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 **«АРТТЕРАПЕВТИЧНІ ГРУПИ ЯК ПРОСТІР ДЛЯ ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ»**

Виконала здобувачка вищої освіти
групи пс242м
Спеціальність: 053 Психологія
ОП: Психологія. Практична психологія
Ковалюк Наталія Григорівна

Керівник: канд. психол. наук, доцент
Шевченко Світлана Віталіївна

Рецензент: психолог-методист
КЗ «Опорний заклад освіти
Малоданилівський ліцей»
Харківської області
Пономаренко О.М.

Запоріжжя – 2025

АНОТАЦІЯ

Ковалюк Н.Г. Арттерапевтичні групи як простір для профілактики вигорання педагогів

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню та дослідженню феномена професійного вигорання педагогів та обґрунтуванню ефективності арт-терапевтичних груп як засобу його профілактики.

За результатами дослідження розкрито сутність поняття професійного вигорання, визначено його основні симптоми, проаналізовано психологічні чинники та індивідуальні особливості, які сприяють його виникненню, зокрема в умовах війни. Емпіричне дослідження, проведене серед 99 педагогів, виявило переважання середнього рівня емоційного виснаження, що засвідчує актуальність проблеми.

Також обґрунтовано доцільність використання арттерапевтичних груп як ефективного засобу профілактики емоційного виснаження. Виявлено, що застосування арттерапії допомагає у висловленні, візуалізації та конструктивній роботі з емоційними переживаннями.

На основі отриманих даних розроблено авторську арт-терапевтичну програму «Арт-територія гармонії і творчості», яка включає 10 модулів, спрямованих на емоційне розвантаження, розвиток саморефлексії, зміцнення стійкості до стресу та відновлення професійної мотивації. Програма має чітку логічну структуру і побудована за принципом поступового просування від діагностики та усвідомлення проблеми до активного відновлення ресурсів та інтеграції позитивного досвіду. Апробація окремих модулів програми підтвердила її позитивний вплив на психоемоційний стан педагогів.

Робота має теоретичне та практичне значення для психологічної служби освітніх закладів і може бути використана в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Ключові слова: професійне вигорання, стрес, педагоги, арттерапія, емоційне виснаження, профілактика, арттерапевтична група.

ABSTRACT

Kovalyuk N.G. Art therapy groups as a space for the prevention of teacher burnout

The qualification work is devoted to the study and research of the phenomenon of professional burnout of teachers and the justification of the effectiveness of art therapy groups as a means of its prevention.

According to the results of the study, the essence of the concept of professional burnout was revealed, its main symptoms were identified, psychological factors and individual characteristics that contribute to its occurrence, in particular in war conditions, were analyzed. An empirical study conducted among 99 teachers revealed the prevalence of an average level of emotional exhaustion, which indicates the relevance of the problem.

The feasibility of using art therapy groups as an effective means of preventing emotional exhaustion was also substantiated. It was found that the use of art therapy helps in the expression, visualization and constructive work with emotional experiences.

Based on the data obtained, an author's art therapy program "Art Territory of Harmony and Creativity" was developed, which includes 10 modules aimed at emotional relief, the development of self-reflection, strengthening stress resistance and restoring professional motivation. The program has a clear logical structure and is built on the principle of gradual progress from diagnosis and awareness of the problem to active recovery of resources and integration of positive experience. Testing of individual modules of the program confirmed its positive impact on the psycho-emotional state of teachers.

The work has theoretical and practical significance for the psychological service of educational institutions and can be used in the system of advanced training of teaching staff.

Keywords: professional burnout, stress, teachers, art therapy, emotional exhaustion, prevention, art therapy group.

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи на тему:

«Арттерапевтичні групи як простір для профілактики вигорання педагогів»

здобувачки вищої освіти спеціальності 053 Психологія Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького

Ковалюк Наталії Григорівни

Науковий керівник – канд. психол. наук, доцент кафедри психології Шевченко Світлана Віталіївна

Актуальність дослідження полягає в тому, що проблема вигорання серед педагогічних працівників закладів освіти набуває все дедалі гостріших форм на сучасному етапі розвитку освіти. В умовах війни кожен потребує психологічної підтримки, особливо педагоги, адже для того, щоб навчати дітей, ділитися новим досвідом зі своїми колегами, спілкуватися з батьками важливо мати на це власний ресурс. Постійний інформаційний тиск, емоційна напруга, підвищена відповідальність, стресові ситуації, жорсткі часові рамки, необхідність високої емоційної залученості до діяльності, контроль з боку адміністрації зумовлюють зниження професійної ефективності, погіршення здоров'я та призводить до професійного та емоційного вигорання. Тому педагогу важливо навчитися вгамовувати власні деструктивні думки, регулювати емоції та вчасно запобігати власному вигоранню.

У зв'язку із подіями, які відбуваються у країні, повітряні тривоги, вимушене переміщення з рідної домівки, підвищена емоційна напруга та багато інших чинників сприяють професійному вигоранню педагогів ще на початку навчального року.

Сучасні психологічні дослідження свідчать про зростання показників професійного виснаження серед педагогічних працівників закладів дошкільної та загальної середньої освіти, що негативно впливає на їхню професійну продуктивність та ефективність.

Методи арттерапії дозволяють виразити свої складні емоції, виплеснути негатив та зменшити напругу, знайти ресурси, а участь педагогів у арттерапевтичних групах, як інноваційного методу психологічної підтримки, дозволяє створити безпечний та екологічний простір для спілкування, підтримки один одного, обміном досвіду, командної роботи, що сприятиме профілактиці вигорання педагогів. Тому основною ідеєю роботи є розроблення арттерапевтичної програми «Арт-простір гармонії та творчості» з метою профілактики професійного вигорання педагогічних працівників закладів освіти.

Проблематикою роботи виступає необхідність пошуку ефективних психологічних інструментів для профілактики професійного вигорання у педагогічних працівників.

Об'єкт дослідження - професійне вигорання педагогів.

Предмет дослідження - арт-терапевтичні групи як простір профілактики професійного вигорання педагогів.

Мета дослідження - теоретично вивчити та експериментально дослідити показники професійного вигорання педагогів; визначити ефективність арт-терапевтичних груп як засобу профілактики вигорання педагогічних працівників.

Завданнями дослідження нами було визначено наступне:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення проблеми
2. Експериментально дослідити показники професійного вигорання педагогів.
3. Розробити, впровадити та визначити ефективність арт-терапевтичної програми «АРТ-територія гармонії і творчості» з урахуванням специфіки вигорання педагогів

З метою розв'язання поставлених завдань застосовувалися такі методи дослідження: теоретичні (аналіз наукової літератури та психологічних джерел із досліджуваної проблематики, узагальнення та систематизація даних);

емпіричні: спостереження за психічним і емоційним станом педагогів; індивідуальні бесіди; анкетування; аналіз продуктів діяльності; інтерпретаційні: аналіз та інтерпретацію отриманих результатів.

Для розв'язання поставлених завдань було використано ряд психодіагностичних методик, зокрема діагностика «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою» (Н.Журіна та Є.Ільїна); опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу»; діагностика рівня задоволеності педагогічною професією; опитувальник професійного вигорання (К. Маслач, К. Джексон в адаптації Водоп'янової, MBI).

Експериментальна база дослідження: дослідження проводилося на базі центру професійного розвитку педагогічних працівників м. Нововолинська серед вчителів початкової ланки загальних закладів середньої освіти. Експериментальна робота проводилась через онлайн опитування на платформі AIпсихолог. Кількість респондентів - до 99 осіб віком від 20 до 68 років.

Теоретична частина дослідження надала можливість сформувати цілісне наукове уявлення про феномен професійного вигорання серед педагогів. З'ясовано, що цей стан не можна зводити лише до проявів тимчасової втоми, адже він є багатогранним синдромом, що виникає через хронічний дисбаланс між професійними вимогами і особистісними ресурсами. Основним теоретичним здобутком стало поєднання класичних концепцій, зокрема трикомпонентної моделі Крістіни Маслач, із сучасними реаліями українського суспільства. Виявлено, що війна суттєво впливає на розвиток та трансформацію синдрому, виступаючи потужним каталізатором і додатково збагачуючи його прояви такими чинниками, як: постійне перебування у стані тривожності та страху; відчуття підвищеної відповідальності за безпеку і психоемоційне благополуччя учнів у кризових обставинах; моральне виснаження через необхідність залишатися опорою стабільності для дітей, незважаючи на власні травматичні переживання.

Також було обгрунтовано, що арттерапія визнана екологічним методом психокорекції, який ідеально підходить для подолання наслідків професійного

виснаження. Її основна перевага полягає у формуванні безпечного та невербального простору, що дозволяє виражати складні емоції. Це особливо актуально для представників професій, де відкритий вербальний вираз почуттів є обмеженим або викликає труднощі. Крім того, арттерапія сприяє символічному осмисленню накопиченого досвіду та активізації внутрішніх ресурсів особистості.

Теоретично доведено, що груповий формат арттерапії посилює профілактичний ефект, надаючи підтримку, сприяючи соціальному порівнянню та зниженню відчуття ізоляції, що є характерним симптомом деперсоналізації при вигоранні. Групові форми арт-терапії забезпечують атмосферу взаємної підтримки, де учасники можуть усвідомити свій емоційний стан, поділитися переживаннями, отримати розуміння та підтримку від колег. Через творчий процес педагоги відновлюють зв'язок із власними почуттями, зменшують рівень напруги та тривожності, підвищують самооцінку та мотивацію до професійної діяльності.

Експериментальне дослідження з визначення ступеня професійного вигорання педагогів було організовано і проведено у травні-червні 2025 року, у якому взяли участь педагоги початкових класів Нововолинських загальноосвітніх закладів середньої освіти (на добровільній основі). У вибірку дослідження увійшли 99 респондентів (усі жінки), віком від 19 до 68 років, середній вік - 46 років, що є характерним показником для педагогічної професії, де працівники із тривалим досвідом роботи становлять основну частку від загальної кількості. Діагностика проходила на платформі АІС «Я – психолог».

Аналіз результатів за чотирма методиками вказує на те, що серед педагогів вибірки виявлено середній рівень емоційного вигорання. Цей стан супроводжується помірною здатністю до подолання стресу та деяким зниженням задоволеності своєю професійною діяльністю. Отримані дані за різними методиками підтверджують існування взаємозв’язку між рівнем емоційного виснаження, мотивацією до професійної діяльності та здатністю протидіяти стресу. Встановлено, що зниження задоволеності професійною діяльністю та

рівня стійкості до стресу сприяє підвищенню показників емоційного вигорання. Результати дослідження підкреслили необхідність реалізації комплексних профілактичних заходів, серед яких важливе місце займає організація арт терапевтичних груп.

На основі отриманих даних розроблено авторську арт-терапевтичну програму «Арт-територія гармонії і творчості», яка включає 10 модулів, спрямованих на емоційне розвантаження, розвиток саморефлексії, зміцнення стійкості до стресу та відновлення професійної мотивації. Програма має чітку логічну структуру і побудована за принципом поступового просування від діагностики та усвідомлення проблеми до активного відновлення ресурсів та інтеграції позитивного досвіду. Вона поєднує класичні арт-терапевтичні методи (малювання, ліплення, колаж) з сучасними підходами, такими як нейромалювання, мандалотерапія та робота з метафоричними асоціативними картами (МАК). Кожен модуль вирішує конкретні завдання

Апробація окремих модулів програми підтвердила її позитивний вплив на психоемоційний стан педагогів. Проведене анкетування серед 17 учасників, які відвідали кілька занять, зафіксувало значну позитивну динаміку. Найвищі оцінки (середній бал 4,1-4,3 з 5) учасники присвоїли таким змінам: зростання радості та задоволення, формування впевненості у власних силах для подолання стресових ситуацій, усвідомлення творчості як інструменту самодопомоги та відчуття емоційного спокою. Якісний аналіз відгуків також показав, що педагоги стали більш усвідомленими щодо власних емоційних станів, навчилися екологічним способам їх вираження та відчули значну підтримку від колег по групі, що сприяло зменшенню відчуття професійної самотності. Ці результати свідчать про те, що програма не лише виконує корекційну функцію, але й активно формує нові, адаптивніші моделі психологічного функціонування.

Практична цінність роботи полягає в тому, що розроблена програма вже впроваджена у діяльність Центру професійного розвитку педагогічних працівників у вигляді курсу “Ресурсовідновлення засобами арттерапії”, що дозволяє її використання для системної підтримки освітян.

Загальний висновок: арттерапевтичні групи є обґрунтованим, екологічним та високоефективним інструментом профілактики професійного вигорання педагогів, особливо необхідним в умовах сучасного освітнього середовища.

Перспективи подальших досліджень включають вивчення довготривалого впливу таких програм на емоційний стан педагогів, інтеграцію арттерапевтичних технік у процес підвищення кваліфікації освітян та розробку інтегрованих онлайн-програм психологічної підтримки, адаптованих для умов віддаленої роботи та підвищеної небезпеки.

Кваліфікаційна робота магістра: 106 сторінок, 2 таблиці, 3 рисунки, 62 джерела, 9 додатків.

Рік виконання дипломної роботи – 2025 р.

Місце виконання – Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького, кафедра психології

ЗМІСТ

ВСТУП …….. 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ АРТТЕРАПЕВТИЧНИХ ГРУП ЯК ПРОСТОРУ ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ …….. 8

1.1. Професійне вигорання як проблема сучасної психологічної науки: визначення та симптоми ……..... 8

1.2. Психологічні чинники та індивідуальні особливості професійного вигорання педагогів ……. 17

1.3. Арттерапевтичні групи як форма психологічної профілактики вигорання педагогів ……. 25

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ……..…..... 35

2.1. Організація емпіричного дослідження, характеристика етапів та методик дослідження ……..…. 35

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження професійного вигорання педагогів …… 43

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА АРТТЕРАПЕВТИЧНОЇ ПРОГРАМИ “АРТ-ТЕРИТОРІЯ ГАРМОНІЇ І ТВОРЧОСТІ” З УРАХУВАННЯМ СПЕЦИФІКИ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ..……. 55

ВИСНОВКИ ……... 71

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……..…… 73

ДОДАТКИ ……..... 79

ВСТУП

Актуальність дослідження полягає в тому, що проблема вигорання серед педагогічних працівників закладів освіти набуває все дедалі гостріших форм на сучасному етапі розвитку освіти. В умовах війни кожен потребує психологічної підтримки, особливо педагоги, адже для того, щоб навчати дітей, ділитися новим досвідом зі своїми колегами, спілкуватися з батьками важливо мати на це власний ресурс. Постійний інформаційний тиск, емоційна напруга, підвищена відповідальність, стресові ситуації, жорсткі часові рамки, необхідність високої емоційної залученості до діяльності, контроль з боку адміністрації зумовлюють зниження професійної ефективності, погіршення здоров'я та призводить до професійного та емоційного вигорання. Тому педагогу важливо навчитися вгамовувати власні деструктивні думки, регулювати емоції та вчасно запобігати власному вигоранню.

У зв'язку із подіями, які відбуваються у країні, повітряні тривоги, вимушене переміщення з рідної домівки, підвищена емоційна напруга та багато інших чинників сприяють професійному вигоранню педагогів ще на початку навчального року.

Сучасні психологічні дослідження свідчать про зростання показників професійного виснаження серед педагогічних працівників закладів дошкільної та загальної середньої освіти, що негативно впливає на їхню професійну продуктивність та ефективність.

Методи арттерапії дозволяють виразити свої складні емоції, виплеснути негатив та зменшити напругу, знайти ресурси, а участь педагогів у арттерапевтичних групах, як інноваційного методу психологічної підтримки, дозволяє створити безпечний та екологічний простір для спілкування, підтримки один одного, обміном досвіду, командної роботи, що сприятиме профілактиці вигорання педагогів. Тому основною ідеєю роботи

є розроблення арттерапевтичної програми «Арт-простір гармонії та творчості» з метою профілактики професійного вигорання педагогічних працівників закладів освіти.

Гіпотеза дослідження: арт-терапевтичні групи є ефективним простором для профілактики та зниження рівня професійного вигорання у педагогів , зокрема завдяки можливості зняття емоційної напруги, розкриття творчого потенціалу та емоційної підтримки групи.

Методологічною основою дипломної роботи на тему "Арт-терапевтичні групи як простір для профілактики вигорання педагогів" є системний підхід до вивчення феномену професійного вигорання та можливостей його корекції за допомогою групової взаємодії та арт-терапевтичних методів. Застосування арт-терапії розглядається як багатоаспектний вплив на різні сфери особистості – емоційну, когнітивну, тілесну та соціальну.

