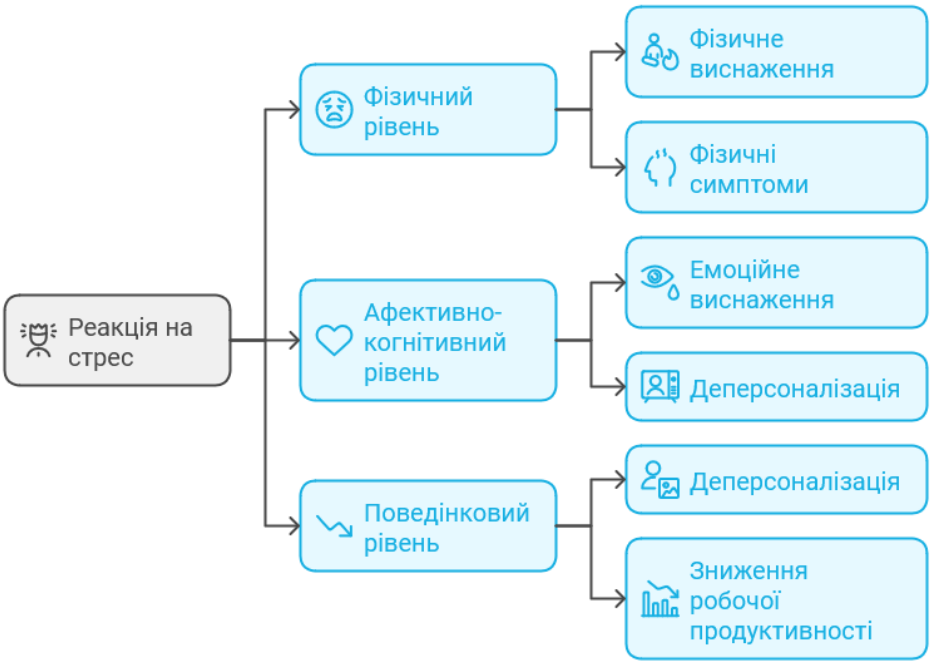

Рис 1.8. Реакція на стрес

Четверта фаза розвитку емоційного вигорання є наслідком тривалого перебування в умовах хронічного стресу і проявляється як комплексне переживання психоемоційного виснаження [41, с. 296–298].

У контексті подолання цього явища дослідники Б. Пелман і Е. Хартман акцентують на важливості соціальної підтримки, зокрема позитивних міжособистісних зв'язків, як одного з ефективних ресурсів зниження рівня дистресу, що, у свою чергу, відіграє вагому роль у запобіганні професійному вигоранню [41, с. 300].

На думку Дж. Едельвіча та А. Бродського, синдром вигорання є поступовим згасанням емоційної залученості, ентузіазму й професійних цінностей у представників допоміжних професій, що зумовлено специфікою їхньої трудової діяльності [34]. Вчені наголошують на доцільності впровадження заходів для профілактики й подолання вигорання як на рівні особистості, так і в межах організаційного середовища.

Вважається, що динаміка вигорання охоплює чотири послідовні стадії, відображені на рисунку 1.9.

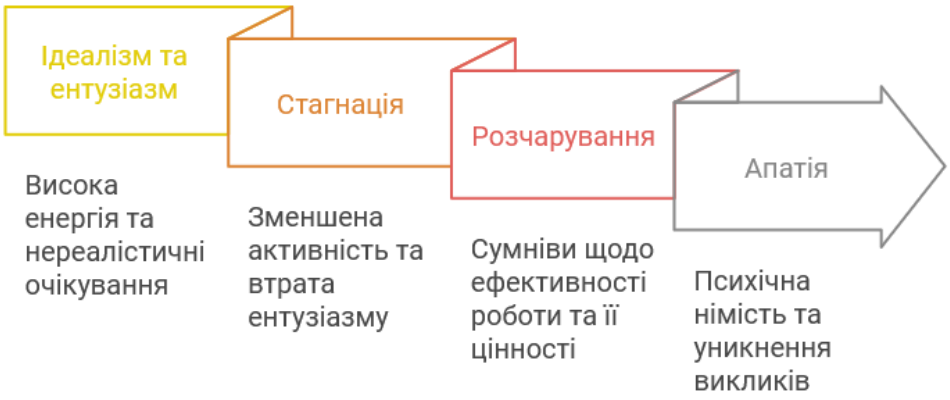

Рис 1.9. Етапи вигорання

Програма профілактики вигорання Дж. Едельвіча акцентує увагу на впливі організації, розглядаючи рівновагу між підвищенням розуміння проблеми, розвитком необхідних для організаційних обов'язків навичок, зовнішніми можливостями для здобуття знань та складними посадовими обов'язками. Не менш вагомою є реалістична оцінка досягнень. З цією метою дослідники рекомендують встановлювати досяжні цілі, зосереджуватись на успіхах, а не на невдачах, концентруватися на процесі, а не на підсумках, мати стратегічне бачення та не сподіватися на миттєвий ефект [34].

Далі було проаналізовано модель вигорання, запропоновану дослідниками R.L. Venninga та J.P. Spradley (Р. Венінга та Дж. Спредлі). Ця модель складається з п'яти стадій, як показано на рис. 1.10.

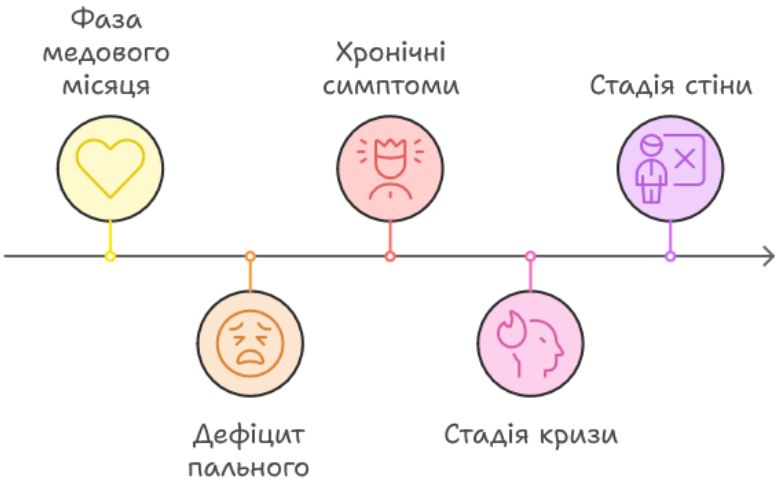

Рис 1.10. Модель вигорання за Р. Венінга та Дж. Спредлі

Перша фаза, що зветься «медовим місяцем», визначається бурею емоцій: збудження, радість, ентузіазм та відчуття гордості за новознайдену справу. Дослідники наголошують, що ця ейфорія потребує чимало сил, наслідком чого є подальші негативні зміни.

Другий етап – це «закінчення пального». З'являються тривожні сигнали: загальна слабкість, втрата життєвої енергії, зниження продуктивності, незадоволеність роботою, а також порушення сну. Все це віщує майбутні проблеми. Як наслідок дисбалансу, спостерігається збільшення споживання алкоголю та куріння.

Третя стадія, яку називають «фазою хронічних симптомів», відзначається посиленням фізичних проявів попереднього етапу, що призводить до погіршення стану фізичного здоров'я. Стомленість та брак енергії стають причиною емоційних реакцій, зокрема, злості, роздратування та депресії.

Кризова стадія – симптоми поступово еволюціонують у гострі психосоматичні стани, включаючи виразку шлунку, інтенсивні головні болі, хронічний біль у спині, підвищений тиск та порушення сну. Паралельно з цим розгортаються механізми уникнення та втечі, обумовлені посиленою тривожністю, похмурим світосприйняттям та загальною депресією.

П'ята, фінальна стадія, що отримала назву «биття об стіну», настає як наслідок нездатності застосовувати стратегії управління стресом, що веде до повної дезадаптації в оточуючому середовищі [43].

Модель детально описує процеси та прояви емоційного вигорання. Нездатність людини ефективно застосовувати стрес-менеджмент і гнучко реагувати на різні ситуації може спричиняти розвиток вигорання. Питання професійного вигорання також розглядається у роботі Д. Грінберга «Управління стресом», де автор відзначає: «Працівники відчувають сильний стрес, коли цілі нечіткі; коли існують суперечливі вимоги; коли доручено занадто багато або занадто мало роботи; коли вони мають обмежений вплив на рішення, що їх

стосуються; коли на них покладають відповідальність за роботу інших» [38 352].

Він додає, що «частий досвід розчарувань у професійній діяльності стає причиною синдрому емоційного й фізичного знесилення, відомого як вигорання» [38, с. 349].

Д. Грінберг трактує вигорання як синдром емоційного та фізичного виснаження, що виступає стресовою реакцією на професійну діяльність і охоплює психологічні, психофізичні та поведінкові складові. За його словами, до основних проявів вигорання належать зниження почуття гумору, скорочення часу на перерви та обід, обмеження соціальної активності, падіння продуктивності, відчуття «пастки» та часті прояви депресивних станів [38, с. 352].

Для зображення процесу емоційного вигорання, він також вдається до моделі Р. Веннінга та Д. Спрэдлі, додаючи до неї широкий перелік симптомів. Додатково автор відмічає, що на п’ятій стадії спостерігається посилення фізичних і психологічних недуг, здатних призвести до станів, що загрожують життю.

У контексті боротьби з вигоранням, Я. Грінберг радить уточнити особисті мотивації, цілі та причини праці у конкретній організації; визначити види діяльності, які приносять задоволення; сформувати мережу підтримки, охоплюючи як робоче, так і особисте життя; піклуватися про своє психічне та фізичне благополуччя [38].

У своїй роботі «Синдром вигорання: Теорія внутрішнього виснаження» німецький дослідник М. Буріш (Matthias Burisch) зазначає, що феномен емоційного вигорання має історичні паралелі, зокрема його прояви можна простежити у Старому Завіті, а життя Іллі та Мойсея слугує яскравими прикладами цього явища. Буріш описує емоційне вигорання як семиступеневий процес.

Перша стадія, яку він називає стадією стимуляції, характеризується підвищеною активністю та участю у неоплачуваних добровільних понаднормових завданнях, що поступово призводить до виснаження, прояви якого включають брак енергії та порушення сну через ігнорування особистих потреб.

Другий етап – спад прихильності – відрізняється віддаленням особи від клієнтів та пацієнтів, зникненням позитивних почуттів та переглядом відносин з колегами та навколишнім світом в цілому. Наростає байдужість, цинізм та брак співчуття. Зменшення залученості до професійної діяльності веде до розчарування, виснаження, нудьги та замкнутості.

Третя стадія, яку Буріш називає «емоційними реакціями», проявляється через депресивні симптоми, такі як почуття провини, відчуття поразки, занижена самооцінка та саможаліть, або через агресивні прояви — звинувачення інших, самовиправдання, часті коливання настрою, роздратованість та нетерпимість до оточуючих.

На четвертій стадії, «загострення», уражаються когнітивна (неорганізованість, нерішучість, відсутність концентрації, зниження креативності та уяви, ригідне «чорно-біле» мислення), мотиваційна (зниження ініціативності, зниження ефективності, мінімальні зусилля), емоційна та соціальна (апатія, опір будь-яким змінам) сфери.

Наступна, п’ята стадія, називається «сплощення» і характеризується апатією, зневірою і млявістю в емоційному житті; уникненням неформальних контактів і самотністю в соціальному житті; порожнечею, апатією і відсутністю мотивації займатися колись приємними справами, такими як садівництво і читання, в духовному житті.

Шостий етап, психосоматична недуга, виявляється по-різному, залежно від індивіда. Більшість людей відчувають загальне послаблення захисної системи організму. Найбільш поширені симптоми включають головний біль,

підвищений тиск крові, проблеми з диханням, безсоння та порушення сну, проблеми з сексуальним здоров'ям і розлади травлення.

На сьомій, останній стадії люди відчувають почуття безнадійності, відчаю і безпорадності, що може призвести до суїцидальних думок і суїцидальних тенденцій [46].

Насамкінець було проаналізовано модель виникнення вигорання американського дослідника Р. Голембєвського та його колеги Р. Манценрайдера. В її основі лежить трифакторна модель, запропонована дослідниками Х. Маслач та С. Джексоном, яка складається з таких трьох компонентів [36]:

– емоційне виснаження (коли межі коучингу знаходяться «на порозі» або перевищені);

– деперсоналізація (тенденція до дистанціювання від інших та емоційного відсторонення);

– зниження особистої успішності (відчуття того, що ти робиш цінну і хорошу роботу).

Ця модель цікава тим, що першим елементом вигорання є деперсоналізація. Автори цієї моделі вважають, що деперсоналізація є першим проявом на початку вигорання. Деперсоналізація - це спроба впоратися з вимогами, які виходять за межі можливостей людини. Деперсоналізація і зміни в поведінці, які не відповідають етичним і професійним стандартам, ставлять під загрозу особистий успіх. Таким чином, зниження почуття особистої самореалізації є наступним етапом у виникненні вигорання.

Емоційне виснаження - завершальна стадія вигорання, яка розвивається на тлі деперсоналізації та зниження особистісної задоволеності. Дослідники умовно розділили процес вигорання на вісім можливих комбінацій, названих стадіями. Кожній шкалі (деперсоналізація, зниження особистої задоволеності та емоційне виснаження) були присвоєні високі (В) і низькі (Н) бали, а «пізніші стадії пов’язані з більш високим рівнем фізичних симптомів і більш низьким рівнем задоволеності роботою».

Так, задоволеність роботою людей на 1-й стадії набагато вища, ніж у людей на 2-й стадії, задоволеність роботою людей на 2-й стадії набагато вища, ніж у людей на 3-й стадії і т.д. [9, с. 176]. Схема моделі представлена в таблиці 1.1 (де Н позначає низький рівень вираженості даного конструкту, а V - високий рівень вираженості).

Таблиця 1.1.

Поєднання рівнів прояву основних показників вигорання

Показники вигорання	Рівні прояву вигорання на кожній із стадій							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Деперсоналізація	Н	В	Н	В	Н	В	Н	В
Редукція особистих досягнень	Н	Н	В	В	Н	Н	В	В
Емоційне виснаження	Н	Н	Н	Н	В	В	В	В

Так, на стадії 1, де рівень вигорання низький, спостерігається незначна деперсоналізація та емоційне виснаження, а також високе відчуття особистого досягнення. На 2 і 3 стадіях з'являються перші ознаки деперсоналізації, а відчуття особистого досягнення знижується. На 4-й стадії вже присутні обидва елементи, а емоційне виснаження з'являється на 5-й стадії і не зникає до 8-ї стадії. По мірі прогресування вигорання стає більш небезпечним і має більш серйозні наслідки [53; 51].