Дослідження базуватиметься на теоретичних засадах таких наукових напрямків:

- Теорії стресу та адаптації (Г. Сельє, Р. Лазарус, С. Фолкман), що дозволяють розглянути професійне вигорання як специфічний вид стресу та проаналізувати механізми психологічного захисту та копінг-стратегії.
- Концепції професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон), які визначають основні симптоми, стадії та фактори розвитку синдрому вигорання.
- Теоретичні основи арт-терапії (А. Адлер, К. Юнг, К. Рудестам, А. Копитін), що обґрунтовують потенціал мистецтва як засобу самовираження, самопізнання, емоційної регуляції та особистісного зростання.
- Принципи групової динаміки (К. Левін, І. Ялом), що дозволяють зрозуміти механізми взаємодії у арт-терапевтичних групах, роль групової підтримки та зворотного зв'язку у процесі профілактики вигорання.

Таким чином, методологічна основа дипломної роботи забезпечує наукову обґрунтованість, системність та комплексність дослідження проблеми

профілактики вигорання педагогів за допомогою арттерапевтичних груп, дозволяючи отримати достовірні та практично значущі результати.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання педагогів.

Предмет дослідження: арт-терапевтичні групи як простір профілактики професійного вигорання педагогів.

Метою дослідження є теоретичне вивчення та експериментальне дослідження показників професійного вигорання педагогів; визначення ефективності арт-терапевтичних груп як засобу профілактики вигорання педагогічних працівників

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

- Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення проблеми
- Експериментально дослідити показники професійного вигорання педагогів.
- Розробити, впровадити та визначити ефективність арт-терапевтичної програми «АРТ-територія гармонії і творчості» з урахуванням специфіки вигорання педагогів

З метою розв'язання поставлених завдань використовувалися такі **методи дослідження**:

· *теоретичні* – аналіз наукової літератури та психологічних джерел із досліджуваної проблематики, узагальнення та систематизація даних;

· *емпіричні* – спостереження за психічним і емоційним станом педагогів; індивідуальні бесіди; психодіагностичне тестування, анкетування; аналіз продуктів діяльності;

· *інтерпретаційні* - аналіз та інтерпретацію отриманих результатів.

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

- діагностика «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою» (Н.Журіна та Є.Ільїна);

- опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу»;

- діагностика рівня задоволеності педагогічною професією;

- опитувальник професійного вигорання (К. Маслач, К. Джексон в адаптації Водоп'янової, MBI).

Експериментальна база дослідження: дослідження проводилося на базі центру професійного розвитку педагогічних працівників м. Нововолинська серед вчителів початкової ланки загальних закладів середньої освіти.

Експериментальна робота проводилась через онлайн опитування на платформі АІпсихолог. Кількість респондентів - до 99 осіб віком від 20 до 68 років.

Теоретичне значення роботи полягає у систематизації та поглибленні знань про професійне вигорання педагогічних працівників як проблеми сучасної психологічної науки та розкритті потенціалу арттерапевтичних груп як засобу його профілактики.

Наукова новизна роботи полягає у емпіричному підтвердженні ефективності арттерапевтичних груп як профілактичного інструменту проти професійного вигорання педагогів. Отримані результати дослідження можуть бути використані для подальшого вивчення впливу творчих практик на ментальне здоров'я та розробки ефективних програм психологічної підтримки педагогів, які практичні психологи зможуть впроваджувати у практику освітніх закладів.

Практичне значення роботи. Педагогічну діяльність можна віднести до однієї з найбільш напружених і стресогенних в психологічному плані праці, тому що вона стосується взаємодії у системі «людина-людина». Педагоги потребують постійного відновлення самовладання, самоконтролю, свого нервово-психічного ресурсу і цьому може допомогти їх участь у арт-терапевтичних групах. Тому розроблена програма «Арт-територія гармонії та творчості» може використовуватися практичним психологом закладу освіти, а також центром професійного розвитку педагогічних працівників

для планування підвищення кваліфікації педагогічних працівників з напрямку «Ментальне здоров'я».

Апробація. Результати роботи впроваджено у діяльність Центру професійного розвитку педагогічних працівників у вигляді курсу для педагогів "Ресурсовідновлення засобами арттерапії"

Структура роботи: складається зі вступу, трьох розділів, висновків, переліку використаних джерел посилання (62 найменування, із яких 24 – іноземними мовами) та 9 додатків. Загальний обсяг роботи становить 106 сторінок друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ АРТТЕРАПЕВТИЧНИХ ГРУП ЯК ПРОСТОРУ ПРОФІЛАКТИКИ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

1.1. Професійне вигорання як проблема сучасної психологічної науки: визначення та симптоми

Інтенсивний технологічний розвиток, швидкий темп життя, зростаючі вимоги до індивідуальних і професійних компетентностей педагога, недостатня підтримка та постійне збільшення психічних навантажень у зв'язку з військовим станом у країні сприяють постійному перебуванню у стресовому стані та поступовому психо-емоційному виснаженню. Тому в сучасній освіті професійне вигорання стає все більш актуальною проблемою, яка позначається на здоров'ї педагога, його емоційному та психологічному стані, взаємодії з учнями, колегами та батьками, а також на загальній якості навчання.

У науковій літературі вигорання розглядається як складний психологічний феномен, який, незважаючи на численні дослідження, немає єдиного, загальноприйнятого визначення. Існує багато концептуальних моделей, що описують цей стан, але відсутність уніфікованого підходу до його патогенезу викликає постійні дискусії серед науковців. Це призводить до використання різноманітних, часто взаємозамінних, термінів для визначення вигорання. Ця різноманітність термінів свідчить про різнобічність проблеми та різні акценти дослідників на її сутності.

Але найчастіше нам зустрічаються два визначення "професійне вигорання" та "емоційне вигорання".

Синдром "професійного вигорання" - це довготривалий, складний психофізіологічний процес, який містить в собі емоційне, психологічне, розумове і фізичне виснаження з причини тривалого емоційного навантаження,

яке може характеризуватися втомою, порушенням продуктивності у роботі, підвищеною схильністю до соматичних захворювань [22; 28]

Синдром емоційного вигорання – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження. Цей синдром зазвичай розцінюється як стрес-реакція у відповідь на виробничі та емоційні вимоги, що походять від зайвої відданості людини своїй роботі. Водночас особі характерна супутня зневага до сімейного життя або відпочинку [31; 14].

У психологічній літературі проблема професійного вигорання розглядається у межах трьох основних напрямів:

1) це явище є виявом синдрому хронічної втоми, стану фізичного, психічного, емоційного виснаження, який є наслідком тривалого перебування в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування;

2) професійне вигорання – це двовимірна модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації;

3) професійне вигорання – це трикомпонентна система, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистісних прагнень [19; 25].

На основі вищевикладеного, терміни «емоційне вигорання» і «професійне вигорання» ми можемо вживати як синонімічні поняття, оскільки вони описують подібні психологічні стани, що спостерігаються в основному внаслідок тривалого емоційного й професійного перенапруження, тривалого стресу, пов’язаного з міжособистісною взаємодією в межах трудової діяльності.

Синдром професійного вигорання розвивається внаслідок тривалого дисбалансу між професійними вимогами (як внутрішніми, так і зовнішніми) та особистісними ресурсами, необхідними для їх виконання. Коли цей дисбаланс набуває хронічного характеру та стає неконтрольованим, він спричиняє психоемоційне виснаження, яке призводить до формування синдрому вигорання [22].

У зарубіжній психологічній науці проблема психологічного вигорання вперше була піднята науковцями у 1970-х роках

Термін “вигорання персоналу” (англ. – «staff burnout») [40] запропонував ввести до наукового обігу Г.Б. Бредлі. Використовуючи даний термін, науковець у своєму дослідженні описав особливості поведінки службовців, які охороняли умовно засуджених неповнолітніх правопорушників. [40; 59; 45]

Термін синдром «професійного вигорання» ввів американський психіатр Х. Дж. Фрейденберг у 1974 році. [22] Він описував стан, який спостерігав у себе і своїх колег (виснаження, втрата мотивацій і відповідальності) і назвав його метафорою - «вигорання». Також вчений зазначав, що коли співробітник вигорає з певної причини, він стає неефективним у своїх цілях і діях. [42].

Згодом проблему професійного вигорання детальніше досліджувала професорка з Каліфорнійського університету К. Маслач, яка визначає синдром професійного вигорання як «стан фізичного, емоційного і розумового виснаження та хронічною втомою, почуття безпорадності та безнадійності, розвитком негативної самооцінки та негативного ставлення до роботи та життя» та підкреслює, що вигорання – це не втрата творчого потенціалу, а швидше «емоційне виснаження, що виникає на основі стресорів, викликаного міжособистісним спілкуванням» [51].

Вона розробила трикомпонентну модель, яка включає:

- Емоційне виснаження (відчуття психологічної перевтоми, спустошеності, вичерпання власних ресурсів, втрата здатності працювати з попередньою інтенсивністю та залученістю);

- Деперсоналізацію (негативне, цинічне, відсторонене чи формальне ставлення до об'єктів професійної діяльності (учнів, пацієнтів, клієнтів, колег тощо), що може виявлятися у внутрішньому роздратуванні, яке з часом переходить у відкриті конфлікти або вербальну агресію);

- Редукцію особистісних досягнень (зниження відчуття власної компетентності, девальвації значущості власної діяльності, незадоволеності собою та результатами праці) [52, с. 99-113; 53].

У зв’язку з цим низка дослідників визначає вигорання саме як професійне, підкреслюючи його зв’язок з особливостями професійної діяльності [60; 39].

К. Чернісс описав синдром емоційного вигорання як втрату мотивації, що виникає через надмірні обов'язки та незадоволеність. Він зазначив, що в процесі вигорання відбуваються неконструктивні зміни у відносинах та поведінці особистості внаслідок стресу [41].

Найбільш вразливими категоріями в цьому аспекті виступають представники соціономічних професій (типу «людина – людина» за класифікацією професій), до яких належать педагоги, медичні працівники, консультанти, менеджери, психологи, психотерапевти, психіатри та працівники сфери обслуговування.

У сучасній психологічній науці проблема професійного вигорання розглядається у тісному взаємозв'язку з поняттям стресу. Більшість дослідників трактують вигорання як самостійний феномен, який водночас можна вважати специфічною формою стресової реакції, що виникає під впливом тривалих та хронічних професійних навантажень [55; 28].

Це явище можна співвіднести зі стадіями стресового процесу, описаного Г. Сельє: синдром вигорання фактично відповідає третій стадії - виснаженню, коли організм перебуває у стані стійкого і неконтрольованого перенапруження [32; 22].

Модель Б. Перлмана та І.А. Хартмана підтверджує цей підхід, виділяючи три типи стресових реакцій:

- фізіологічні – фізичне перенапруження і виснаження;
- афективно-когнітивні – емоційне та мотиваційне виснаження, деперсоналізація, негативні переживання;
- поведінкові – дезадаптивні реакції, зниження робочої мотивації, дистанціювання від професійних обов’язків.

Отже, професійне вигорання можна визначити як стресову реакцію організму і психіки, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності та призводить до «згасання» внутрішнього ресурсу й втрати працездатності. [58; 17].

Хоча саме поняття “вигорання” введено було та популяризовано зарубіжними науковцями, але і українські науковці та психологи не стоять осторонь цього питання, а також активно досліджували і продовжують вивчати цей феномен, адаптуючи його до реалій нашої держави. Колтунович Т.А. у своїй статті “Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: аналітико-експериментальний період дослідження феномена”, на основі аналізу доступних бібліографічних джерел, виділила чотири етапи у історії становлення концепції вигорання, а саме: донауковий (до 1974 р.), наукового осмислення (1974-сер.1980-х), аналітико-експериментальний (сер.1980-х-1992) та сучасний (з 1992 р.) [18]

Українські науковці розглядають професійне вигорання не лише як індивідуальну проблему, а й як соціальне та організаційне явище, що вимагає системних змін. Їхні дослідження є особливо цінними в сучасному контексті, оскільки вони вивчають вигорання в умовах високого рівня стресу, пов'язаного з війною, та інших соціальних викликів. [34; 36; 9; 10]

Результати науковців та психологів стали вагомою підставою для визнання синдрому вигорання медичною та психологічною проблемою. Його внесено до «Лексикону психіатричних і таких, що відносяться до психічного здоров’я, термінів»; надано діагностичного статусу в МКХ-10 (клас XXI «Фактори, що впливають на стан здоров’я населення та звертання до закладів охорони здоров’я»; розділ Z 00-Z 76 «Звертання до закладів охорони здоров’я при інших обставинах»; Z. 73 «Проблеми, пов’язані зі складними умовами життя»; Z 73.0 – українською перекладено «перевтома» [20]. Але цей переклад некоректний, адже англійською таксон Z 73.0 визначено так: «Burn-out. State of vital exhaustion», дослівно: «Вигорання. Стан виснаження життєвої енергії» [48], а перевтома – лише один із його симптомів. [17]

Узагальнюючи наукові підходи, професійне вигорання можна визначити як синдром повного емоційного, розумового та фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалих емоційних навантажень. Його основними негативними проявами є депресивні стани, постійне відчуття втоми та

спустошеності, формування негативної установки до професії та втрата віри в позитивні результати як у власному житті, так і в роботі.

Синдром професійного вигорання часто змушує працівника використовувати стратегії уникнення, що проявляються в обмеженні соціальних контактів на роботі. Це може проявлятися по-різному: від фізичної відсутності на роботі, зниження ініціативи у професійних взаємодіях, спілкування лише "по справі" без особистих контактів, до повного уникнення будь-яких взаємодій. Такі дії згодом призводять до погіршення психоемоційного стану, розвитку депресивних симптомів, відчуття безвиході та, як наслідок, до пошуку нової посади або кардинальної зміни професійної сфери [22].

Вивчаючи "синдром вигорання" науковці розробили декілька класифікацій груп симптомів вигорання.

Найбільш вживаною є класифікація К. Маслач (1978), яка виділяє три групи симптомів вигорання:

- фізичні, які проявляються як втома, виснаження, головний біль, проблеми зі шлунком, зайва вага, підняття тиску, поганий сон тощо);

- поведінкові: робота стає дедалі складнішою, знижується продуктивність, змінюється робочий графік (наприклад, працівник постійно приходить із запізненням, йде раніше або, навпаки, надто довго залишається), а також з'являється звичка брати роботу додому;

- психологічні, які характеризуються підвищеною тривожністю, нудьгою, зниженням ентузіазму, образи, розчарування, невпевненість, почуття провини й непотрібності, гнівливість, дратівливість, підозрілість, відчуття власної всемогутності, ригідність, нездатність приймати рішення, дистанціювання, негативна установка щодо життєвих перспектив, зловживання алкоголем і/або наркотиками тощо) [50].

Інші дослідники, такі як Е. Махер та С. Кахілл, також пропонували свої класифікації, що включають подібні симптоми [49; 44].

Плідним щодо подальших досліджень проблеми виявилося об'єднання симптомів вигорання у фізичні, емоційні, мотиваційні та поведінкові, а рівнів їх

прояву – в індивідуально-психологічні, міжособистісні та організаційні, запропоноване В. Б. Шауфелі й Д. Р. Енцманном (1998) [17; 60] (Додаток А. Табл. А.1)

Класифікації симптомів професійного вигорання показують, що це складний симптомокомплекс. Його межі «розмиваються» через симптоми, властиві також стресу та іншим розладам, не пов'язаним із професійною діяльністю. Нечіткість класифікацій пояснюється слабкою прив'язкою симптомів до фаз вигорання та невизначеністю їх взаємодії.

О. Мірошниченко, досліджуючи синдром професійного вигорання у людей, які працюють у екстремальних умовах, виділив такі психофізичні, емоційні, поведінкові, соціально-психологічні симптоми та інтелектуальний стан [21; 14] .

1. До психофізичних симптомів належать: почуття хронічної втоми, відчуття емоційного і фізичного виснаження, загальна астенія, постійні безпричинні головні болі, нудота, розлади шлунково-кишкового тракту, діарея, різке зменшення, або збільшення ваги, порушення сну, погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів, чутливість до змін зовнішнього середовища, запаморочення, надмірне виділення поту, тремтіння, гіпертонія (підвищений тиск), виразки, нариви, зниження сексуальної активності, тощо;

2. Емоційні симптоми: байдужість, нудьга, пасивність і депресія, постійне відчуття млявості, підвищена дратівливість на незначні події; втрата почуття гумору, невмотивоване постійне переживання негативних емоцій, брак емоцій, негативізм в роботі і в особистому житті, нездатність ухвалювати рішення, відчуття розчарування, образи, розвиток різних фобій тощо;

3. Поведінкові симптоми: ухиляння від професійної діяльності; працівник змінює свій робочий режим дня; незалежно від об'єктивної необхідності працівник бере постійно роботу додому, але вдома її не робить; невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних 13 деталях; дистанціювання від співробітників, підвищення неадекватної критичності;

відчуття некомпетентності в професійній діяльності; зростаюча радикальність негативних оцінок оточуючих та їх діяльності; робочий час більше 45 годин на тиждень; під час робочого дня з’являється втома і бажання «вирватися», відпочити;

4. Інтелектуальний стан: відчуття, що робота стає все важчою, а виконувати її все складніше; бажання працювати зникає; зменшення інтересу до нових теорій та ідей у роботі; труднощі в концентрації уваги; зменшення інтересу до альтернативних підходів у розв'язанні проблем; надання переваги стандартним шаблонам, рутині, ніж творчому підходу, цинізм або байдужість до нововведень та новітніх підходів; пасивна участь або відмова від участі в розвиваючих експериментальних курсах (тренінгах, освітніх курсах); формальне виконання роботи тощо.