Автори цієї моделі стверджують, що не всі, хто переживає вигорання, обов'язково проходять через усі стадії, іноді пропускаючи стадії. Залежно від характеру робочого стимулу вигорання розвивається по-різному. Однак дослідники підкреслюють, що чим більше кожен елемент прогресує від стадії до стадії, тим важчі наслідки вигорання [53, с. 174-179].

Вони також зазначають, що на виникнення вигорання впливають пасивні та активні моделі реагування людини на вигорання та наявність соціальної підтримки [52].

Отже, процесуальний підхід до дослідження емоційного вигорання розглядає його як поетапний розвиток психоемоційного виснаження під впливом хронічного стресу, що залежить як від особистісних, так і від

соціально-організаційних чинників. У різних моделях (К. Чернісса, Б. Перлмана та Е. Хартмана, Дж. Едельвіча, Р. Венінга та Дж. Спредлі) вигорання аналізується як багатовимірне явище з послідовними стадіями, починаючи з ентузіазму й закінчуючи повною дезадаптацією. Спільним для всіх підходів є акцент на важливості стресостійкості, особистісного ресурсу та соціальної підтримки як чинників профілактики вигорання.

Узагальнюючи теоретичний аналіз, можна зробити висновок, що емоційне вигорання педагогів є складним багатокомпонентним явищем, яке формується під впливом професійного стресу, емоційного навантаження та соціально-психологічних факторів освітнього середовища. Розуміння його психологічної структури, причин і проявів є важливою передумовою для створення ефективних підходів до профілактики та подолання цього стану серед працівників освітньої сфери.

Зважаючи на викладене, у наступному розділі буде представлено результати емпіричного дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників комунального закладу загальної середньої освіти, що дозволить більш глибоко виявити специфіку цього феномена в реальних умовах педагогічної діяльності.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ШКОЛИ

2.1. Опис діагностичного інструментарію та процедури дослідження

Метою емпіричного дослідження є вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, а також виявлення рівня їх стресостійкості, адаптаційних можливостей та ресурсності особистості.

Завданнями дослідження є:

– визначити рівень емоційного вигорання педагогів за допомогою комплексної психодіагностики;

– оцінити ступінь стресового навантаження та адаптаційних можливостей респондентів;

– дослідити рівень психологічної ресурсності як чинника, що впливає на емоційне вигорання;

– проаналізувати взаємозв’язки між виявленими показниками з метою обґрунтування профілактичних підходів.

Проблематика емоційного вигорання педагога є комплексною та міждисциплінарною, оскільки включає як психологічні чинники (переживання, мотивація, ресурси), так і соціальні аспекти (рольова напруга, взаємодія з учнями, адміністрацією). Теоретичною основою стали праці К. Маслач, В.В. Бойка, Дж. Грінберга, а також сучасні дослідження в галузі психоемоційного здоров’я освітян.

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.

Емпіричне дослідження психологічних аспектів емоційного вигорання педагогів закладів загальної середньої освіти проводилося у 2024–2025 навчальному році. Основним майданчиком для збору інформації став комунальний заклад загальної середньої освіти «Ліцей №10 Хмельницької міської ради».

Вибір саме цього закладу обґрунтовано доступністю до цільової групи дослідження та зацікавленістю адміністрації у результатах для подальшого впровадження психопрофілактичних заходів.

Вибірка дослідження складала 40 респондентів – педагогічних працівниць жіночої статі віком від 27 до 60 років, що відповідає реальному гендерному та віковому складу колективу досліджуваного закладу. Стаж педагогічної діяльності учасниць коливався від 3 до 35 років. Репрезентативність вибірки забезпечена завдяки включенню в дослідження педагогів різного фаху (вчителі початкових класів, предметники, педагоги-організатори тощо).

Етапами дослідження є:

1) Перший етап – підготовчий – узгодження з адміністрацією ліцею, отримання письмової інформованої згоди від учасників, підбір психодіагностичного інструментарію.

2) Другий етап – діагностичний – проведення анкетування та тестування респондентів в індивідуальній та груповій формах.

3) Третій етап – аналітичний – обробка даних, статистичний аналіз результатів, побудова графіків та таблиць.

4) Четвертий етап – інтерпретація результатів, узагальнення даних та формулювання висновків.

З метою комплексного вивчення феномену професійного вигорання було використано стандартизований психодіагностичний інструментарій, що

включає п’ять валідизованих методик, спрямованих на вимірювання різних аспектів емоційного виснаження, стресостійкості та ресурсності особистості. Всі методики пройшли попередню апробацію та були адаптовані до особливостей професійної діяльності педагогів.

Зокрема, були застосовані наступні методики:

1. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка (додаток А) [18].

Методика розроблена з метою комплексної оцінки емоційного вигорання як динамічного процесу, що розгортається поступово у професійній діяльності. Інструмент охоплює 84 твердження, які згруповано за трьома фазами розвитку синдрому:

– фаза напруження – початковий етап формування емоційного вигорання, що супроводжується зростанням психоемоційної напруги. Вона включає такі симптоми, як хронічне почуття тривоги, невдоволення професійною діяльністю, переживання психотравмуючих обставин, порушення сну та концентрації уваги. В цій фазі педагоги схильні до внутрішнього емоційного дискомфорту і тривалого емоційного реагування на робочі труднощі;

– фаза резистенції – етап психологічного захисту, на якому особистість намагається зберегти ефективність функціонування шляхом зниження емоційної залученості. Характерними є механізми емоційного дистанціювання, формалізація професійних контактів, редукція професійних обов’язків, а також вияв проявів професійного цинізму або байдужості. В цій фазі часто знижується емпатія до учнів, колег, батьків, що може негативно впливати на міжособистісну взаємодію;

– фаза виснаження – завершальний етап синдрому, що супроводжується зниженням життєвого тонусу, емоційним спустошенням, соматичними розладами (головний біль, втома, розлади сну, серцево-судинні

порушення). Виявляються відчуття власної непотрібності, зневіра у професійній значущості, апатія, психоемоційне «вигорання».

Методика дозволяє здійснити кількісну оцінку рівня вираженості кожної фази окремо та побудувати індивідуальний профіль емоційного вигорання респондента. Вона широко застосовується у практичній психології та має достатню валідність і надійність для використання в умовах освітнього середовища.

2. Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге (додаток Б) [57].

Методика побудована на концепції кумулятивного впливу життєвих подій, що розроблена у межах стресово-адаптаційної моделі, запропонованої Т. Холмсом і Р. Раге. Інструментарій являє собою шкалу соціальної реадаптації (Social Readjustment Rating Scale – SRRS), яка містить список із 43 значущих життєвих подій, кожна з яких має визначену вагову оцінку в одиницях життєвого стресу (Life Change Units – LCU).

Події в шкалі розташовано відповідно до їхньої потенційної стресогенності – від найвищого (смерть близької людини, розлучення, хвороба, втрата роботи) до найнижчого (незначні зміни у режимі відпочинку чи харчування). Кожен респондент відзначає, які з перелічених подій трапилися у його житті протягом останніх 12 місяців. Сума балів за події, що мали місце, визначає індивідуальний рівень життєвого стресу.

Методика дає змогу диференціювати рівень стресового навантаження за такими критеріями:

– нижче 150 балів – низький рівень стресу, низький ризик психосоматичних порушень;

– 150–299 балів – помірний рівень стресу, ймовірність порушень сягає 50%;

– понад 300 балів – високий рівень стресу, значний ризик виникнення стресових розладів (до 80%).

З огляду на те, що хронічний стрес є одним із провідних предикторів емоційного вигорання, результати цієї методики мають важливе значення для комплексної оцінки стану педагогів. Зокрема, високі показники за SRRS можуть свідчити про критичне зниження адаптаційних можливостей, що потребує психологічної підтримки або профілактичних втручань.

Методика широко визнана у світовій практиці психології стресу, валідна та адаптована до різних контекстів, зокрема — освітнього середовища. Її простота у застосуванні поєднується з високою інформативністю при дослідженні взаємозв'язку між життєвими стресорами та професійним вигоранням.

3. Опитувальник «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач і С. Джексон (Maslach Burnout Inventory – MBI) (додаток В) [18].

Методика Maslach Burnout Inventory (MBI), розроблена К. Маслач і С. Джексоном, є одним із найвідоміших та найбільш визнаних у світовій практиці інструментів для вивчення синдрому професійного вигорання. Опитувальник спеціально адаптований для представників соціономічних професій, зокрема працівників освітньої сфери, медичних закладів, психологічної та соціальної допомоги, де професійна діяльність супроводжується тривалим емоційним напруженням.

Цей опитувальник передбачає кількісне оцінювання трьох базових складових синдрому професійного вигорання:

– емоційне виснаження – відображає стан психоемоційної перевтоми, відчуття виснаження ресурсів та втрати енергії внаслідок професійної взаємодії. Підвищені показники свідчать про суб'єктивне відчуття спустошеності та зниження емоційної віддачі в роботі;

– деперсоналізація – фіксує прояви емоційного відсторонення, формального чи навіть цинічного ставлення до учнів, колег або клієнтів. Цей компонент вигорання вказує на зниження емпатії, дистанціювання від професійних обов'язків і ослаблення міжособистісної залученості;

– редукція професійних досягнень – виявляється у втраті впевненості у власній професійній компетентності, відчутті безрезультативності роботи, зниженні мотивації до досягнень і задоволеності від діяльності.

Опитувальник включає 22 твердження, кожне з яких оцінюється респондентом за 6-бальною шкалою частотності проявів: 0 – ніколи, 1 – дуже рідко, 3 – інколи, 4 – часто, 5 – дуже часто, 6 – щодня.

Інтерпретація результатів базується на сумарних балах за кожною з трьох шкал. Високі бали за шкалами емоційного виснаження та деперсоналізації вказують на значне професійне вигорання, у той час як низькі бали за шкалою особистих досягнень засвідчують зниження професійної ефективності та внутрішньої мотивації. Методика дозволяє класифікувати результати за рівнем вираженості: високий, середній або низький.

MBI демонструє високу надійність та міжкультурну валідність, а її використання у педагогічному контексті дозволяє не лише виявити ступінь професійного вигорання, а й окреслити напрями подальшої психопрофілактичної роботи, спрямованої на збереження емоційного благополуччя вчителів.

4. Методика «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга (додаток Г) [18].

Методика діагностики професійного вигорання, запропонована Дж. Грінбергом, є скринінговим психодіагностичним інструментом, який дозволяє швидко й ефективно оцінити ступінь сформованості синдрому вигорання на основі самозвіту. Вона спрямована на виявлення поведінкових, емоційних, когнітивних і соматичних проявів, що притаманні різним фазам вигорання.

Опитувальник включає 20 тверджень, які охоплюють різні аспекти професійного та емоційного стану працівника:

– зниження професійної активності (напр., зменшення ефективності, втрата ініціативи чи інтересу до роботи);

– психосоматичні симптоми (головний біль, розлади сну, проблеми з диханням, шлунково-кишковими функціями тощо);

– емоційна нестабільність (дратівливість, фрустрація, втрата гумору);

– когнітивні та поведінкові зміни (сумніви у професійній компетентності, критичність, вживання психоактивних речовин).

На кожне з 20 тверджень необхідно відповісти, поставивши 1 бал, якщо твердження є релевантним (тобто респондент погоджується з ним), або 0 балів, якщо ні.

Інтерпретація результатів базується на сумарному показнику:

– 0–7 балів – низький рівень вигорання: свідчить про задовільний психоемоційний стан;

– 8–14 балів – середній рівень вигорання: свідчить про наявність окремих симптомів синдрому, які потребують уваги та профілактичних заходів;

– 15–20 балів – високий рівень вигорання: вказує на виражене емоційне виснаження, потребу у психокорекції та професійній підтримці.

Методика Дж. Грінберга є ефективною у контексті первинної психологічної діагностики, дозволяє отримати загальне уявлення про рівень емоційного неблагополуччя у працівника та може використовуватись як індикатор для подальшого глибинного аналізу з використанням розгорнутих інструментів.

5. Опитувальник психологічної ресурсності особистості О. Штепа [26].

Опитувальник психологічної ресурсності, розроблений О. Штепою, є валідним психодіагностичним інструментом кількісного вимірювання суб’єктивного рівня внутрішніх ресурсів особистості, що забезпечують ефективну адаптацію до життєвих труднощів, стресів і професійних навантажень. Методика дозволяє оцінити не лише наявність окремих адаптаційних властивостей, а й загальну цілісність і стійкість особистості до психоемоційного виснаження.

У межах дослідження психологічна ресурсність розглядається як сукупність індивідуальних характеристик, що забезпечують ефективну мобілізацію в критичних ситуаціях, здатність до саморегуляції, емоційної стабільності, наявність внутрішньої мотивації, адаптивності, впевненості у собі та позитивного ставлення до майбутнього.

Оцінювання здійснюється за 5-бальною шкалою, де:

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

Усього опитувальник містить 20 тверджень. Тематично вони охоплюють такі ключові компоненти ресурсного потенціалу:

– саморегуляцію та емоційну стійкість (здатність контролювати емоції, швидко відновлювати сили, зберігати віру у себе);
– адаптивність до змін та життєвих викликів (гнучкість мислення, вміння мобілізуватись у кризових обставинах, використання попереднього досвіду);
– соціальну підтримку та позитивну орієнтацію (усвідомлення сенсу життя, наявність планів і впевненості в майбутньому, відчуття захищеності);
– віру в себе та прийняття відповідальності (довіра до власних рішень, внутрішня мотивація, активна життєва позиція).

Опитувальник дозволяє кількісно оцінити рівень розвитку таких складових психологічної ресурсності, як:

– оптимізм і позитивне ставлення до життя;
– віра у власні сили;
– здатність до контролю над подіями;
– саморефлексія;

– соціальна підтримка.

Інтерпретація результатів здійснюється на основі підрахунку загальної кількості балів за всіма твердженнями (максимально – 100 балів):

– 75–100 балів – високий рівень ресурсності: респондент володіє розвиненими механізмами саморегуляції, демонструє адаптивність, емоційну стійкість та психологічну зрілість;

– 50–74 бали – середній рівень: наявні базові ресурси, проте окремі аспекти потребують розвитку, що може зумовлювати вразливість до тривалих стресів;

– 20–49 балів – низький рівень: респондент має обмежені ресурси для подолання труднощів, що підвищує ризик емоційного виснаження та потребує психопрофілактичної підтримки.

Методика відповідає сучасним психодіагностичним вимогам і є ефективним інструментом для комплексної оцінки стресостійкості педагогів у контексті профілактики емоційного вигорання.

Отже, у межах дослідження було застосовано комплексний психодіагностичний інструментарій, який дає змогу всебічно охарактеризувати рівень емоційного вигорання педагогів, ступінь їх стресостійкості, адаптивності та індивідуальної ресурсності. Обрані методики доповнюють одна одну, забезпечуючи багатовимірний підхід до вивчення психоемоційного стану педагогічних працівників. Висока надійність та валідність кожного інструменту гарантують достовірність отриманих результатів.

Проведення діагностики дозволило зібрати емпіричні дані, які є підґрунтям для подальшого кількісного й якісного аналізу. Наступний підрозділ присвячений інтерпретації результатів дослідження, зокрема характеристиці рівнів емоційного вигорання респондентів, а також виявленню зв’язків між емоційним виснаженням, стресовими чинниками та особистісною ресурсністю.

2.2. Інтерпретація результатів діагностики вчителів

У результаті емпіричного дослідження, проведеного серед педагогів Ліцею №10 м. Хмельницького у 2024–2025 навчальному році, були отримані дані, що дозволяють виявити як загальний рівень емоційного вигорання, так і специфіку його проявів залежно від віку, професійного стажу та індивідуально-психологічних ресурсів вчителів.

На першому етапі емпіричного дослідження було здійснено аналіз та інтерпретацію результатів методики діагностики «емоційного вигорання» В.В. Бойка [18]. З огляду на мету дослідження, найбільший інтерес становила саме третя фаза – виснаження, а також загальний розподіл респондентів за всіма фазами синдрому вигорання. У вибірці взяли участь 40 педагогічних працівників (N=40), поділених на вікові категорії.

Методика дозволила визначити частку респондентів, у яких на момент дослідження спостерігаються ті чи інші фази розвитку синдрому емоційного вигорання: фаза напруження, фаза резистенції та фаза виснаження (табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Розподіл педагогічних працівників за фазами синдрому емоційного вигорання (за методикою В.В. Бойка)

Фаза синдрому емоційного вигорання	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Характеристика стану педагогів
Напруження	11 осіб	27,5%	Зростання внутрішнього напруження, тривожність, переживання психотравмуючих ситуацій, зниження задоволеності професійною діяльністю.
Резистенція	13 осіб	32,5%	Формалізація спілкування, дистанціювання, зниження емоційної чутливості, уникання емоційного залучення.
Виснаження	16 осіб	40,0%	Емоційне та фізичне виснаження, апатія, психосоматичні прояви,

			втрата мотивації, ризик деструктивної поведінки.

Візуалізація результатів дослідження подана на рисунку 2.1.

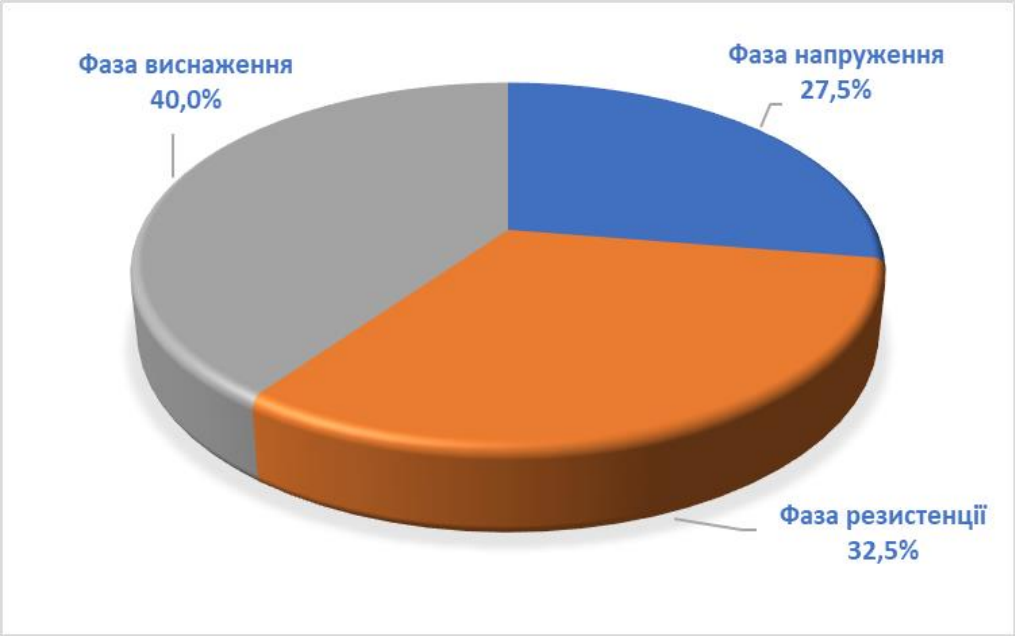

Рис 2.1. Розподіл педагогів за фазами синдрому емоційного вигорання (методика В.В. Бойка) [складено автором на основі результатів дослідження]

Фаза напруження – у цій фазі виявлено 27,5% респондентів (11 осіб). Дана фаза характеризується зростаючим внутрішнім напруженням, відчуттям тривожності, незадоволеністю собою, а також переживанням психотравмуючих ситуацій. У педагогів, що перебувають на цій стадії, простежується початок формування вигорання: зниження задоволеності професійною діяльністю, емоційне напруження, стан перевантаженості. Ця фаза є критичною з точки зору профілактики подальшого розвитку синдрому.

Хоча формального поділу вибірки за віковими групами не здійснювалося, відомо, що у дослідженні брали участь педагогічні працівниці віком від 27 до 60 років із професійним стажем від 3 до 35 років. Це дозволяє припустити наявність певних вікових відмінностей у переживанні фаз емоційного

вигорання. Зокрема, педагоги з меншим стажем і молодшого віку можуть частіше перебувати у фазі напруження як реакції на адаптаційні труднощі в професії. Натомість педагоги з більшим досвідом і віком ймовірно демонструють ознаки виснаження, що пов’язано з накопиченим професійним стресом. Таким чином, навіть без окремого вікового аналізу, можна припустити вплив віку та стажу на динаміку синдрому, що може стати підґрунтям для подальших досліджень.

Фаза резистенції – на цій стадії опинилися приблизно 32,5% учасників дослідження (13 осіб). Вона виявляється у вигляді зниження емоційної чутливості до навколишнього середовища, формалізації міжособистісної взаємодії та поступового дистанціювання від професійних обов’язків. Педагоги починають уникати емоційного включення у спілкування з учнями, батьками, колегами, втрачають відчуття особистої значущості в діяльності. Саме на цій фазі знижується якість освітнього процесу та підвищується ризик емоційної ізоляції.

Фаза виснаження – найбільш вираженою виявилася саме ця фаза, яку продемонстрували 40,0% респондентів (16 осіб). Вона супроводжується стійким емоційним та фізичним виснаженням, розвитком апатії, байдужістю до результатів власної праці, а також проявами психосоматичних порушень. Високий рівень особистісного та професійного виснаження у педагогів свідчить про хронічне перенапруження, втрату мотивації до роботи, і як наслідок — ризик виникнення деструктивних поведінкових моделей.

Отже, сукупність результатів демонструє, що більше 70% опитаних педагогів перебувають на стадії резистенції або виснаження, що є свідченням наявності тривалого психоемоційного навантаження. У зв’язку з цим виникає об’єктивна необхідність у розробці та впровадженні цілісної системи психопрофілактичної підтримки педагогічних працівників, а також у формуванні стійких особистісних ресурсів, що сприяють підвищенню їхньої здатності протидіяти професійному стресу.

На другому етапі емпіричного дослідження було використано методику оцінювання рівня стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге [57], яка дозволяє визначити загальний рівень стресового навантаження особистості за останні 12 місяців. Інструмент базується на оцінці 43 життєвих подій, кожна з яких має певний коефіцієнт стресової значущості. Сума балів відображає інтегральний рівень пережитого стресу та ризик виникнення психосоматичних захворювань.

Опитування проводилось серед 40 педагогічних працівників (N=40), які брали участь у попередньому етапі. Респонденти вказували, які з подій відбулися у їхньому житті протягом останнього року. Після підрахунку сумарних балів усі учасники були розподілені за трьома рівнями стресового ризику (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Розподіл педагогів за рівнем стресового навантаження за методикою Т. Холмса і Р. Раге

Рівень стресового навантаження	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Інтерпретація
Низький	10 осіб	25,0%	Сформовані адаптивні механізми, ефективна саморегуляція.
Помірний	19 осіб	47,5%	Стійке психоемоційне напруження, потреба в моніторингу.
Високий	11 осіб	27,5%	Високий ризик захворювань, потреба у психологічному втручанні.

Рисунок 2.2 ілюструє узагальнені результати дослідження.

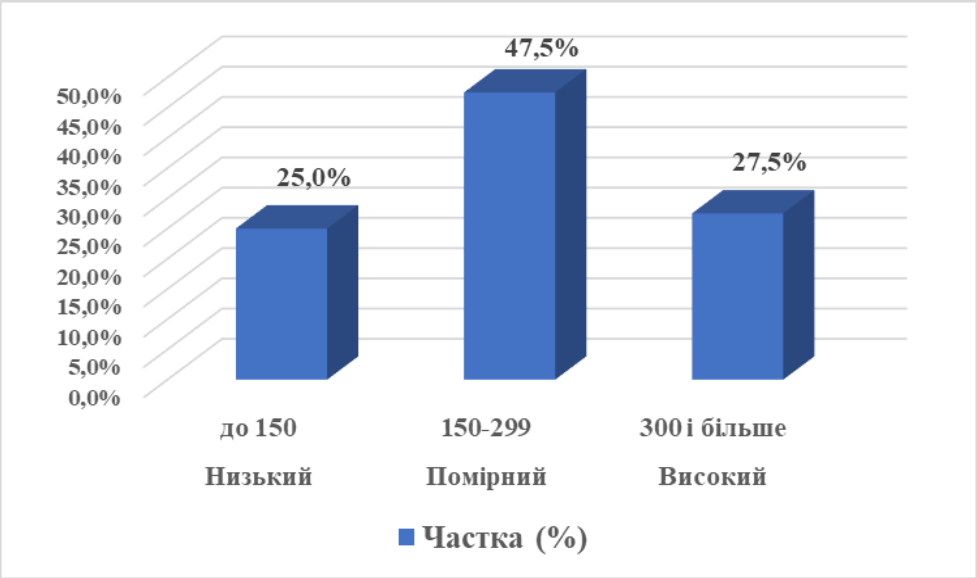

Рис 2.2. Рівень стресостійкості педагогічних працівників за методикою Т. Холмса і Р. Раге [складено автором на основі результатів дослідження]

Отримані дані свідчать, що найбільша частка респондентів (47,5%, або 19 осіб) продемонструвала помірний рівень стресового навантаження, що свідчить про наявність стійкого психоемоційного напруження. Цей стан не є критичним, однак потребує постійного моніторингу та підтримки, оскільки накопичення стресових факторів без належної психологічної гігієни може спричинити розвиток психосоматичних розладів або професійного вигорання.

Водночас, 27,5% опитаних педагогів (11 осіб) знаходяться у групі високого ризику – їхні показники перевищили межу 300 балів, що вказує на високу ймовірність розвитку захворювань упродовж найближчого року. Це може бути наслідком тривалого впливу таких чинників, як перевантаження, рольова невизначеність, відсутність достатньої соціальної підтримки та надмірна відповідальність за результати навчання в умовах зміненої освітньої реальності. У даному випадку необхідне негайне втручання як з боку адміністрації закладу освіти, так і психологічної служби.

Лише у 25,0% опитаних (10 осіб) зафіксовано низький рівень стресового навантаження, що свідчить про наявність адаптивних механізмів, збереження

особистісних ресурсів та ефективне функціонування системи саморегуляції. Найімовірніше, ці педагоги мають досвід конструктивного реагування на зміни, здатні до саморефлексії, емоційного самоконтролю, і можуть виступати як внутрішні резилієнс-моделі у колективі.

Таким чином, понад 70,0% педагогічних працівників (групи з помірним та високим рівнями стресу) зазнають значного психологічного навантаження, що створює реальну загрозу їхньому емоційному благополуччю та професійному здоров'ю. Отримані результати є вагомим аргументом для розробки цілісної програми підтримки стресостійкості педагогів, яка має включати профілактичні заходи, психологічне консультування, створення сприятливого психосоціального клімату в закладах освіти та запровадження індивідуалізованих стратегій самовідновлення.

Крім того, результати проведеного дослідження акцентують увагу на актуальності застосування комплексного підходу до оцінки психоемоційного стану педагогічних працівників і визначають потребу в інституційному забезпеченні умов, спрямованих на підтримку їхнього психічного благополуччя.

Третім етапом дослідження було застосовано методику діагностики професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон (MBI) [18]. Цей психодіагностичний інструментарій дозволяє визначити рівень вираженості синдрому емоційного вигорання за трьома ключовими критеріями:

– емоційне виснаження – відображає ступінь емоційної перевтоми, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу;

– деперсоналізація – проявляється у формуванні байдужого, цинічного або негативного ставлення до оточення;

– редукція професійних досягнень – вказує на суб'єктивне зниження власної ефективності та значущості професійної діяльності.

Респонденти мали оцінити частоту власних переживань за допомогою 22 тверджень, які згруповано за трьома шкалами. Відповіді оцінювались за 7-бальною шкалою від 0 (ніколи) до 6 (щоденно).

Розподіл респондентів за рівнями кожного з компонентів професійного вигорання наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Розподіл педагогів за рівнями трьох компонентів синдрому професійного вигорання (за методикою К. Маслач і С. Джексон)

Компонент вигорання	Рівень	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Інтерпретація
Емоційне виснаження	Низький	10 осіб	25,0%	Збережене емоційне благополуччя, стресовий вплив незначний.
	Середній	15 осіб	37,5%	Помірне виснаження, потенційний ризик перевтоми.
	Високий	15 осіб	37,5%	Виражене емоційне виснаження, підвищене навантаження.
Деперсоналізація	Низький	16 осіб	40,0%	Збережене емпатійне ставлення до оточення.
	Середній	17 осіб	42,5%	Ознаки емоційного відсторонення.
	Високий	7 осіб	17,5%	Формування цинічного ставлення, ризик деформації професійних стосунків.
Редукція професійних досягнень	Низький	7 осіб	17,5%	Збережене відчуття ефективності, професійна задоволеність.
	Середній	18 осіб	45,0%	Поступове зниження суб’єктивної значущості праці.
	Високий	15 осіб	37,5%	Відчуття неуспішності, зниження професійної ідентичності, високий ризик вигорання.