5. Соціально-психологічні симптоми: нестача часу або енергії для соціальної активності; зменшення активності й інтересу до дозвілля, хобі; соціальні контакти обмежуються роботою; погіршення взаємин з іншими як удома, так і на роботі; відчуття ізоляції, нерозуміння інших і іншими; відчуття браку підтримки з боку сім'ї, друзів, колег, девіантні форми поведінки (надмірне невиправдане зловживання алкоголем, тютюном, кавою чи наркотиками тощо

На сьогодні існує близько ста симптомів, пов'язаних із синдромом професійного вигорання. Ці симптоми не є чітко специфічними та можуть варіюватися від легких поведінкових проявів, таких як дратівливість або втома наприкінці робочого дня, до серйозних психосоматичних та невротичних розладів. [14; 22]

Наявність певних симптомів визначає тип і рівень вигорання. Усі разом перераховані симптоми ні в кого не проявляються одночасно, тому що вигорання - це процес суто індивідуальний.

А також потрібно відмітити, що поява певних симптомів у працівника, не означає, що він піддається небезпечному впливу вигорання. І свідомо розуміти, що вигорання не відбувається тільки тоді, коли наявні усі типи симптомів.

Підсумовуючи загальновідомі наукові підходи, можемо відмітити, що у сучасній психологічній науці, професійне вигорання розглядається як складний багатофакторний психологічний феномен, що поєднує індивідуальні та соціальні аспекти і водночас відображає серйозну проблему сучасного суспільства. Його сутність полягає не лише у перевтомі чи ситуативному стресі, а у глибокому психоемоційному виснаженні, яке формується внаслідок тривалого впливу хронічних професійних стресорів.

Хоча існує багато досліджень та наукових праць з цієї теми, єдиного загальноприйнятого визначення “синдрому” на сьогодні не вироблено. Однак, спираючись на різні теоретичні концепції, можна вважати, що професійне вигорання - це стан психологічного виснаження, що виникає через тривалу емоційну та фізичну перенапругу на робочому місці та характеризується глибоким емоційним виснаженням, втратою професійної мотивації та ефективності, а також песимістичним ставленням до роботи та її результатів. Професійне вигорання не лише погіршує якість життя людини, але й може впливати на її здоров'я та соціальне буття, вимагаючи відповідного лікування та підходів до відновлення.

Симптоматика вигорання може варіюватися від легких поведінкових реакцій до глибоких психосоматичних розладів. Це свідчить про поступовий і кумулятивний характер синдрому, що розгортається у процесі тривалої професійної діяльності та значно знижує якість життя особистості.

Синдром професійного вигорання є одним із наслідків стресу, що виникає під час здійснення професійної діяльності людини. Для більш глибокого розуміння проблеми необхідно перейти до аналізу психологічних чинників та індивідуальних особливостей, які роблять педагогів особливо вразливими до цього синдрому.

1.2. Психологічні чинники та індивідуальні особливості професійного вигорання педагогів

Спілкуючись з педагогами, які приходять у центр професійного розвитку педагогічних працівників, спостерігаючи за їхнім емоційним та психологічним станом, можемо назвати численні причини появи у них професійного вигорання, а саме: здатність до переживання і співпереживання (емпатії), зростаючі вимоги суспільства до особистості педагога, низька оплата праці, конфлікти між батьками, учнями і колегами, велика кількість обов'язків та обсяг роботи, постійні реформи у галузі освіти, повітряні тривоги та багато ін. Якщо педагог у своїй професійній діяльності не готовий до таких емоційних навантажень, це може призвести до поступового виникнення почуття незадоволення професією. У поєднанні з впливом зовнішніх чинників та особистісними рисами педагога, цей стан здатен перейти в розвиток синдрому професійного вигорання.

Існує значна кількість як суб’єктивних, так і об’єктивних факторів, що спричиняють емоційне напруження й негативно впливають на діяльність педагогів. Це призводить до стресу та сильного емоційного виснаження, що своєю чергою збільшує ризик розвитку професійного вигорання.

До об’єктивних чинників можна віднести:

- соціально-економічні зміни в Україні, які впливають на матеріальну стабільність, емоційний стан і професійне благополуччя освітян;

- загроза втрати роботи через недостатнє фінансування освітньої галузі та зниження кількості вступників;

- неможливість забезпечити викладачів повною зайнятістю, навіть за їхнього бажання працювати на повну ставку;

- надмірне навантаження професійними обов’язками без належного стимулювання та адекватної оплати праці.

До суб’єктивних чинників включають:

- низький рівень внутрішньої мотивації або відсутність сформованого ціннісного ставлення до педагогічної діяльності;

- особистісні риси, що підвищують ризик вигорання, такі як підвищена тривожність, схильність до інтроверсії, перфекціонізму, трудоголізму чи презентаїзму;

- невідповідність між професійними сподіваннями та умовами реальної роботи, а також проблеми з адекватною самооцінкою.

Професійне вигорання — це поступовий процес, який на початкових етапах залишається практично непомітним. Можна виділити три етапи вигорання:

- Етап емоційного виснаження (3-5 років): зменшується емоційна чутливість, почуття стають приглушеними; починає виникати відчуття внутрішньої порожнечі, нудьги та незадоволеності; спостерігається збільшення дистанції у стосунках із близькими, переважає бажання усамітнитися та уникати соціальних контактів.

- Етап деперсоналізації (5-15 років): зростає ймовірність конфліктів із колегами, наростає роздратованість; виникає цинічне та зверхнє ставлення до оточуючих; емоційні реакції стають різкими та слугують захисним механізмом від надмірного комунікативного навантаження.

- Етап редукції досягнень (10-20 років): емоційне сприйняття значно слабшає, домінує байдужість; людина поступово втрачає життєві цінності та професійні орієнтири; формується стійка апатія, що проникає в усі сфери життя, при цьому зовнішньо спостерігається збереження видимої нормальності, незважаючи на внутрішню емоційну порожнечу. [16]

Вчені часто розглядають професійне вигорання як форму професійної деформації особистості, що виникає під впливом комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів.

До зовнішніх зазвичай відносять: хронічний психоемоційний стрес, що вимагає постійної емоційної залученості в різні аспекти роботи; порушення в

організації роботи, що негативно позначаються не тільки на співробітниках, але й на клієнтах; висока відповідальність за виконання професійних обов'язків; несприятливий психологічний клімат у колективі.

Щодо внутрішніх факторів, які сприяють професійному вигоранню, дослідники часто виділяють: схильність до емоційної жорсткості, коли людина придушує свої емоції, що збільшує ризик вигорання; надмірна інтроверсія, яка більш характерна для людей з підвищеним почуттям відповідальності; низька мотивація до емоційної залученості в робочий процес; наявність моральних вад і дезорієнтації особистості. [33]

На сучасному етапі розвитку психологічної науки відсутня єдина узагальнена класифікація чинників, що зумовлюють виникнення професійного вигорання. У працях зарубіжних і вітчизняних науковців, які досліджують цей феномен у представників соціально орієнтованих професій (у тому числі і педагогів), пропонується декілька класифікацій чинників, що зумовлюють його виникнення. Наприклад, Р. Глен поділяв чинники емоційного вигорання на професійні та особистісні, К. Кондо – на індивідуальні, соціальні та організаційні, М. Лейтер – на соціально- психологічні, особистісні та професійні, Б. Перлман та Е. Хартман – на особистісні, рольові та організаційні. [58; 47; 46; 43]

Українські науковці (наприклад Т. Грубі, Н. Булатевич, Л. Карамушка, С. Максимчук, Т. Титаренко, Т. Зайчикова) пропонують різні класифікації чинників вигорання та підкреслюють роль особистісних, статусно-рольових і корпоративних факторів. [34]

Дослідники Інституту психології імені С. Костюка НАПН України запропонували багаторівневу класифікацію чинників, що сприяють професійному вигоранню виділивши макро-, мезо- та мікрорівневі впливи.

На макрорівні фактори включають широкі соціокультурні та економічні умови, такі як загальний економічний клімат, політичні та культурні тенденції, стандарти безпеки на робочому місці та рівень соціального капіталу.

На мезорівні основна увага приділяється організаційним характеристикам, включаючи інституційну структуру, стиль керівництва, системи винагороди та мотивації, а також комунікацію та підтримку всередині організації.

Мікрорівень охоплює індивідуальні фактори на робочому місці: інтенсивність навантаження, відносини з колегами та керівництвом, можливості для професійного зростання та баланс між роботою та особистим життям.

Ця класифікація дає глибоке розуміння того, як різні аспекти соціального та робочого середовища сприяють професійному вигоранню, і допомагає розробляти ефективні стратегії профілактики та програми підтримки співробітників [13].

На основі аналізу наукових праць Т. Колтунович у своїй дисертації “Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів” систематизувала групи чинників вигорання на рисунку Б.1, додатку Б “Класифікації чинників професійного вигорання”. [17, с.246-248]

Серед соціально-демографічних характеристик найтісніший зв’язок із розвитком професійного вигорання простежується у віковому аспекті, що підтверджується результатами багатьох досліджень. Зокрема, молоді фахівці демонструють вищий рівень вигорання порівняно з колегами віком понад 30–40 років. Це значною мірою пояснюється тим, що вік пов'язаний із накопиченим професійним досвідом, що робить початкові етапи кар'єри більш вразливими до емоційного виснаження. [56]

Хоча стать сама по собі не є визначальним фактором, все ж спостерігається тенденція: чоловіки частіше демонструють цинічне ставлення, тоді як жінки більше схильні до емоційного виснаження

Що стосується сімейного стану, то незаміжні особи (особливо чоловіки) більш схильні до вигорання, ніж ті, хто перебуває у шлюбі. Більше того, одинокі люди демонструють ще вищий рівень цього явища, ніж розлучені.

Професійне вигорання також частіше зустрічається серед працівників з високим рівнем освіти. Це пояснюється тим, що освічені фахівці часто мають

завищені очікування від своєї професійної діяльності. Коли ці очікування не відповідають реальності, це посилює відчуття напруги та розчарування. [13]

Серед соціальних факторів, що сприяють вигоранню, є масштабні соціальні трансформації, значні життєві виклики (такі як розлучення або втрата близьких родичів), тривале емоційне напруження, надмірна інтелектуальна втома, постійне відчуття нестачі часу та хронічне виснаження. Ці стани часто супроводжуються підвищеною дратівливістю, схильністю до квапливого виконання професійних завдань, порушенням балансу між роботою та особистим життям, зниженням мотивації до професійної діяльності, відсутністю креативності у повсякденних завданнях, надмірним робочим навантаженням та підвищеним стресом, пов'язаним з екстремальними або кризовими ситуаціями. [33]

Варто підкреслити, що професійне вигорання не є ізольованим явищем і посилюється життєвими кризами та постійним стресом. Це пов'язано з тим, що трудоголізм і надмірне прагнення до професійної досконалості (як у випадку з освітянами) часто призводять до погіршення особистого життя. Це свідчить про те, що професіонали, які жертвують собою та своїми близькими заради роботи, більш схильні до вигорання, ніж ті, хто дотримується збалансованого підходу, поєднуючи альтруїзм із раціональним самозбереженням.

Збільшення робочого навантаження та виконання наднормових годин також сприяють прогресуванню синдрому емоційного вигорання. Аналогічні результати спостерігаються при дослідженні взаємозв’язку між тривалістю робочого дня і розвитком цього стану.

Варто звернути увагу на групу проблем, що сприяють вигоранню або посилюють його розвиток, пов’язану із ситуацією на роботі. У своєму дослідженні Т. Грубі акцентує увагу на тому, що робочі стресори, такі як конфлікти, перевантаження і емоційне напруження, сприяють виникненню «емоційного виснаження» та «деперсоналізації». Водночас робочі ресурси, серед яких внутрішня мотивація, підтримка з боку керівництва, можливості для

навчання та кар’єрного розвитку, асоціюються з «зменшенням професійних досягнень». [10]

Також одним із ключових чинників, що сприяють розвитку професійного вигорання, є надмірне перевантаження на роботі. Важливу роль відіграє і ступінь контролю над власною діяльністю та можливість впливати на процеси й рішення, які безпосередньо торкаються працівника. Якщо людина втрачає відчуття значущості свого внеску, не має можливості змінювати робочий хід справ і не залучена до прийняття важливих рішень, ризик професійного вигорання значно зростає.

До того ж суттєвими факторами є явища рольової невизначеності, що пов'язані з нечітким окресленням прав, обов'язків і повноважень працівника, та рольової конфліктності, яка проявляється у суперечливих вимогах різних соціальних і професійних ролей. Такі обставини посилюють рівень стресу на роботі й підвищують ймовірність виникнення синдрому вигорання.

У своїх дослідженнях Маслач К. (1998) підкреслює що напружені відносини з керівництвом або несприятливий моральний і психологічний клімат в організації можуть спровокувати вигорання не тільки окремих співробітників, але й цілого відділу. З цієї точки зору, К. Маслач і М. П. Лейтер у своїх роботах (1997, 1999) виділили кілька ключових суперечностей у взаємодії «професія – людина», які стимулюють процеси вигорання. Серед них: невідповідність між вимогами роботи та особистими ресурсами, дисбаланс між зусиллями та винагородою, а також конфлікт між організаційними вимогами та індивідуальними принципами співробітників. [54, с.149; 17].

Науковці J. Ogresta, S. Rusac та L. Zorec у своїх дослідженнях виявили, що емоційне виснаження найсильніше асоціюється із рівнем задоволеності оплатою праці та системою винагород: нижча задоволеність спричиняє вищий рівень виснаження. Додатково, наукові дані свідчать, що зарплата, виступаючи як зовнішній мотиватор, може посилювати прояви стресу. Це узгоджується з висновками інших досліджень, які показують, що молоді спеціалісти (це стосується і педагогічних працівників), незадоволені рівнем оплати, частіше

залишають свою професію. Отже, недостатня матеріальна винагорода значно зменшує ймовірність тривалого професійного залучення. [57]

Проте деякі дослідники підкреслюють, що саме індивідуально-психологічні особливості відіграють вирішальну роль у розвитку професійного вигорання, іноді маючи більший вплив, ніж соціально-демографічні показники або умови робочого середовища.

Серед цих факторів особливе значення має схильність до стресових реакцій. Вона визначається співвідношенням екстерналії та інтерналії, тобто ступенем відповідальності людини за власне життя.

Поведінкові стратегії в умовах стресу значно впливають на ймовірність розвитку психосоматичних захворювань: зокрема, звичка придушувати емоції збільшує ризик розвитку передхворобливих станів, тоді як здатність свідомо регулювати свої емоційні прояви є важливою навичкою для представників комунікативних (соціальних) професій.

Дослідження також підтверджують, що особи, які реагують на стрес агресивно та імпульсивно, постійно вступають у конкуренцію та намагаються протидіяти йому, є найбільш вразливими до вигорання. Такі співробітники, як правило, недооцінюють складність завдань та час, необхідний для їх виконання, що в кінцевому підсумку призводить до почуття виснаження, розчарування та відчаю через неможливість досягти поставлених цілей. [54]

Кривава і злочинна війна, розв'язана сусідньою державою проти України, суттєво вплинула на різні сфери суспільного життя, зокрема й на освітню систему. І це є ще одним важливим чинником професійного вигорання українських педагогів, який набуває все більшої актуальності.

Під час війни освітяни щодня стикаються з високою емоційною напругою. Вони відчувають стрес, тривожність, страх за власне життя, життя близьких та життя учнів, невпевненість у майбутньому тощо.

Нинішня ситуація вимагає від педагогів значно більшого, ніж звичайна навчальна функція. Для дітей та учнів педагоги стають ключовими фігурами зцілення. Будь-яка доросла особа, яка вміє зберігати спокій, демонструє

стабільність, здатна пояснити події та витримати напругу в очах дитини, є життєво необхідним "маяком". Тому педагогам сьогодення надзвичайно важливо демонструвати учасникам освітнього процесу власний спокій та врівноваженість. [11]

Внаслідок цього, питання соціально-психологічної підтримки стає надзвичайно актуальним, особливо для педагогів та широких верств населення. Сучасні реалії демонструють небезпечні тенденції: порушення психоемоційної рівноваги у міжособистісних стосунках, зростання ризиків для гармонійного розвитку дітей і молоді, а також посилення деструктивних процесів у суспільстві загалом. Для мінімізації негативного впливу травматичних подій і збереження психічного здоров'я постраждалих необхідно забезпечити кваліфіковану психологічну допомогу та організувати системну підтримку. Вона повинна охоплювати як період перебування в умовах кризової ситуації, так і час після виходу із зони ризику. У цьому контексті психологічна допомога та супровід є ключовими елементами як термінового реагування під час екстремальних обставин, так і комплексного відновлення на етапах стабілізації та ранньої реабілітації. [11]

Л. І. Тищук зазначила, що для запобігання професійному вигоранню педагогів освітніх закладів важливими є кілька чинників. Серед них виділяються: розвиток проблемно-орієнтованої копінг-поведінки, впровадження творчого підходу в їхню професійну діяльність, дотримання принципів гуманності у взаєминах між усіма учасниками освітнього процесу. Не менш значущими є підвищення рівня комунікативних умінь і психологічної культури педагогів, а також забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі. [36]

Попри багаторічну історію вивчення феномену професійного вигорання, розробка дієвих методів його запобігання все ще залишається важливим завданням. Зазвичай використовують тренінги на добровільній основі, супервізії та колективні програми психологічної підтримки. Однак сучасний досвід показує перспективність застосування арт-терапії, особливо у груповому

форматі. На відміну від виключно вербальних підходів, арт-терапія забезпечує альтернативні засоби для осмислення і вираження стресу та емоційного виснаження через творчість. Це надзвичайно цінно для педагогів, які часто зіштовхуються з труднощами у вербалізації власних емоцій.

1.3. Арттерапевтичні групи як форма психологічної профілактики вигорання педагогів

Будучи активним учасником освітнього процесу, педагог впливає на формування особистості учнів через власний емоційний стан та систему цінностей. Тому, коли вчитель стикається з емоційним виснаженням або проявами професійного вигорання, він потребує своєчасної підтримки та допомоги, щоб зберегти свою ефективність і якість виконання професійних обов'язків. У цих умовах методи профілактики професійного вигорання набувають особливої значущості. Арт-терапія виступає одним із дієвих заходів, що сприяє працівникам у вираженні пригнічених емоцій, зменшенні рівня стресу та відновленні емоційної рівноваги. Завдяки творчому процесу люди мають можливість відкрито передати свій емоційний стан, що полегшує психоемоційне розвантаження та посилює загальну стресостійкість. Тому вивчення аспектів використання арт-терапії для запобігання професійному вигоранню є надзвичайно актуальним і своєчасним кроком у підтримці психічного здоров'я працівників в умовах тривалої війни. [7]

У сучасному суспільстві арттерапія займає важливе місце серед методів підтримки психічного здоров'я та боротьби зі стресовими станами. Арттерапія виникла на перетині науки і творчості на початку XX століття, поступово розвиваючись у динамічну галузь, яка постійно вдосконалюється і знаходить нові сфери застосування.

На сьогоднішній день методи арттерапії успішно інтегруються в медицину, освіту, соціальну роботу та психологічне консультування. Цей напрямок терапії

поєднує мистецтво, психологію та медицину, демонструючи свою ефективність у вирішенні різноманітних психологічних проблем. Його сильна сторона полягає у здатності впливати на внутрішній світ людини через символічну передачу емоцій та переживань. Завдяки художнім образам і символам арттерапія відкриває доступ до несвідомих аспектів психіки, де приховані особисті конфлікти, страхи та напруга. Опрацювання цих переживань сприяє емоційному розвантаженню, відновленню внутрішньої рівноваги та формуванню більш гармонійного ставлення до себе й оточуючої реальності.

Однією з ключових особливостей арттерапії є її проєктивний характер. У процесі творчості людина відображає своє сприйняття реальності, емоційний стан і ставлення до світу через художню форму. Таким чином, творчість стає мостом між внутрішнім і зовнішнім світом, допомагаючи інтегрувати несвідомі аспекти в свідоме життя і є потужним інструментом активізації внутрішніх ресурсів особистості. Завдяки своїй універсальності та гуманістичному підходу арттерапія стає дедалі важливішою для підтримки психічного благополуччя й розвитку гармонійної особистості в сучасному світі.

Засновником арт-терапії як окремого наукового напряму вважають британського художника А. Хілла. Його творчість гармонійно поєднувала елементи імпресіонізму та експресіонізму, хоча водночас зберігала риси класичних художніх напрямів. [3]

У 1938 році, перебуваючи на лікуванні від туберкульозу в санаторії Мідхерст, А. Хілл помітив, що заняття малюванням навколишніх об'єктів сприяє його одужанню. Ця діяльність, пов’язана із мистецтвом, стимулювала фізичне та емоційне відновлення. Вже наступного року арт-терапія стала складовою роботи цього санаторію, а сам Хілл почав навчати інших пацієнтів малювання і живопису, серед яких переважно були солдати, що повернулися з війни з травмами.

Хілл встановив, що практика мистецтва допомагає пацієнтам не лише відволікатися від хвороб чи пережитих травм, а й значно полегшує прояви психічних розладів. У 1942 році він вперше ввів термін «арт-терапія», який став

основою для його досліджень та практики. У 1945 році Хілл опублікував свої концепції в книзі «Мистецтво проти хвороб», де описав можливості мистецтва у процесі лікування. Згодом він очолив Британську асоціацію арт-терапевтів. [8]

Арттерапія є спеціалізованою формою психотерапії, що ґрунтується на використанні мистецтва, насамперед образотворчого, як засобу самовираження та пізнання внутрішнього світу людини. Арттерапія виступає не лише як художній процес, але й як ефективний метод психотерапевтичного впливу, який застосовується з метою лікування, психокорекції та розвитку особистості за допомогою художніх засобів і творчої діяльності [8].

На біохімічному рівні творча діяльність стимулює вироблення дофаміну — нейромедіатора, що відповідає за відчуття задоволення й покращення настрою. Це пояснює позитивний вплив творчості на емоційний стан людини, а також здатність знижувати стрес і рівень тривожності. [1].

Термін “арттерапія” в прямому сенсі перекладається як “лікування творчістю”. Це сучасний метод психотерапії, що використовує художню діяльність як інструмент для безпечного й конструктивного вираження емоцій, почуттів та внутрішніх переживань. Головна особливість арттерапії полягає в тому, що вона дозволяє людині позбавитися накопичених емоцій без потреби в словесному вираженні, що є особливо важливим для тих, кому важко відкрито говорити про свій емоційний стан.

Творчість, за своєю суттю, є природною потребою людини, що сприяє гармонізації її емоційного стану. Мистецтво, у свою чергу, виступає універсальною мовою, здатною передавати почуття, емоції та думки, які важко виразити вербально. Саме тому поєднання мистецтва і терапії є закономірним і глибоко обґрунтованим, оскільки воно відкриває нові можливості для психологічного розкриття особистості та подолання внутрішніх конфліктів [6, с. 32].

О. Вознесенська визначає арт-терапію як «метод оздоровлення за допомогою творчого самовираження. Зцілення передбачає духовну цілісність, гармонію духа і тіла» [5, с.20]. Дослідниця підкреслює універсальність

арттерапії як дієвого методу психологічної підтримки, особливо в умовах інтенсивного стресу або кризових ситуацій. [2]

І. Тарапата розглядає арттерапію не просто як процес творчої діяльності, а як дієвий психотерапевтичний метод, спрямований на подолання психологічних труднощів та досягнення внутрішньої гармонії особистості.[35, с. 114]

У профілактиці та корекції професійного вигорання використовуються різні техніки арт-терапії, які дозволяють ефективно вирішувати поставлені завдання. Кожна з них орієнтована на досягнення конкретного терапевтичного результату і здатна стати корисною у різноманітних життєвих обставинах. (Додаток В. Таблиця В.1)

Всі методи, незважаючи на різні форми творчого самовираження, мають спільну психотерапевтичну мету – зниження рівня психоемоційної напруги, гармонізацію внутрішнього стану та відновлення особистісних ресурсів. Практики арт-терапії базуються на принципах самовираження, символізації та безпечного проживання емоцій, що робить їх ефективним інструментом у профілактиці професійного вигорання вчителів.

Професійне виснаження може мати негативні наслідки як для окремої особи, так і для всього освітнього колективу. У зв'язку з цим ключовою складовою профілактики професійного вигорання педагогів, особливо в умовах гібридного навчання, є робота в команді. Командна (групова) взаємодія забезпечує можливість отримання взаємної підтримки, яка безперечно має вирішальне значення в умовах загрози професійного виснаження. [29]

Дослідження науковців підтверджують, що арт-терапевтичні заняття мають значні можливості для ефективного впливу на особистість і міжособистісну взаємодію. [15] У контексті роботи з педагогами цей підхід набуває особливого значення, оскільки сприяє зменшенню емоційного напруження, розвитку рефлексії, покращенню комунікативних навичок та запобіганню професійному вигоранню.

За переконанням М. Козігори, арттерапія є багатогранним інструментом, який поєднує в собі лікувальний, розвивальний і виховний потенціали. Арт-терапевтичні заняття дозволяють вирішувати такі важливі завдання [15]

Виховний аспект. Групові арттерапевтичні заняття сприяють формуванню етичної культури спілкування, розвитку емпатії, толерантності та взаємної поваги. Педагоги освоюють навички конструктивної взаємодії, краще розуміють свої емоції і опановують їх екологічні способи вираження. Це позитивно впливає на моральний розвиток і сприяє створенню партнерських взаємин як у професійній діяльності, так і в особистому житті.

Корекційний аспект. Арттерапія сприяє делікатній трансформації ставлення педагога до себе, допомагаючи підвищити самооцінку, зменшити рівень тривожності та напруження. Завдяки творчому процесу учасники мають можливість опрацювати деструктивні емоційні стани, краще усвідомити власні ресурси і засвоїти дієві методи самопідтримки.

Психотерапевтичний аспект. Групова арттерапія забезпечує безпечне середовище для емоційного звільнення, самовираження та взаємної підтримки. Завдяки атмосфері довіри та прийняття, вона допомагає зменшити психологічну напругу, відновити внутрішню гармонію та підвищити стійкість до стресу.

Діагностичний аспект. Методи арт-терапії сприяють розкриттю індивідуальних характеристик педагогів, їхнього емоційного стану, рівня здатності до саморегуляції та впливу факторів стресу. Аналіз створених творчих робіт дає змогу глибше зрозуміти внутрішній світ учасників і слугує базою для подальшого психопрофілактичного супроводу.

Розвивальний аспект. Творчі способи самовираження створюють можливості для глибшого самопізнання, розвитку рефлексії, самоконтролю та здатності справлятися зі стресом. Вони сприяють підвищенню професійної ефективності, мотивації та задоволеності виконуваною роботою. [4]

Таким чином, групова форма арт-терапії є багатофункціональним інструментом підтримки педагогів. Вона об'єднує виховний, корекційний, терапевтичний, діагностичний і розвивальний потенціал, слугуючи ефективним

засобом профілактики емоційного вигорання та збереження професійного здоров'я працівників освітньої сфери.

Аналіз літературних джерел, присвячених особливостям використання групових форм роботи для розвитку навичок самодопомоги та зниження рівня тривожності, свідчить, що науковий інтерес до цієї проблеми виник у середині XX століття. Він був викликаний соціально-психологічними наслідками Другої світової війни та потребою у впровадженні швидких і ефективних методів психологічної підтримки й реабілітації. Відтоді даний напрямок постійно розвивається.

Суттєвий внесок у розвиток концепцій та практичне застосування групових методів зробили такі визначні науковці та практики, як Я. Л. Морено (засновник психодрами), І. Ялом (практик екзистенційної групової терапії), Л. Грінберг, Б. Ф. Скіннер та багато інших дослідників, чиї праці й досі є базисом сучасних підходів. [12]

Засновником групової психотерапії вважається американський науковець румунського походження Якоб Леві Морено, відомий своїми видатними досягненнями в галузі психіатрії, психології та соціології. [62] Суттєвий поштовх у розвитку групової терапії дала Друга світова війна, яка сприяла значним психологічним травмам та великій кількості людей, які потребували допомоги, що стало стимулом для пошуку швидких і дієвих форматів психологічної підтримки. [12]

Групова терапія — це метод психологічної допомоги, який передбачає регулярні зустрічі учасників спеціально організованої групи у визначений час під керівництвом психотерапевта. Основна мета таких сеансів полягає у досягненні конкретних цілей, встановлених для кожної групи. [61]

За даними проведених досліджень, групова терапія демонструє значну ефективність у зниженні рівня тривожності серед учасників. Це обумовлено, зокрема, взаємодією між членами групи та можливістю відкрито виражати свої емоції, думки й особистий досвід. Такий формат сприяє формуванню конструктивних способів реагування на стрес і розвитку навичок самодопомоги

та саморегуляції. Одним із ключових аспектів групової терапії, незалежно від її модальності, є підтримка спільноти, яка створює відчуття єдності. Це допомагає зменшити внутрішню тривогу, підвищуючи відчуття безпеки й стабільності в житті людини. [12]

Групова психотерапія є універсальним методом психологічної підтримки, який підходить для більшості людей, за винятком окремих випадків, обумовлених індивідуальними особливостями чи клінічними показаннями. Її ефективність підтверджено у вирішенні багатьох різноманітних питань, пов'язаних із психічним здоров'ям. [38]

Аналіз наукових досліджень дозволяє виділити ряд ключових факторів, які спричинили популярність групового підходу та забезпечують його актуальність серед психотерапевтів різних напрямків. До таких факторів належать:

Зменшення симптоматики. Групова терапія допомагає знижувати прояви різних психічних розладів, зокрема депресії, тривожності, посттравматичного стресового розладу та інших емоційних порушень.

Покращення міжособистісних стосунків. Завдяки груповій динаміці учасники мають можливість розвивати емпатію, покращувати навички комунікації та співпраці, що позитивно відображається на їхніх соціальних взаєминах.

Підтримка та взаємодія. У груповому середовищі створюється атмосфера довіри, прийняття та взаєморозуміння, яка дає відчуття спільності та емоційної підтримки, необхідної для особистісного зростання і психологічного зцілення.

Поглиблення самоусвідомлення. Учасники групової роботи отримують стимул до рефлексії, що сприяє глибшому розумінню власних емоцій, потреб, мотивів і поведінкових моделей, підвищуючи рівень самопізнання.

Опанування нових навичок. Груповий формат дозволяє навчатися ефективним стратегіям подолання труднощів, методам емоційної регуляції та побудови здорових міжособистісних відносин, що підвищує психологічну компетентність учасників. [12]

Учасники арттерапевтичних груп отримують досвід взаємопідтримки, що допомагає знизити відчуття ізоляції, підвищити рівень довіри та згуртованості в педагогічному колективі.

У структурі арттерапевтичного заняття зазвичай виділяють дві ключові частини:

- Невербальна, творча, неструктурована частина. Цей етап створює простір для вільного самовираження завдяки образотворчій діяльності. Використовуються різні засоби невербального самовираження та візуальної комунікації, що дозволяє учасникам передати свої внутрішні переживання через творчість. Він займає значну частину часу заняття — приблизно 70%.

- Вербальна, аналітична, структурована частина. Під час цієї фази учасники аналізують і обговорюють створені роботи, асоціації та емоції, які вони викликали. Завдяки діалогу та спільній рефлексії відбувається глибше усвідомлення й інтеграція отриманого досвіду. Цій частині відводиться близько 30% часу. [27]

Теоретичний аналіз свідчить, що арт-терапевтичні групи є дієвим інструментом для профілактики професійного вигорання серед вчителів. Вони поєднують переваги групової взаємодії та творчого самовираження, створюючи простір для відновлення емоційних ресурсів, розвитку саморефлексії та формування навичок управління своїм емоційним станом.

Групові форми арт-терапії забезпечують атмосферу взаємної підтримки, де учасники можуть усвідомити свій емоційний стан, поділитися переживаннями, отримати розуміння та підтримку від колег. Через творчий процес педагоги відновлюють зв'язок із власними почуттями, зменшують рівень напруги та тривожності, підвищують самооцінку та мотивацію до професійної діяльності.

Отже, арт-терапевтичні групи можна вважати одним із найбільш ефективних засобів підтримки емоційного здоров’я вчителів. Їх систематичне використання у сфері психологічної підтримки педагогів здатне не лише знижувати ризики професійного вигорання, а й сприяти підвищенню задоволеності працею та покращенню якості освітнього процесу загалом.

Висновок до І розділу.

У першому розділі здійснено теоретичний аналіз феномену професійного вигорання серед педагогічних працівників та обґрунтовано потенціал арт-терапії як дієвого інноваційного інструменту психопрофілактики.

Проведений аналіз наукових підходів дозволив дійти висновку, що професійне вигорання є складним і багатовимірним станом, який проявляється через фізичне, емоційне та інтелектуальне виснаження, а також через зниження особистої і професійної продуктивності. У сучасній психології цей феномен трактується з кількох теоретичних перспектив:

- з позиції психології стресу – як наслідок тривалої дії хронічного стресового навантаження;
- в рамках психології професійної діяльності – як різновид професійної деформації;
- з точки зору екзистенціальної психології – як стан внутрішньої порожнечі та втрати сенсу професійної діяльності.

У процесі дослідження були виявлені як зовнішні, так і внутрішні чинники, що сприяють розвитку вигорання у педагогів. До зовнішніх належать: підвищена емоційна напруга, надмірне комунікативне навантаження, неефективна організація праці, нечітке визначення ролей, високий рівень відповідальності та недостатня соціально-психологічна підтримка. Серед внутрішніх факторів відзначено: емоційну жорсткість, надмірну емпатію, зниження мотивації до професійної діяльності, дезорієнтацію особистості та недостатнє відновлення психічних ресурсів.