Інтерпретація даних представлена у графічній формі на рисунку 2.3.

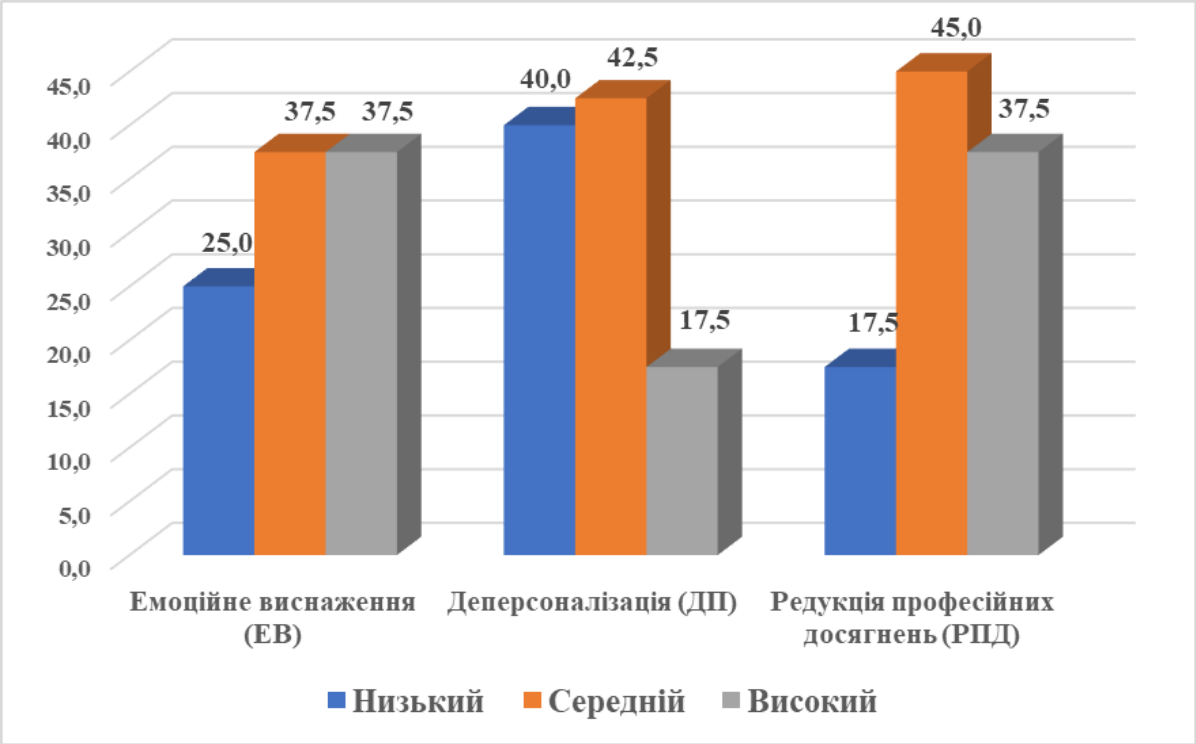

Рис 2.3. Рівень професійного вигорання педагогічних працівників за методикою К. Маслач і С. Джексон [складено автором на основі результатів дослідження]

Аналіз зібраних даних показав, що окремі складові синдрому професійного вигорання широко поширені серед педагогів. Найбільш вираженим компонентом синдрому вигорання у досліджуваної вибірки є емоційне виснаження: 37,5% респондентів продемонстрували високий рівень цього показника, що свідчить про значне емоційне перенавантаження, зниження енергії та постійну втому, пов'язану з професійною діяльністю. Ще 37,5% учасників мали середній рівень, а лише 25,0% — низький, що загалом вказує на високий ступінь емоційного навантаження серед педагогів.

Щодо деперсоналізації, домінують респонденти із середнім рівнем (42,5%), за якими слідують ті, що мають низький рівень (40,0%). Лише 17,5% опитаних виявляють високий рівень цього показника. Такий розподіл свідчить про те, що процеси емоційного відсторонення та цинічного ставлення до

вихованців і колег ще не набули масового характеру, проте ризик їх розвитку зберігається, особливо з урахуванням високого рівня емоційного виснаження.

Найбільш тривожні показники простежуються за шкалою редукції професійних досягнень. Високий рівень цього симптому виявлено у 37,5% опитаних, а середній – у 45,0%. Таким чином, майже 83,0% педагогів відчувають зниження професійної ефективності, що може свідчити про втрату віри у власну компетентність, емоційне вигоряння та деформацію професійної ідентичності. Низький рівень редукції, який передбачає збережену суб'єктивну успішність і задоволення від роботи, зафіксовано лише у 17,5% респондентів.

Узагальнюючи візуалізовані дані, можна зробити висновок, що більшість досліджуваних педагогів демонструють середній або високий рівень хоча б одного з компонентів професійного вигорання, а комбінація високого емоційного виснаження та редукції досягнень створює значне психологічне навантаження, що може впливати не лише на ефективність професійної діяльності, а й на загальне психосоматичне здоров'я.

Отримані результати підтверджують актуальність системної психологічної підтримки педагогів, орієнтованої на розвиток емоційної регуляції, підвищення професійної саморефлексії, створення умов для збереження мотивації та особистісного зростання в межах професійної діяльності.

На четвертому етапі емпіричного дослідження була застосована методика вивчення синдрому професійного вигорання Дж. Грінберга [18], що базується на самозвіті особистості та дозволяє комплексно оцінити рівень вигорання за сукупністю когнітивних, емоційних і фізіологічних показників. Методика є ефективним скринінговим інструментом для виявлення загального рівня сформованості синдрому вигорання.

Учасники оцінювали свій стан за низкою тверджень, що дозволяє розподілити їх за трьома рівнями вираженості професійного вигорання: низьким, середнім і високим.

Результати дослідження узагальнено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Розподіл педагогів за рівнем професійного вигорання за методикою Дж. Грінберга

Рівень професійного вигорання	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Інтерпретація
Низький	8 осіб	20,0%	Високий рівень емоційної саморегуляції, ефективні копінг-стратегії, внутрішні ресурси збережені.
Середній	19 осіб	47,5%	Початкові ознаки емоційного виснаження, зниження мотивації, потреба в підтримці.
Високий	13 осіб	32,5%	Емоційне спустошення, стійке перенавантаження, ризик психосоматичних симптомів.

Результати дослідження відображено на рисунку 2.4.

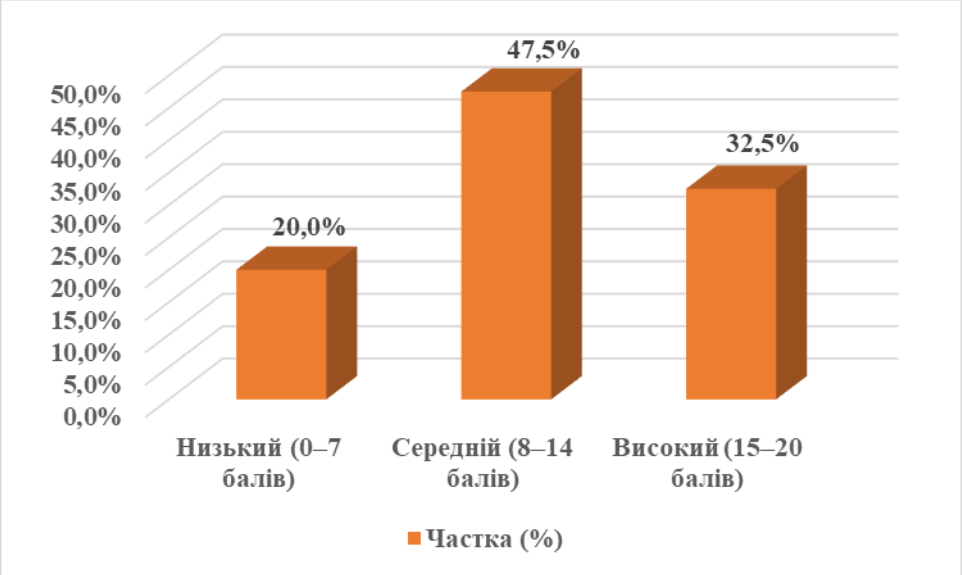

Рис 2.4. Рівень професійного вигорання педагогічних працівників за методикою Дж. Грінберга [складено автором на основі результатів дослідження]

У 80,0 % педагогів зафіксовано середній та високий рівень синдрому професійного вигорання, що підтверджує масштабність цього явища. Найбільша частка учасників (47,5%) виявила середній рівень, що сигналізує про початкові стадії емоційного виснаження, втрачену мотивацію та погіршення загального емоційного стану.

Понад третина респондентів (32,5%) виявили високий рівень емоційного вигорання, що може свідчити про стійке перенавантаження, втрату сенсу професійної діяльності, емоційне спустошення та наявність психосоматичних симптомів (наприклад, головного болю, безсоння, дратівливості). Такий результат підтверджує наявність глибокої фази професійного вигорання, яка потребує психологічної підтримки та комплексної профілактики.

Лише 20,0% педагогів продемонстрували низький рівень вигорання, що може свідчити про ефективні стратегії подолання стресу, достатній ресурс емоційної регуляції, високий рівень професійної самореалізації та підтримки в колективі.

Аналіз та узагальнення отриманих результатів дозволяють зробити висновок, що в умовах зростаючої соціальної напруги проблема професійного вигорання серед педагогів набуває особливої актуальності. Високі показники емоційного та фізичного виснаження свідчать про необхідність впровадження системної психологічної підтримки працівників освіти. Профілактичні заходи мають бути спрямовані на:

– розвиток емоційної компетентності;

– зниження впливу хронічного стресу;

– формування здорового балансу між особистим і професійним життям;

– створення здорового психологічного клімату в освітньому середовищі.

На п’ятому етапі емпіричного дослідження було застосовано опитувальник психологічної ресурсності особистості О. Штепа [26]. Цей

психодіагностичний інструментарій дозволяє оцінити рівень внутрішніх психологічних ресурсів особистості, що сприяють подоланню стресових ситуацій, збереженню емоційної стабільності та ефективній адаптації у професійному середовищі.

Дослідження охопило 40 педагогічних працівників (N=40), які пройшли попередні етапи опитування. Розподіл педагогів за рівнями ресурсності подано в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Розподіл педагогів за рівнем психологічної ресурсності за опитувальником О. Штепа

Рівень психологічної ресурсності	Кількість респондентів	Відсоток (%)	Інтерпретація
Низький	10 осіб	25,0%	Недостатній рівень внутрішніх ресурсів, підвищена вразливість до стресу, ризик емоційного вигорання.
Середній	18 осіб	45,0%	Помірна адаптаційна здатність, нестійка саморегуляція, потреба в підтримці й розвитку ресурсів.
Високий	12 осіб	30,0%	Сформовані стратегії саморегуляції, оптимізм, емоційна стійкість, ресурс для подолання стресу.

Візуалізація результатів дослідження подана на рисунку 2.5.

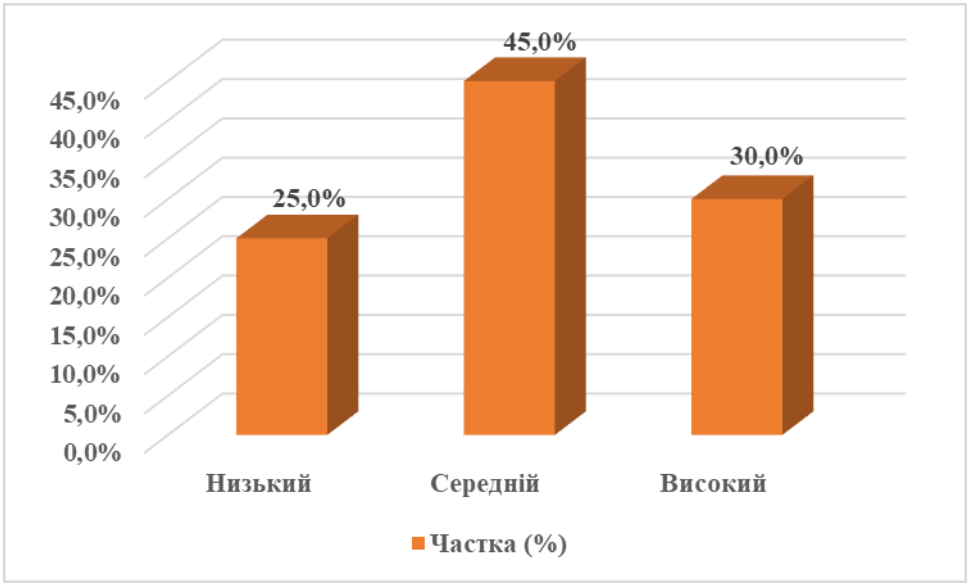

Рис 2.5. Рівні психологічної ресурсності педагогічних працівників за опитувальником О. Штепа [складено автором на основі результатів дослідження]

Отримані дані свідчать, що майже половина опитаних педагогів (45,0%) має середній рівень психологічної ресурсності, що вказує на достатню, але нестійку здатність до подолання стресів та адаптації в професійній діяльності.

Позитивним є факт, що 30% респондентів мають високий рівень психологічної ресурсності, що свідчить про наявність ефективних внутрішніх механізмів саморегуляції, оптимістичного мислення та мотивації до професійного зростання.

Разом із тим, у 25,0% педагогів зафіксовано низький рівень ресурсності, що вказує на вразливість до стресових впливів, зниження життєвої енергії та потенційні труднощі в збереженні емоційної рівноваги, що може підвищувати ризик розвитку професійного вигорання.

Таким чином, психологічна ресурсність педагогів є варіативною і вимагає індивідуального підходу в підтримці та розвитку. Рекомендується впроваджувати психолого-педагогічні програми, спрямовані на: розвиток емоційної компетентності; формування усвідомлених копінг-стратегій; підтримку професійного саморозвитку; створення ресурсного середовища у колективі.

Ці заходи можуть позитивно вплинути на зниження проявів професійного вигорання, зміцнення психічного здоров’я та підвищення ефективності професійної діяльності.

У ході емпіричного дослідження психологічних аспектів емоційного вигорання педагогів ліцею №10 Хмельницької міської ради (2024–2025 н. р.) було встановлено, що наявність значного психоемоційного навантаження у професійній діяльності педагогів, що безпосередньо впливає на їх емоційний

стан, якість виконання професійних обов’язків і загальний психосоматичний добробут.