На основі теоретичного аналізу встановлено, що арт-терапія виступає дієвим засобом профілактики професійного вигорання. Її ефективність обумовлена здатністю створювати безпечне середовище для самовираження, зменшувати емоційну напруженість, активізувати внутрішні ресурси і розвивати навички саморефлексії.

Таким чином, у першому розділі розкрито суть явища професійного вигорання серед педагогічних працівників, визначено його основні риси і чинники виникнення. Теоретично обґрунтовано визнання арт-терапії як ефективного профілактичного засобу, спрямованого на збереження професійної працездатності та психологічної гармонії вчителів.

РОЗДІЛ 2
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

2.1. Організація емпіричного дослідження, характеристика етапів та методик дослідження

Експериментальне дослідження з визначення ступеня професійного вигорання педагогів було організовано і проведено у травні-червні 2025 року, у якому взяли участь педагоги початкових класів Нововолинських загальноосвітніх закладів середньої освіти (на добровільній основі).

Дане дослідження спрямовувалося на виявлення рівня професійного вигорання у педагогічних працівників, вивчення ключових психологічних чинників, що його зумовлюють, рівня стійкості до стресу, а також визначення можливостей арттерапевтичних засобів у їх профілактиці.

У вибірку дослідження увійшли 99 респондентів (усі жінки), віком від 19 до 68 років, середній вік - 46 років, що є характерним показником для педагогічної професії, де працівники із тривалим досвідом роботи становлять основну частку від загальної кількості.

Серед працівників було виділено такі вікові категорії:

до 25 років - 6 осіб (6,1%);

до 30 років - 6 осіб (6,1%);

до 40 років - 19 осіб (19,2%);

до 50 років - 28 осіб (28,3%);

до 6о років - 31 особа (31,3%);

понад 60 років - 9 осіб (9%).

Ці дані демонструють, що найбільшу частину становлять педагоги віком від 50 до 60 років (31,3 %) та група віком 41–50 років (28,3 %). Разом ці дві категорії охоплюють майже 60 % вибірки, що свідчить про домінування

педагогів із значним професійним досвідом і сформованими ціннісними та мотиваційними орієнтирами.

Відповідно до педагогічного стажу було виділено такі категорії:

до 3-х років стажу роботи - 6 осіб (6,%);

до 10 років стажу роботи - 16 осіб (16,2%);

до 20 років стажу роботи - 17 осіб (17,2%);

до 30 років стажу роботи - 29 осіб (29,3%);

до 40 років стажу роботи - 25 осіб (25,3%);

понад 40 років стажу роботи - 6 осіб (6,%).

Розподіл респондентів за педагогічним стажем відображає подібну динаміку. Найбільшою за чисельністю є група зі стажем від 20 до 40 років, що становить понад 54 % усієї вибірки (29,3 % — зі стажем до 30 років і 25,3 % — до 40 років). Це вказує на значний досвід у професійній діяльності більшості учасників, добре сформовані навички, але водночас може сигналізувати про підвищений ризик емоційного виснаження, який накопичується протягом тривалого часу роботи та може призводити до професійного вигорання.

Дане емпіричне дослідження організовувалося і здійснювалося у три етапи:

Підготовчий. На цьому етапі було визначено мету і завдання дослідження, здійснено формування вибірки респондентів, обґрунтування вибору психодіагностичних методик, а також створення інформаційних матеріалів і детальних інструкцій для учасників експерименту.

Діагностичний. Було проведено безпосереднє емпіричне дослідженняння педагогів із використанням валідних і надійних методик, які були б спрямовані на виявлення рівня задоволеності професією, стійкості до стресів та рівня професійного вигорання.

Аналітико-інтерпретаційний. На даному етапі дослідження отримані результати були опрацьовані кількісно та якісно. Результати систематизовано, узагальнено та проаналізовано з урахуванням особливостей педагогічної діяльності. На основі цих даних сформульовано висновки та запропоновано

рекомендації щодо застосування арттерапевтичних груп як дієвого інструменту для профілактики професійного вигорання серед педагогів.

Під час проведення емпіричного дослідження було передбачено вирішення таких основних завдань:

1. Дослідити актуальний рівень професійного (емоційного) вигорання серед педагогічних працівників, виявити особливості його прояву та поширеність у досліджуваній вибірці.

2. Провести кількісний та якісний аналіз отриманих емпіричних даних, здійснити їх статистичну обробку та психологічну інтерпретацію отриманих результатів.

Для комплексного дослідження феномену професійного вигорання педагогічних працівників було застосовано комплекс психодіагностичних методик, які доповнювали один одного та забезпечували аналіз різних аспектів професійної діяльності: мотиваційного, емоційного, когнітивного і поведінкового. Тому, щоб забезпечити надійність, валідність і повноту отриманих даних, до діагностичного інструментарію включили чотири методики, кожна з яких сприяла глибокому вивченню певної складової професійного вигорання.

Дослідження проводилося двома етапами. На першому етапі, з метою вивчення професійного вигорання, ресурсності педагогів та ефективності групових форм психологічної підтримки були проведені попередні бесіди з педагогами із застосуванням методики напівструктурованого інтерв'ю. Учасниками дослідження стали 5 педагогів різного стажу та спеціалізації. Це дало змогу оцінити загальне ставлення педагогів до проблеми професійного й емоційного вигорання, визначити ключові детермінанти, ризикові фактори, а також окреслити можливі шляхи їх усунення. Запитання в інтерв'ю були ретельно продумані та структуровані таким чином, щоб відповідали основним цілям дослідження. Додаток

На другому етапі дослідження були використані чотири методики, які допомогли виявити у респондентів симптоми професійного вигорання, а також

дозволили вивчити і ключові психологічні чинники, які впливають на його розвиток .

Опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу». (Додаток Г)

Дана методика дозволяє оцінити рівень стресостійкості особистості, тобто здатність зберігати емоційну стабільність у ситуаціях психоемоційного напруження. Для педагогів, діяльність яких супроводжується значним комунікативним навантаженням і високим рівнем відповідальності, цей показник є одним із провідних факторів попередження професійного вигорання. Методика також допомагає проаналізувати адаптаційний потенціал педагога та його здатність справлятися з тривалими стресовими ситуаціями. Дослідження взаємозв'язку між рівнем стійкості до стресу та показниками MBI дозволяє виявити, наскільки цей ресурс впливає на процес виникнення чи пригнічення вигорання.

Респондент відповідає на 18 запитань, намагаючись максимально чесно оцінити себе, щоб визначити власний рівень стійкості до стресу.

Діагностика проходила на платформі АІС «Я – психолог».

Методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою» (Н. Журін, Є. Ільїн) (Додаток Д)

Методика, розроблена Н. Журіним та Є. Ільїним, спрямована на вивчення рівня задоволеності педагогів своєю професією та окремими аспектами професійної діяльності. Вона відзначається простотою у використанні, швидкістю проведення і може застосовуватися як у груповій, так і в індивідуальній роботі психолога. Підрахунок індексу задоволеності дає змогу визначити ступінь позитивного або негативного ставлення педагогів до власної професійної діяльності. Високий рівень задоволеності працею сприяє професійній стабільності, тоді як зниження цього рівня може вказувати на наявність внутрішньої напруги, знижену мотивацію і виступати раннім сигналом розвитку емоційного вигорання. Отримані результати є важливими для глибшого розуміння причин професійного вигорання та розробки ефективних заходів його попередження.

Респондентам потрібно дати відповіді на 17 запитань стосовно своєї професійної діяльності, обираючи один із існуючих варіантів відповіді, який саме збігається з їхньою думкою та позначити «так», «ні» або «не знаю». Всі бали підсумовуються і ступінь задоволеності підраховується за всіма 17 позиціями. [98]

Діагностика проходила на платформі АІС «Я – психолог».

Діагностування рівня задоволеності педагогічною професією (Додаток Е)

Ця методика доповнює попередню, надаючи можливість більш детально оцінити когнітивно-емоційний компонент ставлення до професійної діяльності. Вона спрямована на визначення рівня узгодженості між очікуваннями педагога та реальними умовами його роботи, що безпосередньо впливає на формування синдрому емоційного вигорання.

У межах цієї методики задоволеність професійною діяльністю аналізується за такими критеріями:

– ставлення до навчального закладу;

– взаємини з колегами;

– задоволеність умовами праці;

– рівень задоволення професійним статусом у колективі;

– ставлення до власної роботи;

– взаємодія з учнями;

– ставлення до адміністрації школи;

– сприйняття педагогічного колективу загалом.

Методика також дозволяє виявити, які з аспектів професійної діяльності (взаємини в колективі, ставлення до учнів, умови роботи, рівень оплати праці, професійний статус) стають джерелом найбільшого незадоволення. Зібрана інформація є важливою для якісного аналізу причин емоційного вигорання та формування ефективних рекомендацій з його профілактики.

Респонденту пропонується оцінити 54 твердження, обираючи один із трьох варіантів: повністю погоджуюся, частково погоджуюся чи не погоджуюся

зовсім. Цей вибір дозволяє максимально точно відобразити особисте ставлення до запропонованої проблематики.

Методика має шкалу неправди. Якщо сума балів за даною шкалою більша 6, то результати варто вважати сумнівними.

Діагностика проходила на платформі АІС «Я – психолог».

Опитувальник професійного вигорання (К. Маслач, К. Джексон в адаптації Водоп'янової, MBI) (Додаток Є)

Опитувальник професійного вигорання Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI) є однією з найвідоміших і найпоширеніших методик, що використовується для виявлення синдрому професійного вигорання у працівників різних галузей, таких як освіта, охорона здоров’я, управління чи бізнес. Ця методика була розроблена К. Маслач і С. Джексоном, а її надійність і валідність підтверджені численними емпіричними дослідженнями. Існують адаптовані варіанти MBI, зокрема ті, що враховують специфіку роботи педагогів.

Основою MBI є трикомпонентна модель вигорання, яка дозволяє оцінити рівень синдрому за трьома ключовими аспектами:

Емоційне виснаження – ступінь психофізичного виснаження і постійної втоми, що виникає через тривалий професійний стрес.

Деперсоналізація – прояви відчуження, байдужості чи формального підходу до взаємодії з учнями, клієнтами або колегами.

Зниження професійних досягнень – суб’єктивне сприйняття власної неефективності, втрати професійної самореалізації та незадоволення результатами своєї роботи.

Опитувальник включає 22 твердження, відповіді на які дозволяють обчислити показники за вказаними шкалами. У відповідності з інструкцією до методики, респондент повинен уважно зчитати кожне твердження і позначити, наскільки часто він відчував подібні емоції чи переживання в робочій діяльності. Відповіді оцінюються за шкалою від "ніколи" до "дуже часто".

Практичне використання MBI дає змогу:

- отримати всебічну оцінку рівня професійного вигорання;

- виявити найвразливіші складові професійної діяльності, наприклад, взаємини в колективі, умови праці чи емоційне навантаження;

- визначити напрямки психопрофілактичних та корекційних заходів, а також розробити план інтервенцій як на індивідуальному, так і на груповому рівнях;

- контролювати динаміку змін рівня вигорання після впровадження певних заходів.

Використання адаптованих версій опитувальника дозволяє забезпечити його точність і відповідність умовам конкретного соціокультурного середовища, що сприяє більш коректній інтерпретації отриманих результатів. [24]

Діагностика проходила на платформі АІС «Я – психолог».

Вибрані методики відповідають меті та завданням кваліфікаційної роботи.

Під час планування та проведення емпіричного дослідження були ретельно дотримані всі ключові науково-етичні принципи. Це гарантувало як коректність отриманих результатів, так і повне дотримання прав учасників — педагогічних працівників.

Вибрані методики відповідають меті та завданням кваліфікаційної роботи. Їх застосування стало важливим інструментом для забезпечення цілісного підходу у вивченні феномену професійного вигорання педагогів. Цей підхід охоплює не лише аналіз зовнішніх проявів синдрому, але й вивчення внутрішніх психологічних чинників, таких як рівень задоволеності професійною діяльністю, стресостійкість та мотиваційні аспекти особистості педагога.

Комплексне використання зазначених методик дозволило:

• встановити зв’язок між задоволеністю професійною діяльністю і інтенсивністю емоційного виснаження;

• оцінити вплив індивідуальної стійкостістресо на розвиток симптомів професійного вигорання;

• виявити загальні тенденції в емоційному стані педагогів і їх відношенні до роботи;

Таким чином, обрані психодіагностичні методики забезпечили детальне та всебічне дослідження проблеми професійного вигорання педагогів, створивши важливе емпіричне підґрунтя для аналізу впливу арттерапевтичних технологій у запобіганні цьому явищу.

Під час планування та проведення емпіричного дослідження були ретельно дотримані всі ключові науково-етичні принципи. Це гарантувало як коректність отриманих результатів, так і повне дотримання прав учасників — педагогічних працівників.

Основні етичні принципи, впроваджені у дослідженні:

Інформована згода. Усі вчителі отримали детальну інформацію про мету, завдання, тему та процедуру дослідження. Участь виявилася цілковито добровільною, що підтверджено отриманими інформованими згодами.

Конфіденційність та анонімність. Було забезпечено, що всі зібрані дані залишаються анонімними та використовуються виключно в рамках наукового аналізу.

Наукова доброчесність. Результати оброблялися та інтерпретувалися з максимальною об’єктивністю та прозорістю, без будь-якого спотворення, фальсифікації чи втручань, що забезпечує високу достовірність і надійність висновків.

Повага до особистості учасників. У процесі дослідження дотримувалися принципів чесності й відкритості. Кожен учасник мав невід’ємне право відмовитися від участі або припинити її у будь-який момент без необхідності пояснювати причини, що підкреслює повагу до їхньої автономії.

Дотримання згаданих етичних стандартів разом із ретельно підготовленими етапами дослідження та узгодженням методичного інструментарію забезпечило високий рівень як професійності, так і етичності проведеної роботи.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження професійного вигорання педагогів

Емпіричне дослідження, яке проводилося з педагогами початкової ланки навчання загальноосвітніх закладів Нововолинської МТГ, полягало у виявленні рівня професійного (емоційного) вигорання серед педагогічних працівників, аналізі чинників, що впливають на цей процес (здатності до стресостійкості, задоволеності професійною діяльністю), а також в обґрунтуванні застосування арттерапевтичних груп як заходу профілактики вигорання.

У дослідженні взяли участь 99 педагогів (усі жінки) віком від 19 до 68 років, середній вік склав 46 років. Для комплексного аналізу феномену було застосовано бесіди з педагогами із використанням методики напівструктурованого інтерв'ю та чотири взаємодоповнювальні психодіагностичні методики.

Давайте проведемо порівняльний аналіз даних за всіма методиками, які були використані у дослідженні.

Проведення напівструктурованого інтерв’ю дало змогу отримати узагальнену інформацію про прояви професійного вигорання серед педагогів, основні чинники його формування та можливі ресурси для відновлення.

Аналіз відповідей показав, що педагоги найчастіше стикаються з емоційним виснаженням, яке проявляється через постійну втому, головні болі, дратівливість, втрату інтересу до роботи та бажання дистанціюватися від професійної діяльності. Це вказує на значний рівень емоційного навантаження, що виникає через хронічний стрес і перевтому.

Ознаки зниження особистісних досягнень проявляються у відчутті меншої професійної ефективності, відсутності підтримки з боку колег або керівництва, а також у знецінюванні власних результатів праці. Серед причин такої ситуації називають надмірну кількість завдань і нестачу позитивного зворотного зв’язку.

Деперсоналізація, або емоційне дистанціювання, спостерігається у деяких педагогів як формальне ставлення до учнів, байдужість до їхніх успіхів і зниження емпатії. Основними причинами цього названо часті конфлікти,

емоційне виснаження та негативний вплив стресових факторів у навчальному середовищі.

Серед головних причин виникнення вигорання педагоги виділяють надмірне адміністративне навантаження, конфлікти з учнями та їхніми батьками, перевантаженість позаурочними завданнями й недостатню підтримку зі сторони колег. Усі ці чинники посилюють хронічний стрес, дефіцит часу та емоційне перевантаження, що суттєво збільшує ризик розвитку синдрому вигорання.

Педагоги сходяться на думці, що активні форми відновлення є найефективнішими. До них належать арттерапія, заняття спортом і творчі хобі, які сприяють зниженню емоційної напруги, підвищенню рівня усвідомленості й відновленню внутрішнього балансу.

У опитувальнику «Самооцінка стійкості до стресу» взяли участь 81 респондент віком від 20 до 68 років (середній вік 46 років). В процесі аналізу кількісних показників було встановлено, що 13 респондентів, а це 16% від загальної кількості педагогів, мають високий рівень стійкості до стресу; середній рівень стійкості до стресу показали 67 респондентів (83%); і тільки 1 респондент (1%) показав низький рівень стійкості до стресу. Результати визначення рівня стресостійкості у педагогічних працівників зображено на Рисунку 2.1.



Рис. 2.1. Зведена діаграма за результатами опитувальника «Самооцінка стійкості до стресу»

Аналіз результатів за цією методикою показав, що більшість педагогів (близько 83%) демонструють середній рівень стресостійкості. Це свідчить про наявність достатньо розвинених адаптивних механізмів. Це свідчить про їх здатність справлятися з типовими професійними навантаженнями, проте вони залишаються вразливими у станах підвищеної напруги та тривалого емоційного тиску.

Близько 16 % педагогів мають високий рівень стресостійкості, що характеризується здатністю зберігати врівноваженість, контролювати емоції та конструктивно реагувати на складнощі.

Лише 1 % опитаних виявили низький рівень стійкості до стресу, але це найбільш вразливі респоденти до емоційного виснаження та деперсоналізації і це вказує на необхідність розвитку у них навичок саморегуляції, підвищення емоційної гнучкості та вдосконалення здатності ефективно долати стресові ситуації.

Результати дослідження підтверджують залежність між рівнем стресостійкості та професійним вигоранням: зі зниженням стресостійкості зростає ризик емоційного виснаження.

Зважаючи на значну кількість респондентів із середнім та низьким рівнями стресостійкості, а це є найбільш схильні до вигорання педагоги за умов тривалого навантаження без належного відновлення, розвиток навичок саморегуляції залишається одним із ключових напрямків у профілактиці професійного вигорання.

За збереження наявних тенденцій можна передбачити, що частина педагогів із середнім рівнем стійкості до стресу в перспективі може зазнавати загострення симптомів професійного вигорання, таких як емоційне виснаження, зниження мотивації та байдужість до роботи. Це стає особливо ймовірним у випадках перевантаження роботою, браку підтримки в колективі та недостатніх можливостей для повноцінного відпочинку. Водночас педагоги з високим рівнем стресостійкості здатні зберігати стабільний психологічний стан і становити цінний ресурс для колективу. Однак і вони потребують заходів

профілактики вигорання, адже тривале перебування в умовах стресу поступово виснажує навіть найстійкіших професіоналів.

Тож, щоб уникнути негативних наслідків, доцільно впроваджувати програми психологічної підтримки, тренінги (зокрема, з елементами арт-терапії), спрямованих на розвиток емоційної компетентності, усвідомлення та прийняття власних емоцій (а не їхнє придушення). Навчати вчителів знаходити баланс між професійною діяльністю та особистим життям, а також застосовувати техніки відновлення (як ментального, так і фізичного характеру) з метою запобігання виснаженню адаптаційних механізмів. Це допоможе не лише зберегти психічне здоров'я педагогів, а й підвищити результативність їхньої професійної діяльності.

Виходячи з теоретичної засади, що задоволеність роботою виступає ключовим захисним фактором, який має зворотну залежність від рівня професійного вигорання, ми вирішили дослідити, як педагоги суб'єктивно оцінюють свою професійну діяльність. Для цього використали методику, розроблену Н. Журіним та Є. Ільїним, яка спрямована на вивчення рівня задоволеності педагогів своєю професією та окремими аспектами професійної діяльності.

У дослідженні взяли участь 60 респондент віком від 20 до 68 років (середній вік 46 років) жіночої статі. Аналіз результатів дослідження за даною методикою показав здебільшого позитивне сприйняття педагогами своєї професійної діяльності, водночас виявивши наявність потенційної зони ризику. Розподіл педагогічних працівників за рівнями задоволеності показано у діаграмі (Рисунок 2.2.).

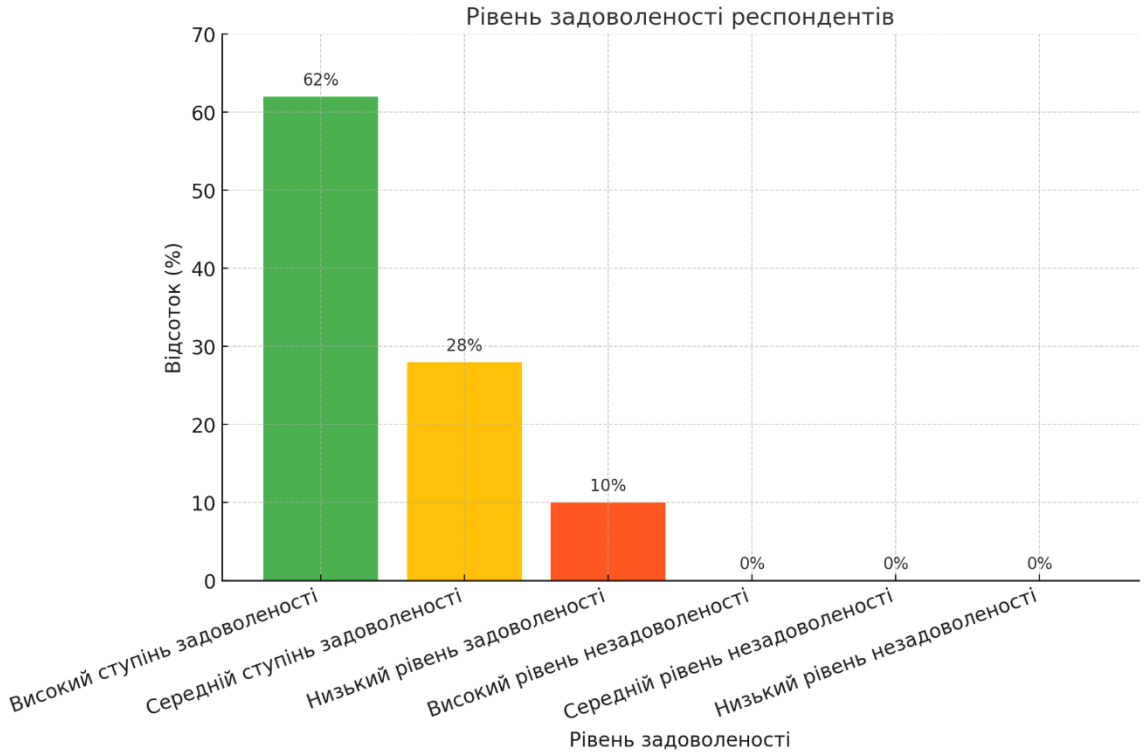


Рис. 2.2. - Розподіл педагогічних працівників за рівнями задоволеності

Діагностичний аналіз показав що 37 педагогів (62%) мають високий рівень задоволеності своєю професією. Це виражається через позитивне ставлення до роботи, усвідомлення її важливості та прагнення до самовдосконалення.

Втім, значна частка 17 респондентів (28%) належить до групи із середнім рівнем задоволеності. Для цієї категорії характерна амбівалентність: одночасно існує задоволення від певних аспектів професійної діяльності та складнощі, викликані навантаженням чи адміністративним тиском. Такі педагоги потребують окремої уваги, адже існує ризик зниження їхньої мотивації.

Лише 6 (10%) респондентів показали низький рівень задоволеності, що може свідчити про ознаки емоційного виснаження або професійного вигорання. Важливо підкреслити, що жоден педагог не виявив вираженої незадоволеності (0%), що є позитивним показником для всього колективу.

Загальний висновок полягає у тому, що хоч результати індикаторів здебільшого сприятливі, присутність педагогів зі середнім і низьким рівнем задоволеності вимагає системного підходу до профілактики. Особливу увагу слід

приділити заходам, спрямованим на підтримку мотивації, зниження рівня стресу та запобігання професійному вигоранню.

Методика, розроблена Н. Журіним та Є. Ільїним, надає змогу сформувати загальне уявлення про рівень задоволеності педагогів своєю професійною діяльністю. Водночас вона не забезпечує детального аналізу, необхідного для виявлення конкретних чинників, які впливають на це задоволення. Її результати відображають лише загальний емоційно-мотиваційний стан у професійній сфері, не деталізуючи окремі аспекти педагогічної взаємодії та умов праці.

Враховуючи зазначене, було прийнято рішення використати методику оцінювання рівня задоволеності педагогічною діяльністю за розширеними критеріями. Це дозволило більш детально охопити ключові аспекти професійного самопочуття педагога. Завдяки цьому підходу вдалося отримати повніше уявлення про стан професійного благополуччя викладачів, виявити проблемні зони в міжособистісних стосунках і мотивації до роботи, а також визначити напрями психологічної підтримки для профілактики професійного вигорання.

У дослідженні за методикою “Діагностування рівня задоволеності педагогічною професією” взяли участь 60 респондентів від 20 до 68 років (середній вік 46 років) жіночої статі. Рівень задоволеності педагогів за різними аспектами професійної діяльності відображено в діаграмі (Рисунок 2.3), у якій видно, що найвищі показники стосуються ставлення до учнів, роботи та адміністрації, а найнижчий — рівня задоволеності своїм статусом у колективі.

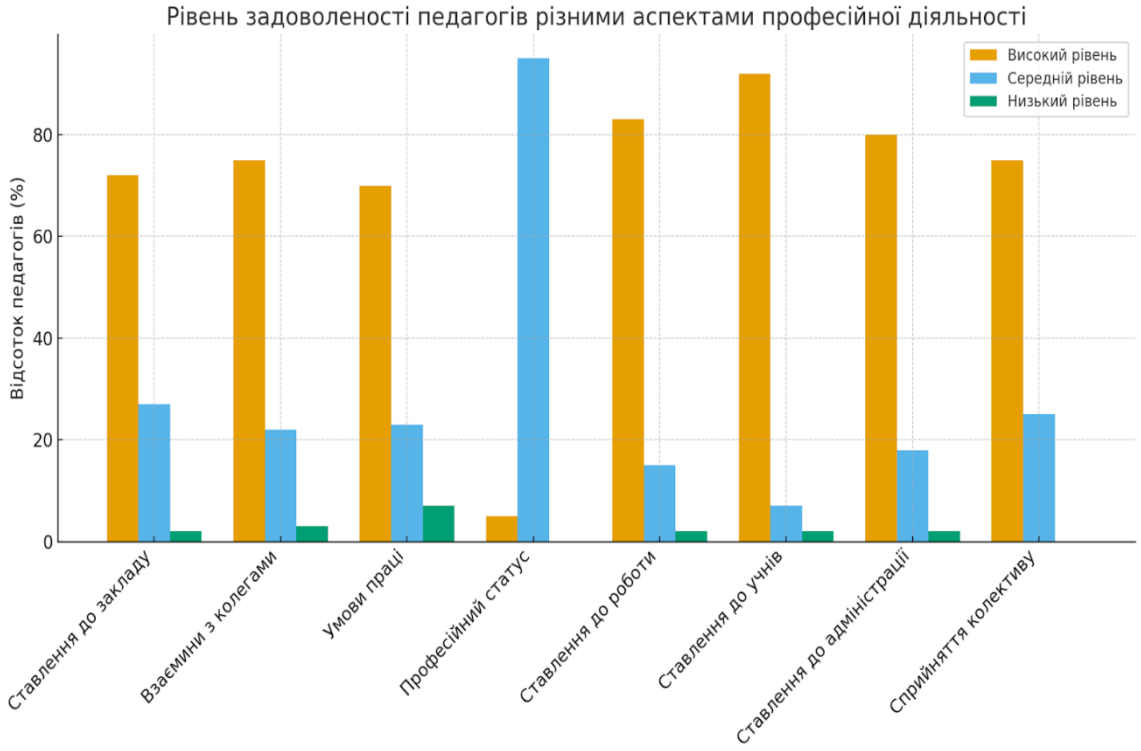


Рис.2.3. Рівень задоволеності педагогів за різними аспектами професійної діяльності

Дослідження показало загалом високий рівень задоволеності педагогів своєю професійною діяльністю та соціально-психологічним кліматом у навчальних закладах. Найвищі показники відзначаємо у таких аспектах, як позитивне ставлення до учнів (92%), задоволення власною роботою (83%) та сприятливі взаємини з колегами (75%). Крім того, 80% опитаних високо оцінили співпрацю з адміністрацією, що вказує про конструктивну співпрацю й підтримку з боку керівництва. Ці дані свідчить про те, що більшість освітян сприймають свою професію як значущу, цінують міжособистісний контакт і знаходять емоційну підтримку у спілкуванні з учнями.

Водночас були виявлені й проблемні аспекти. Особливо низьким виявився рівень задоволеності професійним статусом: лише 5% педагогів відчувають належне визнання своїх досягнень, тоді як основна частина (95%) демонструє середній рівень. Це може сигналізувати про певне відчуття недооцінення або недостатнього визнання професійних досягнень педагогів. Також значну частку займає середній і низький рівень задоволеності умовами праці (сумарно 30%),

що вказує на існування організаційних чи матеріально-технічних проблем, які впливають на самопочуття педагогів у професійній діяльності.

Водночас важливо звернути увагу на те, що у 37 респондентів показник "щирості" перевищив 6 балів. Це може бути ознакою тенденції до соціально бажаних відповідей, тому частина отриманих даних потребує обережного аналізу, оскільки може не повною мірою передавати реальний емоційний стан і ступінь задоволеності педагогів.

У підсумку, незважаючи на загальний позитивний соціальний клімат, основними напрямами для вдосконалення залишаються підвищення рівня професійного визнання та поліпшення умов праці. Враховуючи наявність респондентів із сумнівними відповідями, доцільним є вивчення факторів, що впливають на задоволеність працею, використовуючи додаткові якісні методи, а саме інтерв'ю, спостереження, групові обговорення.

На попередньому етапі дослідження було акцентовано увагу на аналізі факторів, які можуть впливати на виникнення синдрому професійного вигорання. Зокрема, досліджували рівень задоволеності педагогів своєю роботою, умови праці, характер взаємин у колективі, ставлення до учнів і адміністрації, а також стійкості педагога до стресу. Отримані дані дозволили окреслити загальні тенденції щодо професійного самопочуття педагогів та визначити потенційні зони ризику.

Для більш глибокого аналізу проявів емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження було використоано діагностику синдрому професійного вигорання через використання опитувальника Маслач (Maslach Burnout Inventory). Цей інструмент не лише дозволяє кількісно оцінити рівень вигорання, але й допомагає визначити структуру його проявів серед педагогічних працівників. У дослідженні взяли участь 99 респондент віком від 20 до 68 років (середній вік 46 років) жіночої статі.

Аналіз результатів дав можливість детально зрозуміти характерні особливості прояву синдрому вигорання у педагогічних працівників. Це дозволило визначити ключові тенденції їхнього емоційного стану, рівня

професійної мотивації та особливостей взаємодії з колегами й учасниками освітнього процесу. Розподіл педагогів за рівнями компонентів професійного вигорання (за методикою К. Маслач і С. Джексон) висвітлені у таблиці 2.1

Таблиця 2.1.

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

№ з/п	Компонент професійного вигорання	Рівень професійного вигорання	Кількість респондентів	Відсоток (%)
1.	Емоційне виснаження	Низький	15	51,1
		Середній	48	48,5
		Високий	36	36,6
2.	Деперсоналізація	Низький	45	45,5
		Середній	31	31,3
		Високий	23	23,2
3.	Редукція професійних досягнень	Низький	28	28,3
		Середній	42	42,4
		Високий	29	29,3

Аналіз результатів дослідження показують, що значна частина педагогів (48,5%) перебуває на середньому рівні емоційного виснаження. Це свідчить про періодичну перевтому, втому від навчального процесу або відчуття нестачі емоційних ресурсів, що є поширеним явищем для професій, де інтенсивна міжособистісна взаємодія відіграє ключову роль. У той же час 36,6% опитаних мають високий рівень емоційного виснаження, що є серйозним сигналом ризику розвитку синдрому професійного вигорання. Ця група потребує системного

підходу до профілактики та корекції, наприклад, через участь у арттерапевтичних сесіях або групових програмах для емоційного відновлення. Лише 15,1% учасників демонструють низький рівень емоційного виснаження, характеризуючи їх як стресостійких, емоційно стабільних і ресурсних професіоналів.

Рівень деперсоналізації серед педагогів показує, що майже половина (45,5%) зберігають низькі показники, підтримуючи емпатію, позитивне ставлення до учнів та колег, що є ключовим фактором успішної професійної діяльності. Водночас у 31,3% педагогів зафіксовано середній рівень деперсоналізації, який може свідчити про тенденцію до емоційного дистанціювання або формального підходу до виконання професійних обов'язків. Окрему увагу слід приділити групі з високим рівнем деперсоналізації (23,2%), адже в цьому випадку ймовірно проявляються емоційне відчуження, роздратованість і байдужість — характерні ознаки початку професійного вигорання.

Щодо рівня редукції професійних досягнень, результати дослідження свідчать про наявність певних труднощів у сфері професійної самореалізації. Зокрема, 28,3% педагогів демонструють низький рівень редукції, що означає збереження впевненості у власній компетентності та ефективності. У той же час, 42,4% опитаних мають середній рівень, що може свідчити про зниження віри у свої сили, відчуття недостатньої підтримки чи прояви професійної втоми. Найбільш тривожним є показник у 29,3% педагогів, які характеризуються високим рівнем редукції професійних досягнень. Ця група потребує додаткової уваги у вигляді підтримки, підвищення мотивації та відновлення ресурсного потенціалу.