Діагностика за методикою В. В. Бойка виявила, що понад 70,0% респондентів перебувають на фазах резистенції або виснаження, що є свідченням вже сформованого синдрому професійного вигорання або його активного розвитку. Найвищі показники зафіксовано на стадії виснаження (40,0%), яка характеризується глибоким емоційним та фізичним спустошенням, втратою мотивації, а також ризиком деструктивних поведінкових змін. Така динаміка свідчить про системне перевантаження педагогів, тривалу дію стресогенних чинників та відсутність ефективних механізмів психологічного захисту на індивідуальному або інституційному рівні.

Дані, отримані за методикою оцінювання рівня стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге, продемонстрували, що 75,0% учасників дослідження мають середній або високий рівень стресового навантаження, що вказує на постійну дію значущих життєвих стресорів. Це підтверджує наявність значних ризиків виникнення психосоматичних порушень, емоційної нестабільності та подальшого прогресування вигорання. Лише чверть педагогів показали низький рівень стресу, що дозволяє припустити наявність в них ефективних адаптивних стратегій та внутрішніх ресурсів.

Застосування методики К. Маслач і С. Джексон (MBI) дозволило більш детально дослідити структурні компоненти синдрому професійного вигорання. Найбільш вираженим виявилось емоційне виснаження – 37,5% педагогів мали високий рівень цього показника, ще стільки ж – середній. Редукція професійних досягнень зафіксована у 82,5% респондентів (у середньому та високому рівнях), що є тривожним сигналом втрати відчуття ефективності та значущості власної діяльності. Деперсоналізація, хоча й менш виражена, все ж виявлена у 17,5% опитаних на високому рівні, що є свідченням відсторонення та емоційного охолодження у міжособистісних стосунках. Сукупність цих показників вказує

на високий ступінь професійного вигорання, що охоплює як емоційну сферу, так і професійну ідентичність педагогів.

Методика Дж. Грінберга підтвердила загальні тенденції дослідження – 80,0% респондентів мають середній або високий рівень вигорання, що відображає стійке емоційне перенавантаження, втрату сенсу діяльності, психофізичну втому та часті психосоматичні прояви. Це ще раз підкреслює гостру потребу у вчасному виявленні та профілактиці емоційного вигорання на ранніх стадіях.

Наостанок, результати за опитувальником психологічної ресурсності О. Штепа засвідчили, що хоча третина педагогів має високий рівень ресурсності (30,0%), решта (70,0%) або частково зберігає адаптаційний потенціал, або вже має зниження внутрішніх ресурсів. Педагоги з низьким рівнем ресурсності (25,0%) є особливо вразливою категорією, яка потребує посиленої психологічної підтримки з боку адміністрації та фахівців-психологів.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зробити такі ключові висновки:

1) Емоційне вигорання є системною проблемою в освітньому середовищі, яка охоплює значну частину педагогічного колективу та проявляється в емоційному виснаженні, втраченій мотивації, психосоматичних скаргах і формуванні негативного ставлення до професійної діяльності.

2) Рівень професійного стресу та ресурсності педагогів тісно пов’язані, що підтверджує доцільність комплексного підходу до профілактики: не лише зменшення впливу зовнішніх чинників, а й розвиток внутрішніх механізмів психологічної стабільності.

3) Інституційна підтримка (у вигляді психолого-педагогічних програм, супервізій, профілактичних тренінгів) має стати обов’язковим елементом освітнього процесу, спрямованим на збереження психічного здоров’я педагогів.

4) Індивідуальна психологічна допомога та розвиток ресурсного потенціалу є необхідними для зміцнення стресостійкості, формування

емоційної компетентності та профілактики повторного виникнення ознак вигорання.

Результати дослідження мають вагому практичну значущість для організації психологічної підтримки вчителів і забезпечення їх професійної стійкості в умовах освітніх викликів.

Таким чином, отримані за результатами емпіричного дослідження, дають підстави стверджувати, що проблема емоційного вигорання педагогічних працівників є надзвичайно актуальною та потребує комплексного вирішення. Високі показники емоційного та професійного виснаження, низька стресостійкість частини педагогів, а також недостатній рівень психологічної ресурсності свідчать про необхідність цілеспрямованих профілактичних заходів як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях.

Ураховуючи виявлені закономірності, доцільним є впровадження практичних інструментів, що сприятимуть зниженню рівня психоемоційного навантаження та формуванню ефективних стратегій подолання стресу у професійній діяльності. Одним із таких інструментів є спеціально розроблена тренінгова програма профілактики емоційного вигорання, що враховує потреби педагогів, їхні індивідуальні особливості та ресурси.

У зв’язку з цим у наступному розділі буде представлено організаційні засади та зміст профілактичної роботи з педагогічними працівниками, спрямованої на подолання та попередження синдрому емоційного вигорання.

РОЗДІЛ 3
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Розробка тренінгової програми зниження рівня емоційного вигорання педагогів

Емпіричне вивчення психологічних характеристик емоційного вигорання педагогів Ліцею №10 міста Хмельницького надало можливість детально оцінити масштаби та особливості цієї проблеми. Як було детально проаналізовано у розділі 2.2, діагностичні дані за методиками В.В. Бойка, Т. Холмса і Р. Раге, К. Маслач і С. Джексон, Дж. Грінберга та О. Штепа переконливо свідчать про значне психоемоційне навантаження та недостатній рівень психологічної ресурсності у більшості педагогів.

Отримані результати не лише підтверджують існування проблеми, але й акцентують увагу на необхідності впровадження цілеспрямованих і систематичних заходів психологічної допомоги. Усвідомлення того, що понад 70,0% педагогів перебувають на стадіях резистенції або виснаження, супроводжується високим рівнем стресу та зниженням професійної ефективності, свідчить про критичну потребу в негайному втручанні.

Таким чином, на основі отриманих емпіричних даних, що сформували чітке уявлення про ключові аспекти емоційного вигорання у педагогічному колективі, ми переходимо до розробки та представлення практичних інструментів. Розглянемо та обґрунтуємо структуру, зміст та методологію комплексної тренінгової програми «Зниження рівня емоційного вигорання педагогів», спрямованої на вирішення виявлених проблем та підвищення психологічного благополуччя освітян.

Тренінгова програма «Зниження рівня емоційного вигорання педагогів».

Актуальність програми. Емоційне вигорання є однією з найгостріших проблем у сучасній педагогічній діяльності, що безпосередньо впливає на психоемоційний стан вчителів, якість освітнього процесу та загальне благополуччя колективу.

За результатами емпіричного дослідження, проведеного у Ліцеї №10 м. Хмельницького, виявлено, що понад 70% педагогів перебувають на фазах резистенції або виснаження синдрому емоційного вигорання (за методикою В.В. Бойка), а 75,0% відчувають середній або високий рівень стресового навантаження (за Холмсом і Раге).

Особливо тривожними є показники емоційного виснаження та редукції професійних досягнень за Маслач і Джексон, а також загальний високий рівень вигорання за Грінбергом. Більшість педагогів виявляють знижену психологічну ресурсність (за методикою О. Штепа), що підвищує їхню чутливість до стресових факторів. Такий стан справ засвідчує актуальність і необхідність впровадження цілісної та систематичної психологічної підтримки освітян з метою збереження їхнього професійного здоров’я та підвищення результативності праці.

Мета даної програми спрямована на зниження проявів емоційного вигорання серед педагогів, зміцнення їхньої стресостійкості, розвиток внутрішніх психологічних ресурсів і формування дієвих механізмів саморегуляції для підтримання психоемоційної рівноваги у професійній сфері.

Завданнями програми виступають:

– ознайомити учасників з природою, причинами та стадіями емоційного вигорання;

– навчити методам діагностики та самодіагностики вигорання;

– розвинути навички емоційної саморегуляції та управління стресом;

– сформувати ефективні копінг-стратегії для подолання професійних труднощів;

– підвищити психологічну ресурсність та внутрішню стійкість до несприятливих факторів;

– сприяти формуванню позитивного мислення та підвищенню самооцінки;

– розширити арсенал технік релаксації та відновлення енергії;

– стимулювати розвиток навичок асертивної комунікації та встановлення особистих меж;

– сприяти створенню сприятливого психосоціального клімату в колективі.

Цільовою аудиторією є педагогічні працівники Ліцею №10 м. Хмельницького.

Тривалість та формат проведення – програма розрахована на 8 тренінгових зустрічей по 2,5-3 години кожна, що проводяться 1-2 рази на тиждень. Загальна тривалість програми – 20-24 академічні години.

Форматом програми є групові інтерактивні заняття, що включають міні-лекції, дискусії, практичні вправи, рольові ігри, техніки релаксації, арт-терапевтичні та метафоричні методики, рефлексію.

Очікуваними результатами, де після проходження програми учасники зможуть:

– усвідомлювати та розпізнавати перші ознаки емоційного вигорання;

– ефективно застосовувати техніки саморегуляції та управління стресом у повсякденній діяльності;

– знизити рівень емоційного виснаження у професійній сфері;

– підвищити суб’єктивне відчуття професійних досягнень та задоволеності роботою;

– зміцнити власні психологічні ресурси та підвищити стресостійкість;

– будувати більш гармонійні взаємини з учнями, колегами та батьками;

– формувати здоровий баланс між професійним та особистим життям;

– відчувати підвищену мотивацію та енергію для професійної діяльності.

Зміст тренінгової програми.

1. Модуль 1. Введення у проблему емоційного вигорання. Діагностика та усвідомлення.

Мета – ознайомити учасників з феноменом емоційного вигорання, його причинами, симптомами та наслідками; допомогти усвідомити власний рівень вигорання.

Тривалість – 2,5-3 години.

1) Привітання, знайомство та правила групи – 15 хв.

Вправа «Мої очікування» – кожен учасник на стікері пише 1-2 очікування від програми та приклеює на плакат «Наші очікування».

Обговорення та прийняття правил роботи в групі.

2) Міні-лекція – Що таке емоційне вигорання? – 30 хв.:

– визначення та історія вивчення;

– основні компоненти – емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень;

– стадії розвитку синдрому за В.В. Бойком;

– чинники, що сприяють вигоранню у педагогів.

3) Самодіагностика та інтерпретація результатів – 45 хв.

Вправа «Мій рівень вигорання» – заповнення скороченої версії опитувальника В.В. Бойка або експрес-діагностики.

Індивідуальна інтерпретація результатів.

Обговорення в малих групах – Чи співпадають результати з моїми відчуттями? та Які ознаки вигорання я спостерігаю у себе?.

4) «Банк» симптомів та наслідків вигорання – 30 хв.

Вправа «Дерево вигорання» – де учасники на стікерах пишуть фізичні, емоційні, когнітивні, поведінкові симптоми вигорання та наслідки для професійної та особистої сфер, приклеюють на намальоване «дерево».

Обговорення колективного «дерева».

5) Вправа «Коло ресурсів» – 20 хв.

Учасники малюють коло, поділяють його на сектори, які символізують їхні джерела енергії та ресурси – хобі, сім'я, друзі, природа, спорт тощо.

Обговорення – Що дає мені сили? та Що я роблю, коли відчуваю втому?.

6) Зворотний зв'язок. Домашнє завдання –10 хв.

Домашнє завдання – вести щоденник «Мої емоції протягом дня» та фіксувати ситуації, що викликають стрес та енергетичні сплески.

2. Модуль 2. Управління стресом та емоціями. Техніки релаксації.

Мета – навчити учасників ефективним методам управління стресом та негативними емоціями, опанувати техніки релаксації.

Тривалість – 2,5-3 години.

1) Привітання. Обговорення домашнього завдання – 20 хв.

Коротке обговорення вражень від ведення щоденника емоцій.

2) Міні-лекція «Природа стресу та його вплив на організм» – 20 хв.:

– визначення стресу, типи стресу (еустрес, дистрес);

– фізіологічні та психологічні реакції організму на стрес;

– Концепція «боротьби або втечі».

3) Практикум з дихальних технік – 40 хв.

Вправа «Квадратне дихання» – дихання на рахунок 4 (вдих-затримка-видих-затримка).

Вправа «Діафрагмальне дихання» – дихання животом для активації парасимпатичної нервової системи.

Вправа «Глибоке розслаблююче дихання» – повільні, глибокі вдихи та видихи.

Обговорення відчуттів.

4) Прогресивна м'язова релаксація за Е. Джекобсоном – 40 хв.:

– послідовне напруження та розслаблення різних груп м'язів для досягнення глибокого розслаблення;

– практичне виконання під керівництвом тренера.

5) Арт-терапевтична вправа «Малювання свого стресу» – 30 хв.

Учасники малюють свій стрес будь-якими кольорами та формами, потім «трансформують» його у ресурс або позитивну емоцію.

Обговорення малюнків та інсайтів.

6) Зворотний зв'язок. Домашнє завдання – 10 хв.

Домашнє завдання – щодня практикувати 1-2 техніки дихання або релаксації, фіксувати зміни у стані.

3. Модуль 3. Розвиток емоційного інтелекту та психологічної ресурсності.

Мета – розвинути емоційний інтелект учасників, навчити розпізнавати та керувати власними емоціями, а також підвищити внутрішні психологічні ресурси.

Тривалість – 2,5-3 години.

1) Привітання. Обговорення домашнього завдання – 15 хв.

Обмін досвідом застосування технік релаксації.

2) Міні-лекція «Емоційний інтелект: ключ до саморегуляції» – 25 хв.:

– що таке емоційний інтелект, його компоненти – самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички;

– значення емоційного інтелекту у професійній діяльності педагога.

3) Вправа «Мої емоції» – 40 хв.

Кожен учасник називає емоції, які відчував протягом останнього тижня, і пояснює, де він їх «відчуває» у тілі.

Техніка «Стоп-кадр» – завдання розпізнавати емоцію в момент її виникнення та аналізувати її.

Обговорення – Як я зазвичай реагую на сильні емоції? та Чи завжди я усвідомлюю свої емоції?.

4) Вправа «Банк позитивних емоцій» – 30 хв.:

– учасники згадують 3-5 подій зі свого життя (особистого чи професійного), що викликали сильні позитивні емоції;

– поділитися в парах або малих групах, обговорити деталі;

– мета – актуалізувати ресурсний стан.

5) Медитація «Безпечне місце» – 20 хв.

Керована медитація, спрямована на візуалізацію особистого «безпечного місця», де можна відчути спокій, комфорт та поповнити енергію.

6) Вправа «Кошик життєвих ресурсів» – 30 хв.

Кожен учасник називає свої особисті ресурси (навички, риси характеру, підтримка, знання, хобі) та записує їх на картках.