Підсумовуючи результати дослідження, можна стверджувати, що більшість педагогів характеризується середнім рівнем прояву синдрому професійного вигорання. Це свідчить про присутність стресових факторів, але водночас зберігається потенціал для їх подолання та відновлення. Варто зауважити, що близько третини учасників дослідження показали ознаки

високого рівня емоційного виснаження або зниження професійних досягнень. Це вимагає особливої уваги з боку адміністрації освітнього закладу та його психологічної служби.

Аналіз результатів за чотирма методиками вказує на те, що серед педагогів вибірки виявлено середній рівень емоційного вигорання. Цей стан супроводжується помірною здатністю до подолання стресу та деяким зниженням задоволеності своєю професійною діяльністю. Отримані дані за різними методиками підтверджують існування взаємозв'язку між рівнем емоційного виснаження, мотивацією до професійної діяльності та здатністю протидіяти стресу. Встановлено, що зниження задоволеності професійною діяльністю та рівня стійкості до стресу сприяє підвищенню показників емоційного вигорання. Результати дослідження підкреслюють необхідність реалізації комплексних профілактичних заходів, серед яких важливе місце займає організація арт терапевтичних груп. Ці заходи покликані сприяти гармонізації емоційного стану, розвитку навичок саморегуляції, а також підвищенню стресостійкості та рівня професійного задоволення педагогічних працівників.

Для ефективної профілактики професійного вигорання пропонуються наступні рекомендації щодо реалізації програм підтримки [12]:

– Регулярний моніторинг рівнів стресу та вигорання за допомогою стандартизованих інструментів, таких як опитувальник Маслач.

– Створення анонімних онлайн-платформ для самодіагностики, які пропонують індивідуальні рекомендації.

– Проведення практичних сесій із релаксації, включаючи медитацію, дихальні техніки та майндфулнес.

– Навчання методів когнітивно-поведінкової терапії для роботи з негативними емоціями та думками.

– Запровадження програм наставництва для молодих спеціалістів з метою зміцнення командної роботи.

– Заохочення досягнень співробітників для підвищення їх упевненості у власних професійних здібностях.

– Організація групових занять з арт-терапії з використанням художніх, музичних чи театральних методик.

– Створення спеціальних зон для творчого самовираження в межах робочого простору.

– Оптимізація робочого розкладу шляхом впровадження гнучкого графіка та регулярних перерв.

– Обладнання зон відпочинку в офісах для зменшення напруженості під час робочого дня.

– Надання доступу до консультацій із психологами чи психотерапевтами в індивідуальному та груповому форматах.

– Проведення освітніх семінарів для співробітників і керівників щодо профілактики емоційного вигорання.

– Створення відкритого комунікаційного середовища між співробітниками та керівництвом з метою зменшення стресу.

– Організація заходів для соціальної взаємодії, таких як корпоративи, спільні обіди чи спортивні активності.

– Регулярне опитування працівників щодо їх задоволення та користі впроваджених заходів.

– Адаптація програм відповідно до змін у запитах і специфіці діяльності співробітників.

Реалізація зазначених заходів дозволить значно знизити рівень професійного вигорання, покращити задоволеність працею та підвищити продуктивність співробітників, що в підсумку сприятиме ефективній роботі та зміцненню репутації організації.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА АРТТЕРАПЕВТИЧНОЇ ПРОГРАМИ «АРТТЕРИТОРІЯ ГАРМОНІЇ І ТВОРЧОСТІ» З УРАХУВАННЯМ СПЕЦИФІКИ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

Проведене емпіричне дослідження дало змогу визначити ключові особливості професійного вигорання серед педагогів, зокрема рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійних досягнень. Результати свідчать, що більша частина педагогічних працівників перебуває у стані середнього рівня емоційного виснаження, яке супроводжується зниженням відчуття професійної ефективності та виникненням емоційного відсторонення у міжособистісних стосунках. Це підкреслює нагальність впровадження спеціальних програм психологічної підтримки, спрямованих на відновлення внутрішніх ресурсів, зменшення стресу та підвищення стійкості педагогів.

Одним із найефективніших способів профілактики та подолання цього синдрому є застосування арт-терапії. Використання її методів сприяє розвитку здатності до самовираження, дозволяючи на символічному рівні досліджувати різноманітні почуття. Це допомагає сублімувати негативні переживання в соціально прийнятний спосіб, передаючи їх через візуальні образи. За допомогою арттерапії можна усвідомити негативні моделі поведінки, сформувати нові стратегії дій і комунікацій, підвищити самооцінку та змінити способи мислення. Крім того, створюються сприятливі умови для особистісного розвитку: змінюється ставлення до власного внутрішнього світу, знижується рівень напруження й тривоги, пом'якшуються гострі емоційні переживання. Одночасно підвищуються творчі здібності та стимулюється креативність. [30]

Завдяки арт-терапевтичним методикам педагоги можуть безпечно виражати свої почуття, відновлювати зв'язок із власними потребами та внутрішнім балансом, що є важливим для підтримки їхнього психологічного здоров'я в роботі.

Запобігання та мінімізація професійної деформації педагога потребує цілісного та системного підходу протягом усіх етапів його кар'єри. Важливою ланкою у цьому процесі є психологічні служби закладів освіти, завданням яких є сприяння усвідомленню значення психологічної підтримки та допомога у її впровадженні.

У закладах освіти групова терапія може організовуватися у форматі тренінгів, практикумів, майстер-класів або регулярних групових занять. Програми таких заходів зазвичай включають:

- вправи для розігріву та налаштування на творчий процес;

- виконання різноманітних арттерапевтичних технік, таких як малювання, ліплення, створення колажів, музичні імпровізації тощо;

- обговорення та аналіз отриманого досвіду;

- завершальні вправи, спрямовані на інтеграцію здобутих результатів у повсякденне життя.

Проведення групових занять для педагогів потребує врахування специфіки їх професійної діяльності, яка характеризується високим рівнем емоційного навантаження та постійною взаємодією з великою кількістю людей. У таких умовах групова форма арттерапії надає оптимальні можливості для зняття емоційної напруги, розвитку навичок саморефлексії та поповнення психологічних ресурсів.

Основою групової арттерапії є поєднання індивідуальної творчої діяльності з міжособистісною взаємодією, яка відбувається у безпечному, підтримуючому середовищі.

Ефективність групової роботи значною мірою залежить від чітко організованого процесу, що проходить через визначені етапи. У практиці зазвичай виділяють три ключові етапи:

Підготовчий етап передбачає створення комфортної та безпечної атмосфери для учасників. Цей етап охоплює знайомство, встановлення групових правил та виявлення індивідуальних запитів. Він допомагає педагогам краще

зрозуміти свої очікування, оцінити актуальний емоційний стан і налаштуватися на продуктивну творчу співпрацю.

Основний етап включає саму творчу діяльність, у якій застосовуються різноманітні арттерапевтичні техніки, такі як малювання, створення колажів, робота з глиною, використання метафоричних карток чи мандал тощо. Цей процес дозволяє учасникам через мистецьку образну мову виразити глибокі внутрішні переживання, знизити емоційне напруження та відновити контакт із власними ресурсами.

Рефлексивно-інтеграційний етап спрямований на усвідомлення та осмислення отриманого досвіду. Учасники мають змогу обговорити свої почуття, інсайти, а також зміни у ставленні до себе і своєї професійної діяльності. Така рефлексія допомагає краще усвідомити власні емоції, реакції та опанувати конструктивні способи їх вираження.

Під час організації групових занять психологу важливо враховувати емоційний стан учасників, рівень професійного вигорання та їхні індивідуальні особливості. Методики повинні бути доступними, делікатними й спрямованими на підтримку учасників, без ризику загострення травматичних переживань.

З урахуванням результатів дослідження та особливості педагогічної діяльності, була створена арт-терапевтична програма «Арт-територія гармонії і творчості». Її основна мета полягає у формуванні арт-терапевтичних груп для педагогічних працівників, що забезпечують учасникам безпечний простір для емоційного самовираження, осмислення особистих переживань та відкриття внутрішніх ресурсів через творчість. Ключові завдання таких груп спрямовані на профілактику емоційного вигорання шляхом активації внутрішніх сил і вдосконалення навичок саморегуляції. Програма поєднує методи класичної арт-терапії, нейромалювання, мандалотерапії та елементи групової підтримки, що забезпечує цілісний підхід до збереження психологічного благополуччя педагогів.

Завдання програми були визначені з урахуванням емпіричних даних, які свідчать про переважання у педагогів симптомів професійного вигорання

(зокрема емоційного виснаження та деперсоналізації), а також середнього рівня стресостійкості:

- *Емоційна корекція та розвантаження*: забезпечення безпечного простору для звільнення від накопиченої негативної напруги та усунення внутрішніх конфліктів, які спричиняють емоційне виснаження.

- *Р*озвиток саморефлексії: стимулювання усвідомлення та вербалізації власних почуттів, потреб і ресурсів через процеси самопізнання.

- *Зміцнення стресостійкості та внутрішньої опори*: навчання методикам саморегуляції та самопідтримки, а також формування позитивної самооцінки для протидії зниженню професійних досягнень.

- *Корекція міжособистісної взаємодії*: покращення навичок емпатійного спілкування, створення умов для зменшення деперсоналізації через обмін досвідом і отримання підтримки в групі.

- *Пошук сенсу й ресурсів*: відновлення творчого натхнення й мотивації за рахунок усвідомлення нових ціннісних орієнтирів у професійній діяльності.

Робота арттерапевтичних груп будувалася на комплексі **ключових принципів**, які забезпечували створення комфортного і розвивального середовища:

- добровільність: участь у програмі є виключно добровільною, кожен має право на вибір ступеня залученості у процес;

- безпека й конфіденційність: забезпечення збереження особистої інформації, усі результати творчості та групові обговорення залишалися конфіденційними, створюючи умови для вільного вираження емоцій;

- безоцінність: відсутність критики художнього результату, арт-продукти, які створюються учасниками, не піддаються критичній оцінці, це сприяє зниженню напруги та сприяє самовираженню.

- повага до особистого простору та процесу творчості: забороняється тиск або примус до обговорення особистих (інтимних) тем; основна увага приділяється саме процесу творення, а не кінцевого результату, що дозволяє отримувати задоволення від діяльності та концентруватися на внутрішньому стані;

- активізація невербальної комунікації: застосування художніх матеріалів як засобу вираження допомагає долати захисні реакції й знаходити способи виявлення складних емоцій;
- правило "СТОП": кожен учасник має право відмовитись від виконання завдання або відмовитись ділитися своїми переживаннями;
- принцип прийняття і підтримки: кожен учасник сприймається як унікальна особистість, його досвід і почуття визнаються значущими;
- принцип інтеграції: на заняттях поєднуються різні види мистецької діяльності (малювання, колаж, робота з природними матеріалами, символічні образи, нейромалювання тощо) для досягнення глибшого психоемоційного ефекту.

Матеріально-технічне забезпечення: для зустрічей спеціально облаштовується приміщення, яке створює атмосферу психологічного комфорту та безпеки, забезпечуючи також належний рівень освітлення; у процесі роботи застосовуються різноманітні художні матеріали, такі як акварель і гуаш, кольоровий папір, глина, пластилін, олівці, маркери, природні матеріали, музичний супровід і техніки казкотерапії. Для забезпечення різноманіття також використовуються додаткові матеріали: пастель, кава, крупи, тканина та інші елементи, що сприяють сенсорному розвантаженню і допомагають учасникам вивільняти емоції.

Проведення арттерапевтичних занять було структуроване з урахуванням особливостей роботи педагогів.

Основні аспекти організації:

Кількість учасників: 8-15 осіб (реєстрація за google forms), що забезпечувало оптимальний баланс між груповою динамікою та індивідуальною увагою до кожного.

Тривалість програми: 1 раз на тиждень протягом 8-10 зустрічей Такий графік сприятиме системному підходу до подолання вигорання. Також кожен модуль можна проводити як окремі заняття.

Тривалість заняття: 1,5-2 години для дорослих для забезпечення часу на творчу роботу, рефлексію та обговорення.

Роль тренера: має досвід роботи в арттерапії, створює атмосферу прийняття, підтримки та безпеки, надає чіткі інструкції, допомагає учасникам досліджувати свої твори та переживання через запитання, але не інтерпретує та не оцінює, помічає прогрес учасників.

Тематика занять була побудована з урахуванням логіки поступового переходу: від стабілізації емоційного стану до самопізнання, прийняття себе та гармонізації внутрішнього світу. Крім того, важливим аспектом стало врахування етапів розвитку групи (формування, конфронтація, нормалізація, продуктивна співпраця) з подальшим адаптуванням методів і змісту занять відповідно до цих стадій.

Програма психологічної підтримки педагогів “Арттерапія гармонії та творчості” має модульну структуру, яка дозволяє поступово перейти від розуміння свого поточного стану до глибшого самопізнання, відновлення внутрішніх ресурсів, переосмислення професійної ролі та інтеграції збалансованого досвіду. Кожен модуль орієнтований на конкретний етап трансформації — починаючи з діагностики стану вигорання й завершуючи розробкою нових підходів до самопідтримки.

Програма розрахована на групову роботу з педагогами закладів освіти (закладів загальної середньої освіти та закладів дошкільної освіти).

Місце проведення: Нововолинський центр професійного розвитку педагогічних працівників.

Тематика модулів психологічної підтримки педагогів

“Арттерапія гармонії та творчості”

Модуль 1. Професійне вигорання: міф чи реальність. Ресурсність - шлях до гармонії в професії (Додаток Ж)

*Мета заняття: с*формувати розуміння проявів професійного вигорання через особистий досвід, ознайомитися з поняттям "ресурс" та визначити власні джерела енергії. Мотивувати учасників до залучення у процес арттерапії для досягнення гармонії.

Короткий зміст заняття:

1. Міні-лекція: Розгляд природи професійного вигорання, його психологічних симптомів та основних фаз.

2. Групова дискусія:

Обговорення питання "Як я відчуваю втому і що мене заряджає?"

3. Арттерапевтичні техніки:

Малювання кавою на тему "Моя чашка ресурсності". Учасники створюють символічне зображення, яке відображає їхнє відчуття ресурсу, підтримки та моменти відновлення.

4. Рефлексія:

Обговорення відчуттів та образів, які виникли у процесі творчої роботи.

Очікувані результати: усвідомлення учасниками власного рівня емоційного виснаження; уміння визначати ресурси для відновлення енергії та знаходити джерела радості й натхнення у своїй професійній діяльності.

Модуль 2. Я і моя професія: пошук сенсу

Мета: сприяти переосмисленню педагогами їхньої професійної місії, визначенню ключових цінностей та джерел внутрішньої мотивації, а також відновленню позитивного сприйняття себе в ролі спеціаліста.

Короткий зміст заняття:

1. Дискусія на тему: Що означає для мене бути педагогом?
2. Арттерапевтичні техніки: створення колажів на теми «Моя професійна місія», «Символ моєї сили як педагога», «Мої цінності».
3. Обговорення створених образів, аналіз їхнього значення та розуміння власних джерел натхнення.
4. Рефлексія.

Очікуваний результат: підвищення рівня професійної самооцінки, активізація внутрішньої мотивації та краще усвідомлення сенсу і цінності своєї педагогічної діяльності.

Модуль 3. Діалог із собою

Мета: допомогти налагодити внутрішній діалог, з'ясувати та проаналізувати дисонанси між професійною роллю й особистісними потребами.

Короткий зміст заняття:

1. Підготовка до активності, налаштування на роботу через дихальні вправи.

2. Робота з метафоричними асоціативними картами (МАК).

Вправа «Моє професійне Я»: учасники обирають одну карту, що символізує їхнє професійне «Я», та іншу, яка представляє їхнє особистісне «Я». Відбувається аналіз схожостей і відмінностей, із подальшим груповим обговоренням.

3. Арттерапевтична вправа "Внутрішнє світло та професійні грані"

Мета: усвідомити власні сильні сторони як педагога та як особистості, підкріпити позитивну самооцінку та внутрішню мотивацію.

*Очікуваний результат: р*озширити розуміння власного «Я», усвідомлення особистих потреб і меж, покращення навичок саморефлексії та прийняття себе.

Модуль 4. Я і моє тіло. Відновлення контакту з тілом

Мета: поновлення зв'язку між свідомістю та тілом, зменшення фізичної та емоційної напруги, засвоєння навичок розпізнавання сигналів стресу через тіло.

Короткий зміст заняття:

1. Обговорення теми «Як моє тіло реагує на втому?».

2. Техніки:

- Ліплення з глини «Моє тіло як дім» для дослідження почуття внутрішньої безпеки й прийняття себе.

- Дихання з елементами релаксації у супроводі музики.

- Танцювальна імпровізація та вільний рух для зняття напруги.

*Очікуваний результат: п*олегшення фізичного дискомфорту, відновлення почуття гармонії, усвідомлення тіла як інструменту самовідновлення та ресурсу.