Обмін картками, зворотний зв'язок, як інші бачать їхні ресурси.

7) Зворотний зв'язок. Домашнє завдання – 10 хв.

Домашнє завдання – протягом тижня звертати увагу на власні емоції та емоції інших, намагатися їх розпізнавати. Застосовувати техніку «Безпечне місце».

4. Модуль 4. Ефективні копінг-стратегії та асертивна поведінка.

Мета – ознайомити учасників з різними стратегіями подолання стресу та навчити асертивній поведінці для ефективного захисту власних інтересів.

Тривалість – 2,5-3 години.

1) Привітання. Обговорення домашнього завдання – 15 хв.

Обмін досвідом щодо розпізнавання емоцій та застосування медитації.

2) Міні-лекція «Копінг-стратегії: як ми справляємося зі стресом» – 25 хв.:

– визначення копінгу, адаптивні та неадаптивні стратегії;

– копінг, орієнтований на проблему, і копінг, орієнтований на емоції;

– приклади ефективних стратегій у педагогічній діяльності.

3) Вправа «Мій репертуар копінгу» – 30 хв.:

– учасники записують свої звичні способи реагування на стрес;

– аналіз – які з них є ефективними, а які – ні?;

– обговорення в малих групах.

4) Рольова гра «Стресова ситуація» – 40 хв.

Учасники пропонують типові стресові ситуації з педагогічної практики наприклад, конфлікт з учнем, вимоги батьків, перевантаження.

Розігрування ситуацій, застосування різних копінг-стратегій, аналіз ефективності.

5) Міні-лекція «Асертивність як інструмент захисту власних меж» – 20 хв.:

– що таке асертивність, відмінність від агресії та пасивності;

– права асертивної особистості;

– значення асертивності для профілактики вигорання.

6) Практикум асертивної поведінки – 40 хв.

Вправа «Я-повідомлення» – тренування формулювання «Я-повідомлень» у складних ситуаціях.

Вправа «Відмова без почуття провини» – відпрацювання навичок відмови від додаткових навантажень або прохань.

Вправа «Прийняття компліменту» – навчання приймати похвалу та позитивну оцінку.

7) Зворотний зв’язок. Домашнє завдання – 10 хв.

Домашнє завдання – спробувати застосувати «Я-повідомлення» або навичку відмови в реальному житті.

5. Модуль 5. Відновлення енергії та джерела натхнення.

Мета – навчити учасників ефективним методам відновлення енергії, пошуку внутрішніх та зовнішніх джерел натхнення для підтримки мотивації.

Тривалість – 2,5-3 години.

1) Привітання. Обговорення домашнього завдання – 15 хв.

Обмін досвідом застосування асертивності.

2) Міні-лекція «Енергетичний баланс педагога» – 25 хв.:

– концепція енергетичних витрат і поповнення;

– фактори, що виснажують, і фактори, що заряджають енергією;

– важливість хобі та позаробочої діяльності.

3) Вправа «Мій енергетичний паспорт» – 40 хв.:

– учасники складають список дій, які забирають у них енергію, та список дій, які її дають;

– ранжування за ступенем впливу;

– обговорення – Як я можу зменшити вплив «енергетичних вампірів» і збільшити кількість «енергетичних донорів»?.

4) Техніки візуалізації та самонавіювання – 40 хв.

Вправа «Місце сили» – керована візуалізація місця, де учасник відчуває себе сильним і наповненим.

Афірмації для самопідтримки – створення особистих позитивних тверджень, спрямованих на підвищення впевненості та мотивації.

5) Практикум «Шукаємо натхнення» – 30 хв.

Вправа «Банка ідей» – кожен учасник пише на картці 3-5 ідей для відновлення сил і натхнення (фільми, книги, прогулянки, зустрічі, творчість).

Обмін ідеями, кожен обирає для себе 1-2 нові ідеї для впровадження.

6) Зворотний зв’язок. Домашнє завдання – 10 хв.

Домашнє завдання – спланувати та реалізувати одну нову ідею для відновлення енергії.

6. Модуль 6: Баланс «Робота-Життя» та встановлення меж.

Мета – допомогти учасникам знайти оптимальний баланс між професійним та особистим життям, навчити ефективно встановлювати особисті межі.

Тривалість – 2,5-3 години.

1) Привітання. Обговорення домашнього завдання – 15 хв.

Обмін враженнями від нових способів відновлення енергії.

2) Міні-лекція «Колесо життєвого балансу» – 20 хв.:

– концепція рівноваги у різних сферах життя – робота, сім’я, здоров’я, хобі, саморозвиток, друзі;

– наслідки дисбалансу для психічного здоров’я.

3) Вправа «Моє колесо життя» – 40 хв.:

– учасники малюють колесо, ділять його на сектори, які позначають важливі для них сфери життя. Оцінюють рівень задоволеності кожною сферою за шкалою від 1 до 10;

– аналіз – які сфери «провисають» і потребують уваги?;

– обговорення в малих групах, визначення 1-2 пріоритетних сфер для покращення.

4) Практикум «Встановлення особистих меж» – 40 хв.

Вправа «Мої межі» – учасники обговорюють, де проходять їхні межі у спілкуванні з учнями, батьками, колегами, керівництвом.

Рольова гра «Кажу «Ні»» – відпрацювання ситуацій, коли потрібно відмовити, не відчуваючи провини.

Вправа «Мій простір» – символічне «огородження» свого особистого простору.

5) Тайм-менеджмент для педагога: основи – 30 хв.

Міні-лекція – принципи ефективного планування часу (пріоритети, делегування, принцип Парето).

Вправа «Матриця Ейзенхауера» – розподіл завдань на «важливі/термінові», «важливі/нетермінові» тощо.

Обговорення інструментів планування.

6) Зворотний зв’язок. Домашнє завдання – 10 хв.

Домашнє завдання – скласти особистий план для покращення однієї з «провисаючих» сфер життя. Спробувати застосувати принципи тайм-менеджменту.

7. Модуль 7. Підтримка у колективі та формування ресурсного середовища.

Мета– сприяти розвитку навичок підтримки та співпраці у колективі, створити умови для формування ресурсного психосоціального середовища.

Тривалість – 2,5-3 години.

1) Привітання. Обговорення домашнього завдання – 15 хв.

Обмін досвідом щодо впровадження змін у балансі життя.

2) Міні-лекція «Соціальна підтримка як фактор профілактики вигорання» – 25 хв.:

– важливість підтримки від колег, адміністрації, сім'ї;

– типи соціальної підтримки – емоційна, інформаційна, інструментальна.

3) Вправа «Я ціную в тобі...» – 40 хв.

– учасники пишуть позитивні якості та риси характеру кожного члена групи на аркушах, що передаються по колу;

– метою є підвищення самооцінки, усвідомлення власної цінності для інших, зміцнення групової згуртованості.

4) Вправа «Мозковий штурм: Що може допомогти нашому колективу?» – 30 хв.

Групове обговорення ідей щодо покращення психологічного клімату в ліцеї, взаємопідтримки, зниження стресу на роботі, наприклад, спільні заходи, групи підтримки, менторство, психологічні консультації.

5) Міні-лекція «Роль керівника у профілактиці вигорання» – 20 хв.

Інформація для адміністрації та керівників навчальних закладів щодо важливості створення умов для психологічного благополуччя співробітників.

6) Вправа «Скринька пропозицій» – 30 хв.

Учасники анонімно або відкрито пишуть конкретні пропозиції для адміністрації щодо покращення умов праці та психологічної підтримки.

Обговорення та систематизація пропозицій.

7) Зворотний зв'язок. Домашнє завдання – 10 хв.

Домашнє завдання – спробувати надати підтримку колезі, яка цього потребує.

8. Модуль 8. Підведення підсумків. Профілактика рецидивів та подальший розвиток.

Мета – узагальнити отримані знання та навички, розробити індивідуальні плани профілактики вигорання, мотивувати до подальшого саморозвитку.

Тривалість – 2,5-3 години.

1) Привітання. Обговорення домашнього завдання – 15 хв.

Обмін враженнями від надання та отримання підтримки.

2) Повторна діагностика емоційного вигорання – 60 хв.:

– повторне заповнення одного з ключових опитувальників, наприклад, В.В. Бойка або К. Маслач і С. Джексон;

– порівняння результатів «до» і «після» програми;

– індивідуальна рефлексія щодо змін.

3) Вправа «Мій шлях до благополуччя» – 45 хв.

Кожен учасник створює індивідуальний план профілактики емоційного вигорання, включаючи конкретні дії, техніки та стратегії, які вони використовуватимуть у майбутньому.

Представлення планів у малих групах або парах.

4) Вправа «Дерево знань і зростання» – 30 хв.

Кожен учасник на стікері пише, що нового він дізнався або чого навчився під час тренінгу, і приклеює це до «Дерева».

Обговорення «врожаю» тренінгу.

5) Підсумкове коло «Побажання на майбутнє» – 20 хв.

Кожен учасник висловлює побажання собі та групі.

Вручення сертифікатів – 5 хв.

Завершення програми – 5 хв.

Методи оцінки ефективності програми.

Повторна діагностика – проведення повторної діагностики за методиками В.В. Бойка, Т. Холмса і Р. Раге, К. Маслач і С. Джексон, Дж. Грінберга, О. Штепа після завершення програми для об’єктивного порівняння результатів.

Зворотний зв’язок – анонімні анкети зворотного зв’язку від учасників після кожного модуля та після завершення програми для оцінки задоволеності, корисності та подальших потреб.

Спостереження – спостереження за динамікою групової взаємодії, активністю учасників, проявами нових навичок.

Якісні інтерв’ю – можливе проведення коротких інтерв’ю з учасниками через кілька місяців після завершення програми для оцінки довгострокового ефекту.

Рекомендації для подальшої роботи.

Супервізійна підтримка реалізується через систематичні зустрічі у форматі супервізійних груп, під час яких учасники мають змогу обговорювати складні професійні ситуації, ділитися досвідом та отримувати емоційну і професійну підтримку від колег.

Індивідуальне психологічне консультування передбачає надання персоналізованої допомоги тим педагогічним працівникам, які потребують глибшої психологічної підтримки.

Психосоціальна підтримка з боку адміністрації включає створення позитивного психологічного клімату в колективі, мінімізацію бюрократичного навантаження, визнання професійних досягнень працівників, а також сприяння їхньому професійному зростанню.

Формування культури турботи про власне благополуччя передбачає популяризацію здорового способу життя, фізичної активності, розвитку хобі та якісного відпочинку серед педагогів.

Проведення тренінгової програми «Зниження рівня емоційного вигорання педагогів» стало вагомим кроком у напрямку підтримки психоемоційного стану працівників Ліцею №10 м. Хмельницького. Програма була розроблена на основі

глибокого аналізу емпіричних даних, які засвідчили високу поширеність проявів емоційного виснаження, надмірного стресу та зниження професійної ефективності серед освітян. Вона постала як комплексний засіб формування стресостійкості в умовах професійної діяльності.

Протягом восьми тематичних модулів учасники не лише поглибили розуміння природи та проявів емоційного вигорання, а й опанували дієві методи його подолання й профілактики. Зокрема, педагоги здобули навички саморегуляції, опанували дихальні техніки та методи прогресивної м'язової релаксації, що дозволяють швидко знижувати рівень психоемоційного напруження. Розвиток емоційного інтелекту сприяв кращому усвідомленню та управлінню емоційними станами, тоді як формування асертивної поведінки дозволило захищати особисті кордони у професійній взаємодії.

Окрему увагу було приділено формуванню психологічної ресурсності та пошуку внутрішніх джерел енергії. Вправи з візуалізації, позитивні афірмації та створення «енергетичного паспорта» допомогли учасникам ідентифікувати та активізувати внутрішні ресурси. Модулі, що стосувалися балансу між професійним і особистим життям, а також ефективного тайм-менеджменту, сприяли гармонізації щоденної діяльності та зниженню ризиків перенавантаження.

Поряд з індивідуальними стратегіями програма підкреслювала важливість соціальної підтримки та ефективної взаємодії в команді. Аналіз ролі колективу й адміністрації у формуванні сприятливого психологічного клімату дав змогу учасникам усвідомити значущість спільної відповідальності за психоемоційне здоров'я в колективі та сформулювати конкретні пропозиції для покращення умов праці.

Здійснення повторної діагностики після завершення тренінгу дасть змогу об'єктивно оцінити позитивні зрушення у рівнях емоційного вигорання, стресостійкості та психологічної ресурсності педагогів. Водночас уже нині можна стверджувати, що програма стала підґрунтям для зміцнення

індивідуальної резилієнтності, зниження психоемоційного навантаження та формування більш усвідомленого і здорового підходу до професійної діяльності. Варто підкреслити, що профілактика емоційного вигорання є тривалим і безперервним процесом, який вимагає систематичної уваги як з боку кожного працівника, так і з боку всієї освітньої установи.

3.2. Практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання педагогічними працівниками

Емоційне вигорання становить багатовимірний психоемоційний феномен, що потребує комплексного й систематизованого підходу до його профілактики. Це явище виходить за межі суто фізичного виснаження, охоплюючи зміни на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях, які істотно впливають як на професійну ефективність, так і на загальний психічний стан педагога.

Спираючись на результати проведеного емпіричного дослідження та впровадженої тренінгової програми, було сформульовано низку практичних рекомендацій для педагогів Ліцею №10 м. Хмельницького. Вони спрямовані на збереження психічного здоров’я, розвиток стресостійкості та формування професійної витривалості. Усі запропоновані заходи охоплюють як індивідуальні практики саморегуляції, так і аспекти міжособистісної взаємодії та організаційного середовища.

1. Усвідомлення проблеми та рання діагностика.

Першим, фундаментальним кроком у профілактиці емоційного вигорання є вчасне усвідомлення загрози та ідентифікація її перших ознак. Раннє розпізнавання симптомів – таких як хронічна втома, емоційне виснаження, дратівливість, зниження внутрішньої мотивації, цинічне ставлення до професійної діяльності або суб’єктивне переживання професійної неефективності – створює умови для своєчасного втручання й запобігання глибшим психологічним порушенням.

– регулярна самодіагностика – використання доступних психодіагностичних методик, опрацьованих під час тренінгової програми, дозволяє здійснювати моніторинг емоційного стану, своєчасно виявляти негативні тенденції й реагувати на них превентивно;

– ведення щоденника емоцій – фіксація почуттів, реакцій на стресові ситуації та джерел енергії сприяє глибшому самопізнанню та виявленню основних стресогенних факторів;

– прислухайтеся до тіла – тілесні сигнали (головний біль, м'язове напруження, безсоння, зниження імунітету тощо) часто виступають соматичними маркерами психоемоційного виснаження, ігнорування яких може призвести до психосоматичних розладів.

2. Ефективне управління стресом та емоціями.

Стрес, як постійний супровідник педагогічної діяльності, вимагає не тільки зниження його інтенсивності, а й цілеспрямованого розвитку емоційної саморегуляції. Опанування відповідних технік допомагає зберігати внутрішній баланс та підвищувати емоційну гнучкість у складних ситуаціях:

– дихальні техніки – регулярна практика діафрагмального або «квадратного» дихання, де прості вправи допоможуть швидко заспокоїтись у стресових ситуаціях і знизити рівень тривоги;

– прогресивна м'язова релаксація – щоденні сесії напруження та розслаблення м'язів допоможуть зняти фізичну напругу та сприятимуть загальному розслабленню;

– техніки візуалізації – використання візуалізації «безпечного місця» або «місця сили» для швидкого психологічного відновлення та поповнення енергії;

– розвиток емоційного інтелекту – навчатись розпізнавати свої емоції та емоції інших, розуміти їхні причини та керувати своєю реакцією, що дозволить реагувати свідомо, а не імпульсивно;

– когнітивна реструктуризація – змінювати негативні думки на більш позитивні та реалістичні. Замість «Я ні з чим не справляюся» спробувати «Я роблю все, що в моїх силах, і цього достатньо», тобто заміна деструктивних переконань і негативних установок на конструктивні, що сприятиме формуванню адаптивного мислення.

3. Формування та підтримка психологічної ресурсності.

Психологічна ресурсність виступає внутрішнім резервом, що забезпечує ефективне функціонування особистості у складних професійних умовах:

– хобі та позаробоча діяльність – присвячувати час справам, які приносять задоволення, не пов’язані з роботою, це може бути читання, спорт, творчість, прогулянки на природі;

– якісний відпочинок – дотримання режиму сну, збалансоване харчування, планування регулярного відпочинку впродовж дня та під час вихідних є обов’язковими для профілактики виснаження;

– соціальна підтримка – формування «кола підтримки» з-поміж друзів, родини та колег забезпечує емоційний комфорт та знижує рівень соціальної ізоляції;

– саморозвиток та навчання – безперервне навчання, участь у тренінгах, розширення кругозору стимулює мотивацію та зміцнює почуття самореалізації;

– вдячність – щоденна рефлексія позитивних моментів підвищує рівень життєвої задоволеності та емоційної стабільності.

4. Встановлення здорових меж та асертивна поведінка.

Формування чітких меж у професійній діяльності є важливою умовою збереження емоційних ресурсів:

– усвідомлення особистісних меж – визначення власних можливостей у плані часу, зусиль та енерговитрат сприяє уникненню перевантаження;

– асертивна поведінка – здатність відмовлятися від непосильних доручень за допомогою «Я-висловлювань» дозволяє зберегти баланс між професійною активністю та особистим життям;

– делегування обов'язків – розподіл відповідальності в команді знижує рівень перенавантаження та сприяє колективній ефективності;

– тайм-менеджмент – планування часу за допомогою інструментів (зокрема, матриці Ейзенхауера) дозволяє розмежувати важливі та термінові завдання і раціонально розподіляти ресурси.

5. Підтримка та взаємодія у колективі.

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі є важливим захисним чинником, що знижує вразливість до вигорання:

– конструктивна комунікація – обговорення професійних труднощів, обмін досвідом та спільний пошук рішень знижують відчуття ізоляції та фрустрації;

– взаємопідтримка в колективі – формування командної згуртованості через взаємодопомогу є важливим фактором емоційної безпеки;

– позитивний зворотний зв'язок – регулярне визнання досягнень колег сприяє підвищенню самооцінки та професійної мотивації;

– організаційна підтримка – запровадження адміністрацією освітнього закладу заходів емоційної підтримки (супервізій, психологічних воркшопів, тематичних зустрічей) може стати важливою умовою системної профілактики емоційного вигорання.

Отже, запропоновані рекомендації, що ґрунтуються на результатах емпіричного дослідження та реалізованої тренінгової програми, підтверджують доцільність впровадження цілісного та багаторівневого підходу до профілактики емоційного вигорання серед педагогічних працівників.

Ефективна профілактика передбачає поєднання індивідуальних стратегій емоційної саморегуляції, розвитку психологічної ресурсності, формування асертивної поведінки та підтримання сприятливого соціально-психологічного

клімату в колективі. Регулярне застосування таких заходів сприяє зміцненню стресостійкості, збереженню професійної мотивації та досягненню високого рівня особистісної й професійної ефективності. Піклування про власне емоційне благополуччя слід розглядати як невід'ємну складову професійної етики й відповідальності сучасного педагога.

ВИСНОВКИ

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

1. Синдром емоційного вигорання є складним психоемоційним явищем, що сформувалося на перетині психології, медицини та соціології. Його розуміння еволюціонувало від описів у релігійних і художніх текстах до сучасних наукових підходів, що розглядають вигорання як реакцію на тривалий стрес, з емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням ефективності. Різні наукові школи – психодинамічна, когнітивно-поведінкова, біологічна та соціокультурна – висвітлюють різноманітні аспекти причин і механізмів розвитку цього синдрому, підкреслюючи його багатофакторність.

Сьогодні емоційне вигорання розглядається як наслідок не лише індивідуального навантаження, а й системних проблем у професійному середовищі: надмірної емоційної залученості, дефіциту підтримки, хронічного стресу та розчарування. Тому для розуміння й ефективної профілактики синдрому необхідний цілісний підхід, який поєднує роботу з особистими ресурсами педагога та створення сприятливих умов у трудовому колективі.

2. Процесуальний підхід до вивчення емоційного вигорання розглядає його як поетапний і динамічний процес, що розгортається під впливом тривалого професійного стресу. Дослідники (К. Чернісс, Б. Перлман, Дж. Едельвіч, Р. Венінг та ін.) описують типову траєкторію розвитку синдрому: від початкового ентузіазму до емоційного виснаження, деперсоналізації, втрати мотивації й остаточної професійної дезадаптації. Усі моделі підкреслюють значущість зовнішніх умов праці, рівня соціальної підтримки та індивідуальних ресурсів.

Такий підхід дозволяє глибше зрозуміти механізми формування вигорання та має практичну цінність у сфері освіти. Він акцентує на необхідності своєчасної багаторівневої профілактики, яка поєднує розвиток стресостійкості,

формування конструктивних копінг-стратегій і створення підтримувального професійного середовища для педагогів.

3. Було представлено методологічне підґрунтя емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення психологічних особливостей емоційного вигорання педагогічних працівників. Було обґрунтовано вибір репрезентативної вибірки, визначено етапи дослідницької процедури та охарактеризовано комплекс психодіагностичних методик, які дозволяють оцінити не лише рівень емоційного вигорання, а й ступінь стресостійкості, адаптаційного потенціалу та ресурсності особистості. Обрані інструменти є валідними, надійними й взаємодоповнюваними, що забезпечує всебічність і достовірність отриманих даних, які ляжуть в основу подальшого аналізу в наступному підрозділі.

Результати комплексного емпіричного дослідження свідчать про високий рівень поширеності емоційного вигорання серед педагогічних працівників Ліцею №10 м. Хмельницького. Понад 70% опитаних демонструють ознаки середнього або високого ступеня емоційного та професійного виснаження, що підтверджено даними різних психодіагностичних методик (В.В. Бойка, К. Маслач і С. Джексон, Дж. Грінберга). Найбільш тривожні показники спостерігаються у площині емоційного виснаження, редукції професійних досягнень та загального рівня стресу, що вказує на стійкий негативний вплив професійного середовища на психологічне благополуччя педагогів.

Додатково встановлено, що хоча третина педагогів володіє високим рівнем внутрішньої ресурсності, переважна більшість (70%) потребує посилення психологічної підтримки й розвитку адаптаційного потенціалу. Це свідчить про нерівномірний розподіл здатності до подолання професійних труднощів, а отже — потребу в індивідуалізованому підході до профілактики вигорання. Взаємозв’язок між низькою ресурсністю, високим рівнем стресу і проявами синдрому вигорання є очевидним, що підтверджує доцільність інтегрованих профілактичних стратегій.

Таким чином, дослідження виявило наявність системної проблеми, яка потребує не лише індивідуальної психологічної допомоги, але й інституційної відповідальності за створення сприятливого професійного середовища. Це передбачає розробку й упровадження цілісної програми психопрофілактики, що включає тренінги, супервізії, розвиток емоційної компетентності та формування стійких копінг-стратегій. Усе це стане предметом подальшого аналізу в наступному розділі, присвяченому змісту та організації профілактичної роботи з педагогами.

4. Отримані результати засвідчили високий рівень психоемоційного навантаження у більшості вчителів ліцею №10 м. Хмельницького, що обумовило нагальну потребу у створенні цілісної тренінгової програми. Розроблена програма, яка складається з восьми тематичних модулів, має на меті комплексно вплинути на ключові фактори емоційного вигорання: зниження рівня стресу, розвиток емоційного інтелекту, підвищення ресурсності, формування здорових копінг-стратегій, встановлення меж і підтримку балансу між роботою та особистим життям. Залучення інтерактивних методик, арт-технік, вправ на самопізнання та групової взаємодії дозволило створити ефективне психоедукаційне середовище.

Очікуваним результатом програми є не лише зниження рівня вигорання, а й підвищення професійного задоволення, внутрішньої мотивації та командної згуртованості. Запровадження повторної діагностики, зворотного зв’язку, супервізій і підтримки з боку адміністрації забезпечує сталість отриманих змін і відкриває перспективи для подальшого розвитку превентивної психологічної роботи в закладах освіти. Таким чином, реалізована програма стала важливим етапом у формуванні стратегії підтримки психічного здоров’я педагогів і підтверджує ефективність інтегрованого підходу до профілактики емоційного вигорання.

Обґрунтовано необхідність цілісного підходу до профілактики емоційного вигорання педагогів, що передбачає поєднання індивідуальних,

міжособистісних і організаційних стратегій. На основі результатів емпіричного дослідження та тренінгової програми для педагогів Ліцею №10 м. Хмельницького запропоновано комплекс практичних рекомендацій, які включають ранню діагностику, управління стресом, формування психологічної ресурсності, встановлення професійних меж і підтримку сприятливого клімату в колективі.

Впровадження цих рекомендацій сприяє не лише профілактиці синдрому емоційного вигорання, а й покращенню загального психоемоційного стану, підтриманню мотивації до професійної діяльності та підвищенню ефективності роботи з дітьми.

Таким чином, системна профілактика емоційного вигорання має розглядатися як невід’ємна частина професійної культури педагога та важливий чинник сталого функціонування освітнього закладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання в психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі.* 2020.№ 5. С. 128-133.

2. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. Запоріжжя : КПУ, 2021. №75(1). С. 68–72.

3. Вергуляцька А. Є. Профілактика професійного стресу і вигорання. Теорія та практика психокорекції особистості : зб. матер. ІІІ Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Умань, 26 жовтня 2023 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Каф. психології ; /голов. ред.: Сафін О.Д. ; редкол: Дудник О.А., Вахоцька І.О., Якимчук І.П. Умань, 2023. С. 27–30

4. Водянка Л.Д., Суховецька Д.А., Занюк А.А. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. Економічна наука. 2022. С. 49-53

5. Єгорова О. Б. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН.* 2021. № 4. С. 66-73

6. Жулковський В.В. Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Пенітенціарна академія України. URL: https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2024/01/Konferenciya-verstka-molodih-uchenih_01.12.pdf#page=80

7. Зачепа А. М., Микитюк О. М., Сельменська З. М. Проблематика емоційного вигорання в освітньому середовищі. *Економічні науки. Наукові записки.* 2021. №1(62). С. 183-190.

8. Івасюк А. М. (2024). Генеза емоційного вигорання особистості. *Вісник Національного університету оборони України*, 2024. №2(78). DOI: https://orcid.org/0009-0003-1504-2422.

9. Інжиєвська Л.А., Павленко М.С. Феномен резильєнтності до емоційного вигорання медичних працівників. *Наукові перспективи*, 2024. №1(43), С.792-805.

10. Карамушка Л. М. Аналіз підходів західних вчених до вивчення феномену «вигорання» та розробки діагностичних методик для його вимірювання / Л. М. Карамушка, Г. В. Мартинова // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К., 2011. Т. 1, ч. 29–30. С. 215–218.

11. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

12. Козубцов І. М. Професійне вигорання як проблема неякісного забезпечення психологічної підтримки учасників освітнього процесу в умовах військових дій. Освіта України в умовах воєнного стану: управління, цифровізація, євроінтеграційні аспекти : зб. тез доп. IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 жовт. 2022 р. Київ, 2022. С. 217–220.

13. Корольчук М.С. Професійне вигоряння працівників освіти : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.

14. Красницька О.В. Педагогічна майстерність викладача вищої військової школи: підручник. Київ: Кондор. 2020. 528 с.

15. Кузьмич О., Кульчицька А. Особливості емоційного вигорання у педагогів з різним трудовим стажем // Особистість і суспільство : методологія та практика сучасної психології : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (13 трав. 2019 р.) / За заг . ред. Я. О. Гошовського, О. В. Лазорко, А. В. Кульчицької, Т. В. Федотової. Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2019. С. 56-59.

16. Кулина А. П. Емоційне вигорання в умовах сучасної професійної діяльності / А. П. Кулина // Матераіли двадцять другої всеукраїнської науково-методичної конференції. 2020. С. 217-220.

17. Наґоскі Е., & Наґоскі А. (2023). Вигоряння. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі (С. Новікова, Пер.). Книжковий Клуб Сімейного Дозвілля. Оригінальна назва: Nagoski E., Nagoski A. Burnout. The Secret to Unlocking the Stress Cycle / Emily Nagoski, Amelia Nagoski. New York: Ballantine Books, 2019. 304 p.

18. Освіта України в умовах воєнного стану : інформаційно-аналітичний збірник. Київ, 2022. 358 с.

19. Павелків Р. Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України. *Психологія: реальність і перспективи.* 2023. Вип. 20. С. 144–153.

20. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

21. Прокопенко А. В. Психогігієна : навчальний посібник. Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2014. 230 с.

22. П’янківська Л.В. (2019). Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України. Київ: Національна академія внутрішніх справ. [Дис. канд. психолог. наук]. URL: https://nuou.org.ua/assets/dissertations/diser/diser-piankivska.pdf

23. Ровенська В.В., Саржевська Є.О. Особливості розвитку та проявів синдрому емоційного вигорання у лікарів. *Економічний вісник Донбасу*, 2020. №1(59), С.123-129.

24. Середа І. Шляхи підвищення стресостійкості та попередження емоційного вигорання педагогів в кризових умовах. *Věda a perspektivy*, 2024. №1(32), С.98-106.

25. Халанський В. Запал без вигоряння: Як завершити цикл стресу, працювати до сподоби й жити щасливо. Харків: Vivat, 2023. 496 с.

26. Чеканська Л. М. Особливості психологічної профілактики професійного вигорання у педагогів // Освітні інновації : філософія, психологія, педагогіка : матеріали VII Міжнар. наук.-прак. конф. (Суми, 10 грудня 2020 р.): у 2 ч. Суми : ФОП Цьома С.П., 2020. Ч. 2. С. 211-217.

27. Штепа О.С. Опитувальник психологічної ресурсності особистості: результати розробки й апробації авторської методики. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. № 39. 2018. С. 380-399.

28. American Psychological Association. (2012). Stress in America™: Missing the health care connection. URL: https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2012/full-report.pdf

29. Bouskill, K. E., Danz, M., Meredith, L. S., Chen, C., Chang, J., Baxi, S. M., Huynh, D., Al-Ibrahim, H., Motala, A., Larkin, J., & Akinniranye, O. (2022). Burnout. Santa Monica, Calif. RAND Corporation. Retrieved from URL: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RRA400/RRA428-1/RAND_RRA428-1.pdf

30. Burisch, M. Das Burnout-Syndrom: theorie der inneren Erschopfung (The Burnout- Syndrome: a theory of inner Exhaustion). Springer Medizin Verlag, 2013. 292 p.

31. Cherniss C. Different ways of thinking about burnout // Redefining Social Problems / E. Seidman & J. Rappaport (Eds.). New York : Plenum, 1986. P. 217–229.

32. Cherniss, C. Beyond burnout: helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment. Routledge, 2016. 221 p.

33. Cherniss, C. Long-term consequences of burnout: an exploratory study. *Journal of Organizational Behavior,* 1992. №13(1). P.1–11.

34. Edelwich J. Burn-out : Stages of Disillusionment in the Helping Profession / J. Edelwich, A. Brodsky. New York : Human Sciences Press, 1980. 255 p.

35. Golembiewski R. T. Burnout in cross-national settings: Generic and model-specific perspectives / R. T. Golembiewski, K. Scherb, R. A. Boudreau // Professional

burnout / W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Eds.). Washington : Taylor & Francis, 1993. C. 217 – 236.

36. Golembiewski R. T. Phases of Burnout, Models and Social Support : Contributions To Explaining Differences in Physical Symptoms / R. T. Golembiewski, R. F. Munzenrider // Journal of Mamagement Issues. 1990. C. 176–183.

37. Golembiewski R. T. Phases of Burnout: development in concepts and applications / R. T. Golembiewski, R. F. Munzenrider. New York : Praeger, 1988. 231 p

38. Greenberg, J. S. Comprehensive Stress Management (7th ed.). McGraw-Hill Companies. 2002.

39. Maslach C. H. Job Burnout / C. H. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52. C. 397–422.

40. Maslach C. Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS) / C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter // Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.) / C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter (Eds.). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1996. C. 3–17.

41. Perlman B. Burnout: Summary and Future Research / B. Perlman, E. A Hartman. Human Relations. 1982. C. 283 –305.

42. Schaufeli W. B. Burnout: an overview of 25 years of research in theorizing / W. B. Schaufeli, B. P. Buunk // The handbook of work and health psychology (2nd ed.) / M. J. Winnubst, C. L. Cooper (Eds.). New York : Wiley, 2003. C. 383–425.

43. Veninga R. L. The Work Stress Connection: How to Cope with the Burnout? / R. L. Veninga, J. P. Spradley. 1982. 293 c.

44. American Psychological Association. (2012). Stress in America™: Missing the health care connection. URL: https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2012/full-report.pdf

45. Bouskill, K. E., Danz, M., Meredith, L. S., Chen, C., Chang, J., Baxi, S. M., Huynh, D., Al-Ibrahim, H., Motala, A., Larkin, J., & Akinniranye, O. (2022).

Burnout. Santa Monica, Calif. RAND Corporation. Retrieved from URL: https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RRA400/RRA428-1/RAND_RRA428-1.pdf

46. Burisch, M. Das Burnout-Syndrom: theorie der inneren Erschopfung (The Burnout- Syndrome: a theory of inner Exhaustion). Springer Medizin Verlag, 2013. 292 p.

47. Cherniss C. Different ways of thinking about burnout // Redefining Social Problems / E. Seidman & J. Rappaport (Eds.). New York : Plenum, 1986. P. 217–229.

48. Cherniss, C. Beyond burnout: helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment. Routledge, 2016. 221 p.

49. Cherniss, C. Long-term consequences of burnout: an exploratory study. *Journal of Organizational Behavior,* 1992. №13(1). P.1–11.

50. Edelwich J. Burn-out : Stages of Disillusionment in the Helping Profession / J. Edelwich, A. Brodsky. New York : Human Sciences Press, 1980. 255 p.

51. Golembiewski R. T. Burnout in cross-national settings: Generic and model-specific perspectives / R. T. Golembiewski, K. Scherb, R. A. Boudreau // Professional burnout / W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Eds.). Washington : Taylor & Francis, 1993. C. 217 – 236.

52. Golembiewski R. T. Phases of Burnout, Models and Social Support : Contributions To Explaining Differences in Physical Symptoms / R. T. Golembiewski, R. F. Munzenrider // Journal of Mamagement Issues. 1990. C. 176–183.

53. Golembiewski R. T. Phases of Burnout: development in concepts and applications / R. T. Golembiewski, R. F. Munzenrider. New York : Praeger, 1988. 231 p

54. Greenberg, J. S. Comprehensive Stress Management (7th ed.). McGraw-Hill Companies. 2002.

55. Maslach C. H. Job Burnout / C. H. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter. *Annual Review of Psychology*. 2001. № 52. C. 397–422.

56. Maslach C. Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS) / C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter // Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.) / C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter (Eds.). Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1996. C. 3–17.

57. Metod Kholmsa-Rahe Profilaktyka posttravmatychnykh stresovykh rozladiv: psykholohichni aspekty [Holmes-Rage method Prevention of post-traumatic stress disorders: psychological aspects]. URL: epidruchniki.com/content/897_44_Metod_Holmsa_Rage.html

58. Perlman B. Burnout: Summary and Future Research / B. Perlman, E. A Hartman. Human Relations. 1982. C. 283 –305.

59. Schaufeli W. B. Burnout: an overview of 25 years of research in theorizing / W. B. Schaufeli, B. P. Buunk // The handbook of work and health psychology (2nd ed.) / M. J. Winnubst, C. L. Cooper (Eds.). New York : Wiley, 2003. C. 383–425.

60. Veninga R. L. The Work Stress Connection: How to Cope with the Burnout? / R. L. Veninga, J. P. Spradley. 1982. 293 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики «емоційного вигорання» В.В. Бойка

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності — пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар´єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов´язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра – не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб´єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров´я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар’єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов’язано з роботою.

77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає докладну картину синдрому «емоційного вигорання». Перш за все, треба звернути увагу на окремо взяті симптоми. Показник вираженості кожного симптому коливається в межах від 0 до 30 балів:

– 9 і менше балів - не склалося симптом; ·
– 10-15 балів - складаний симптом; ·
– 16 і більше - сформований симптом.

Симптоми з показником 20 і більше балів відносяться до домінуючих у фазі або в усьому синдром емоційного вигорання.

Методика дозволяє побачити провідні симптоми вигоряння. Істотно важливо відзначити, до якої фазі формування стресу належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільше число.49

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування - осмислення показників фаз розвитку стресу - «напруга», «Резистенція», «виснаження». У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак зіставлення балів, отриманих для фаз, неправомірно, бо не свідчить про їх відносної ролі або внесок у синдром. За кількісними показниками правомірно судити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася в більшій чи меншій мірі: ·

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

Оперуючи смисловим змістом і кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «емоційного вигорання», можна дати досить об'ємну характеристику особистості і, що не менш важливо, намітити індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

Додаток Б

Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге

Інструкція. Респондентам пропонується перелік з 43 життєвих подій (див. таблицю нижче). Необхідно відмітити ті події, які відбулися з ними протягом останнього року. Після цього підраховується загальна кількість балів, які відповідають зазначеним подіям.

№	Життєві події	Бали
1	Смерть дружини/чоловіка	100
2	Розлучення	73
3	Розрив із партнером (або роз'їзд подружжя без оформлення розлучення)	65
4	Ув'язнення	63
5	Смерть близького члена родини	63
6	Травма чи хвороба	53
7	Весілля	50
8	Звільнення з роботи	47
9	Примирення подружжя	45
10	Вихід на пенсію	45
11	Зміна стану здоров'я членів родини	44
12	Вагітність партнерки (дружина, дівчина)	40
13	Міжстатеві проблеми	39
14	Поява нового члена родини, народження дитини	39
15	Реорганізація на роботі	39
16	Зміна фінансового стану	38
17	Смерть близького друга	37
18	Зміна місця роботи, зміна професійної орієнтації	36
19	Посилення конфліктності у стосунках подружжя	35
20	Позика на велику суму для коштовної покупки (наприклад будинку)	31
21	Спливання терміну виплати позики, зростання боргів	30
22	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29
23	Син або дочка залишають дім	29
24	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29
25	Показне особисте досягнення, успіх	28
26	Партнер кидає роботу (або отримує нову)	26
27	Початок чи закінчення навчання у навчальному закладі	26
28	Зміна умов життя	25
29	Відмова від якихось індивідуальних звичок, зміна стереотипів поведінки	24
30	Проблеми з керівництвом, конфлікти	23
31	Зміна умов чи годин роботи	20

32	Зміна місця проживання	20
33	Зміна місця навчання	20
34	Зміна звичок, пов’язаних з проведенням дозвілля чи відпустки	19
35	Зміна звичок, пов’язаних з віросповіданням	19
36	Зміна соціальної активності	18
37	Позика на меншу суму для не дуже коштовної покупки (машина, телевізор)	17
38	Зміна індивідуальних звичок, пов’язаних із сном, порушення сну	16
39	Зміна кількості членів родини, що проживають спільно, зміна характеру або регулярності зустрічей з іншими членами родини	15
40	Зміна звичок, пов’язаних із харчуванням (дієта, відсутність апетиту тощо)	15
41	Відпустка	13
42	Різдво, зустріч Нового року, день народження	12
43	Незначне правопорушення (штраф за порушення вуличного руху)	11

Інтерпретація результатів

Доктори Холмс і Раге (США) вивчали залежність захворювань (у тому числі інфекційних хвороб і травм) від різних стресогенних життєвих подій у більш ніж 5 тисяч пацієнтів. Вони дійшли висновку, що психічним і фізичним хворобам зазвичай передують певні серйозні зміни в житті людини. На підставі свого дослідження вони склали шкалу, у якій кожній важливій життєвій події відповідає певна кількість балів залежно від ступеня її стресогенності. Відповідно до проведених досліджень було встановлено, що 150 балів 96 означають 50 % імовірності виникнення певного захворювання, а в разі 300 балів вона збільшується до 90 %.

Уважно прочитайте весь перелік, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події та життєві обставини, що спричиняють стрес, у ньому наведено. Потім повторно прочитайте кожен пункт, звертаючи увагу на кількість балів, якою оцінюється кожна ситуація. Далі спробуйте вивести з тих подій і ситуацій, які за останні два роки відбувалися у вашому житті, середнє арифметичне (порахуйте середню кількість балів за один рік). Якщо яка-небудь ситуація виникала у вас більш ніж один раз, то отриманий результат слід помножити на кількість разів.

Остаточна сума визначає водночас і ступінь вашої опірності стресу. Велика кількість балів — це сигнал тривоги, що попереджає вас про небезпеку. Отже, вам терміново слід вдатися до якихось заходів із метою ліквідувати стрес. Підрахована сума має ще одне значення — вона виражає (у цифрах) ступінь вашого стресового навантаження.

Для наочності наведемо порівняльну таблицю стресових характеристик.

Загальна сума балів	Ступінь опірності стресу
150-199	Висока
200-299	Гранична

300 і більше	Низька (уразливість)

Якщо, наприклад, сума балів — понад 300, це означає реальну небезпеку, тобто вам загрожує психосоматичне захворювання, оскільки ви близькі до фази нервового виснаження.

Підрахунок суми балів дасть вам можливість відтворити картину свого стресу. І тоді ви зрозумієте, що не окремі, начебто незначні, події у вашому житті спричинили стресову ситуацію, а їхній комплексний вплив.

Додаток В

Методика «Діагностика професійного вигорання» К. Маслач і С. Джексон

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи», «дуже рідко», «деколи», «часто», «дуже часто», «кожний день».

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та 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;
– «Інколи» – 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 Г

Методика «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга

Інструкція. Навпроти кожного висловлювання поставте, будь ласка, 1 бал, якщо Ви згодні з твердженням, або 0 - якщо не згодні.

Текст опитувальника:

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частину ініціативи па роботі?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилився Ваш стрес на роботі?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. Вас турбує головний біль?
7. Вас турбують болі в животі?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь фрустрації?
14. Ви стали більш підозрілим, ніж зазвичай?
15. Ви відчуваєте себе більш безпорадним, ніж завжди?
16. Ви вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Ви стали менш гнучким?
18. Ви стали більш критично ставитися до особистої компетентності і до компетентності інших?
19. Ви працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?
20. Ви частково втратили почуття гумору?

Інтерпретація результатів

Підрахуйте, будь ласка, загальний бал «вигорання» та оцінить рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею. (Обробка даних запропонована авторами навчального посібника).

Таблиця рівнів «вигорання»

Рівень вигорання	**Низький рівень**	**Середній рівень**	**Високий рівень**
Бали	0-7	8-14	15-20

Додаток Д

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 вмію 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 вмію 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.

StrikePlagiarism.com

Дата звіту 9/13/2025
Дата редагування ---

Звіт не був оцінений

Звіт подібності

метадані

Назва організації
Melitopol State Pedagogical University named after B.Khmelnytskyi

Заголовок
Пелехович_магістерська робота

Автор Науковий керівник / Експерт
ПелеховичОлександр Непша

підрозділ
Melitopol State Pedagogical University named after B.Khmelnytskyi

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.

КП 1

14587
Кількість слів

КЦ

116457
Кількість символів