Модуль 5. Мій емоційний баланс

Мета: опанувати навички розпізнавання, прийняття та гармонізації власних емоцій.

Короткий зміст заняття:

1. Дискусія на тему: Як я зазвичай реагую на стрес?

2. Арртерапевтична техніка: малювання мандали "Моя емоційна палітра", де учасники передають свої емоції через колір, форму та ритм.

3. Обговорення емоційних відтінків, які знайшли відображення в мандалі.

Очікуваний результат: розвиток емоційної грамотності, усвідомлення власного емоційного стану та створення внутрішньої гармонії.

Модуль 6. Особисті ресурси

Мета: виявити як внутрішні, так і зовнішні джерела підтримки, навчитися їх зберігати та поповнювати за потреби.

Короткий зміст заняття:

1. Проведення мозкового штурму на тему: Що мене наповнює?

2. Арттерапевтична техніка: Нейромалювання "Дерево моїх ресурсів", де через символ дерева візуалізуються ресурси: коріння (минуле, підтримка), стовбур (теперішній стан), крона (досягнення, здобутки).

3. Обговорення результатів у груповому форматі.

*Очікуваний результат: п*осилення обізнаності щодо власних джерел підтримки, формування внутрішньої опори та відчуття стабільності.

Модуль 7. Відновлення ресурсів через взаємодію з природою

Мета: пробудити глибше відчуття єдності з природою як із джерелом гармонії та навчитися використовувати її образи для емоційного відновлення.

Короткий зміст заняття:

1. Розмова про природні образи, які допомагають заспокоїтися.

2. Виконання творчих технік: "Пейзаж мого спокою" та створення мандали зі знайдених у природі матеріалів (листя, гілки, камені, квіти).

3. Обмін асоціаціями, емоціями й відчуттями, пов’язаними з виконаними завданнями.

Очікуваний результат: врегулювання емоційного стану, знаходження внутрішньої гармонії та відчуття спокою й наповненості.

Модуль 8. Створення нової реальності

Мета: спрямування на позитивне бачення майбутнього, визначення нових цілей, формування ідеального образу «Я» та планування професійного зростання.

Короткий зміст заняття:

1. Вправа з візуалізацією: «Я у майбутньому».
2. Техніка створення об'ємної форми: ліплення з глини або повітряного пластиліну «Фігура моєї мрії», яке має відобразити бажаний стан чи ідеальну версію себе.
3. Обговорення та рефлексія отриманого досвіду.

Очікуваний результат: створення перспективного бачення майбутнього, посилення впевненості у власних здібностях та отримання мотивації для подальших дій.

Модуль 9. Арт-територія — шлях до гармонії

Мета: закріплення здобутого досвіду, розвиток навичок підтримки себе, створення особистого символу гармонії та завершення терапевтичного процесу.

Короткий зміст заняття:

1. Розмова на тему: «Що я взяв із цього шляху?»
2. Використання комбінованих технік із залученням елементів попередніх занять.
3. Практика: розробка свого арт-посібника та створення мандали «Гармонія і творчість».
4. Ритуал завершення програми: групова взаємодія за методом «Дерево підтримки», де кожен учасник залишає символічний елемент у вигляді «листя» із побажаннями для інших членів групи.

Очікуваний результат: закріплення позитивного досвіду, формування почуття єдності, підтримки та внутрішньої гармонії. Учасники завершують цикл

із відчуттям ресурсоємності, впевненості у своїх силах і задоволенням від свого професійного шляху.

Модуль 10. Арттерапевтична подорож у природу: Дихаю, живу, творю

Формат заходу передбачає виїзд або пішохідну прогулянку.

Мета: глибоке занурення в природне середовище як джерело натхнення та відновлення.

Практики усвідомленого дихання і споглядання для гармонізації внутрішнього стану.

Ленд-арт із використанням природних матеріалів для створення тимчасових композицій.

Вправа "Діалог із природою", що включає творчість на землі, каменях чи деревині.

Творча рефлексія у форматі "Мій день гармонії".

Фінальне коло для підбиття підсумків курсу, обміну переживаннями та символічного прощання.

Для отримання зворотного зв'язку та аналізу динаміки стану учасників, одразу після терапевтичного заняття проводиться онлайн-опитування, спрямоване на оцінку їхнього емоційного самопочуття. **Опитувальник "Мій емоційний стан після арт-зустрічі"**.

Запропонована програма «Арттериторія гармонії і творчості» виступає дієвим засобом психологічної профілактики професійного вигорання, сприяючи внутрішній гармонізації педагогів, покращенню задоволеності їхньою професійною діяльністю та зміцненню особистісних ресурсів, важливих для подальшого професійного розвитку.

Проведення групових занять з використанням арттерапевтичних методик та технік сприяють формуванню почуття єдності, взаємопідтримки, розуміння спільних професійних проблем і шляхів їх подолання. Педагоги отримують можливість не лише виразити накопичені емоції, а й віднайти нові сенси, внутрішні ресурси та способи збереження власного психологічного благополуччя.

Таким чином, групова арттерапія є ефективною формою профілактики емоційного вигорання педагогів, оскільки поєднує у собі можливості творчого самовираження, психологічної підтримки та рефлексії професійного досвіду. Її організація потребує чіткого дотримання методичних принципів, емпатійного підходу та високого рівня професійної компетентності арттерапевта.

Педагоги сходяться на думці, що активні форми відновлення є найефективнішими. До них належать арттерапія, заняття спортом і творчі хобі, які сприяють зниженню емоційної напруги, підвищенню рівня усвідомленості й відновленню внутрішнього балансу.

Пасивні способи передбачають якісний сон, повноцінний відпочинок, медитацію та прогулянки на свіжому повітрі.

Окрім того, значна увага приділяється груповим заняттям як засобу профілактики вигорання. Респонденти зазначили, що участь у спільних арттерапевтичних сесіях, групових обговореннях професійних складнощів і забезпечення взаємної підтримки сприяє зниженню рівня стресу, формуванню відчуття згуртованості й мотивації до роботи.

Більшість педагогів позитивно оцінюють вплив групових форм роботи. Вони вважають, що арттерапевтичні заняття, психологічні тренінги й відкриті дискусії допомагають краще розуміти власні емоції, мінімізують тривожність та сприяють розвитку емоційної компетентності. Це підтверджує доцільність активного впровадження робочих груп із використанням арттерапії для профілактики професійного вигорання серед освітян.

Для оцінки ефективності арттерапевтичної програми «Арттериторія гармонії і творчості» було здійснено часткову апробацію окремих модулів серед педагогічних працівників. Програма спрямована на профілактику професійного вигорання педагогів шляхом активізації творчих ресурсів, підвищення усвідомленості емоційних станів та формування внутрішньої гармонії через використання різноманітних форм арттерапії.

На основі висновків діагностичного етапу дослідження, в якому було зафіксовано середній рівень емоційного виснаження у значної кількості

учасників, розробили заняття, зосереджені на відновленні емоційного балансу, розвитку особистісних ресурсів і підтримці позитивного ставлення до професійної діяльності.

У ході апробації було реалізовано кілька арттерапевтичних модулів з педагогами закладів дошкільної освіти . Серед них:

- «Професійне вигорання: міф чи реальність. Ресурсність — шлях до гармонії». У рамках цього модуля учасники, створюючи малюнки кавою на тему «Моя чашка ресурсності», досліджували джерела власної енергії.

- «Діалог із собою». Використання метафоричних асоціативних карт сприяло самопізнанню та виявленню внутрішніх конфліктів.

- «Мої ресурси». За допомогою нейромалювання учасники візуалізували свої емоційні стани та знаходили ресурси для внутрішнього відновлення.

Також арттерапевтичні техніки, інтегрували у інші форми підвищення педагогічної майстерності педагогів, які відбувалися Центрі професійного розвитку педагогічних працівників протягом навчального року з педагогами загальноосвітніх закладів. Проводили їх у січні-лютому та травні місяці, коли педагоги найбільше відчували себе емоційно вигорівшими.

З метою оцінки ефективності елементів експериментальної арттерапевтичної програми «АРТ-територія гармонії і творчості» було проведено опитування серед педагогів, які пройшли кілька занять програми (17 респондентів). Основна мета опитування полягала у вивченні змін у їхньому емоційному стані, рівні тривожності, здатності до саморегуляції та використання творчих підходів як ресурсу.

Аналіз відгуків учасників свідчить про те, що навіть часткова реалізація програми позитивно вплинула на їхній психоемоційний стан. Педагоги відзначили зниження напруженості, покращення настрою, а також почуття підтримки й згуртованості в групі. Для багатьох учасників арттерапевтичні зустрічі стали новим способом самовираження та емоційного відновлення (таблиця 3.1.).

Таблиця 3.1.

Зведені результати відгуків учасників занять з групової арттерапії

Я почуваюся емоційно спокійно	Я відчуваю радість та задоволення	У мене знизився рівень тривожності	Я відчуваю, що стало легше виражати свої емоції	Я краще розумію свій внутрішній емоційний стан	Я почуваюся наповненою/наповненим внутрішніми силами	Я маю достатньо енергії для щоденних справ.	Я знаю, як себе підтримати у стресових ситуаціях	Я навчилася/навчився використовувати творчість як спосіб самодопомоги.
4	5	5	4	так	4	4	5	5
3	3	4	4	так	3	2	3	2
5	4	4	3	так	3	3	5	3
3	3	2	5	так	4	4	4	5
3	3	2	4	так	3	4	4	4
4	3	4	3	так	4	3	4	4
5	5	5	5	так	5	5	5	5
4	3	3	4	так	3	3	3	3
5	4	5	5	так	4	4	4	5
5	5	4	5	так	4	4	5	5
4	4	4	4	так	3	4	4	3
4	4	2	4	так	4	4	4	4
4	4	4	3	так	3	4	4	4

Продовження табл. 3.1.

4	4	4	4	так	4	4	4	4
5	4	3	3	так	4	4	4	4
5	5	4	4	так	5	4	4	4
5	5	4	5	так	5	5	4	4

Результати анкетування, у якому взяли участь 17 респондентів, продемонстрували позитивну динаміку за більшістю показників. Найбільші середні оцінки отримали такі твердження:

- «Я відчуваю радість і задоволення» – середній бал 4,1.

- «Я знаю, як підтримати себе у стресових ситуаціях» – 4,3 бала.

- «Я навчилася/навчився використовувати творчість як засіб самодопомоги» – 4,2 бала.

- «Я почуваюся емоційно спокійно» – 4,2 бала.

Ці результати свідчать про позитивний вплив занять на емоційний добробут педагогів, розвиток навичок емоційної саморегуляції та підвищення рівня усвідомлення власних ресурсів.

Показники за твердженнями «Я відчуваю, що стало легше виражати свої емоції» (4,1 бала) та «Я краще розумію свій внутрішній емоційний стан» (4,0 бала) підтверджують покращення здатності до розуміння і вираження своїх почуттів, що є ознакою розвитку емоційного інтелекту.

Найнижчі середні оцінки (3,6–3,8 бала) отримали твердження, пов’язані з рівнем енергії та життєвого тонусу («Я маю достатньо енергії для щоденних справ», «Я почуваюся наповненою/наповненим внутрішніми силами»). Це свідчить про потребу у продовженні роботи та послідовному впровадженні програми для досягнення змін у стані життєвих ресурсів.

Загалом аналіз показав, що навіть короткотривала участь у кількох модулях програми сприяла зниженню емоційного напруження і тривожності, підвищенню усвідомленості власного емоційного стану, розвитку навичок самопідтримки та творчої саморегуляції, формуванню позитивного емоційного настрою й почуття внутрішньої гармонії.

Таким чином, апробація окремих модулів програми підтвердила її потенціал як ефективного інструмента психологічної профілактики професійного вигорання педагогів. Повноцінне впровадження курсу «АРТ-територія гармонії і творчості» відкриває перспективи для досягнення більш системних результатів, відновлення ресурсного стану та зміцнення професійної мотивації педагогів.

Результати показали, що застосування творчих технік сприяє зниженню проявів емоційного виснаження, покращує усвідомлення особистісних потреб і формує позитивне ставлення до професійної діяльності. Заняття з елементами колективної арттерапії виявилися особливо ефективними у зміцненні міжособистісних зв’язків, розвитку емпатії та створенні підтримуючого середовища в педагогічному колективі.

Отже, отримані результати підтверджують доцільність подальшого впровадження програми «Арттериторія гармонії і творчості» в освітніх закладах як методики систематичної профілактики професійного вигорання педагогів. Її повноцінне впровадження дозволить комплексніше оцінити вплив на різні аспекти професійного благополуччя — емоційний, когнітивний і поведінковий.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило комплексно розглянути феномен професійного вигорання педагогів, виявити його психологічні чинники та обґрунтувати можливості профілактики цього явища засобами арт-терапевтичної групової роботи.

На основі теоретичного аналізу наукових джерел з'ясовано, що професійне вигорання є складним психоемоційним станом, який виникає через тривалий вплив стресу, перевантаження, емоційного виснаження, недостатньої соціальної підтримки та втрати внутрішньої мотивації до роботи. Ця проблема є особливо актуальною для педагогів, оскільки їх професійна діяльність потребує постійної взаємодії з людьми, високої емоційної залученості, відповідальності та здатності зберігати стійкість навіть у складних умовах, зокрема у періоди криз, зокрема під час воєнного стану.

У результаті емпіричного дослідження, проведеного серед педагогів початкової ланки загальної середньої освіти, було виявлено, що значна частина респондентів демонструє середній і високий рівень емоційного виснаження, часткові прояви деперсоналізації та тенденцію до зниження професійної самооцінки. Ці результати свідчать про необхідність системної психологічної підтримки педагогів та впровадження профілактичних програм.

Додатковий аналіз задоволеності педагогів професійною діяльністю показав, що переважна більшість з них оцінюють цей показник на середньому або високому рівні. Утім, було виявлено певні аспекти, які потребують покращення, зокрема робочі умови, рівень навантаження та якість емоційної підтримки серед колег. Це підкреслює важливість створення ресурсного середовища для відновлення емоційного балансу та професійної мотивації педагогів.

З метою профілактики професійного вигорання було розроблено програму психологічної підтримки педагогів «Арт територія гармонії і творчості», яка

складається з десяти тематичних модулів. Її мета — сприяння розвитку усвідомленості, емоційній стабільності, гармонізації внутрішнього стану та підвищення ресурсності. Програма передбачає групові заняття з використанням різноманітних методик арттерапії, які дозволяють безпечно проживати стрес, трансформувати негативні переживання, активізувати творчість і гармонізувати психоемоційний стан.

Попередня апробація окремих модулів програми продемонструвала позитивні результати. Було зафіксовано зниження рівня тривожності, поліпшення емоційного стану, посилення внутрішньої гармонії, відновлення творчої енергії та покращення міжособистісної підтримки в колективі. Це свідчить про те, що участь у арттерапевтичних групах допомагає підвищити психологічну стійкість педагогів, зміцнити їх позитивний настрій щодо своєї роботи та мінімізувати ризик розвитку вигорання.

Отримані результати підтверджують ефективність арттерапевтичних груп як інструменту профілактики професійного вигорання у педагогів. Сформована програма може бути рекомендована практичним психологам освітніх закладів і центрам професійного розвитку педагогічних працівників для впровадження у систему психологічного супроводу педагогів.

Перспективи подальших досліджень включають вивчення довготривалого впливу таких програм на емоційний стан педагогів, інтеграцію арттерапевтичних технік у процес підвищення кваліфікації освітян та розробку національних програм психологічної підтримки працівників освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Арттерапія: види, методики та кому потрібна. URL: https://struchaieva.art/uk/blog/art-terapiya-vidy-metodiki-i-komu-nuzhna.

2. Арттерапія дітей у часи війни: метод. посіб. / за заг. ред. О. Вознесенської, Щ. Луценко, М. Перун. Київ : ФОП Назаренко Т. В., 2023. 118 с.

3. Біда О. Різні підходи до визначення арт-терапії. *Педагогічний часопис Волині*. 2018. №4(11). С. 14–18.

4. Варіна Г. Б. Особливості використання арт-терапевтичних технологій у процесі психологічного супроводу сімей, які виховують дітей з особливими потребами. *Концептуалізація системи сімейно-орієнтованого психолого-педагогічного супроводу родини, яка виховує дитину з особливими потребами* / О.В. Царькова, О.О. Прокоф'єва, Г.Б. Варіна та ін. ; за заг. ред. О. В. Царькової. Мелітополь : Люкс, 2019. С. 389–411. URL: http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/8386/.

5. Вознесенська Е. Л. Особливоств і перспективи розвитку арт-терапії в Україні. *Наукові праці (Серія : Педагогіка) : науково-методичний журнал*. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2009. Вип. 95. Т. 105. С. 19–24.

6. Гаврилюк Д. Арттерапія як засіб розвитку стресостійкості у студентської молоді: кваліф. Робота, каф. Лінгвістики та соц. Комунікацій, НАУ. Київ, 2022. 97 с.

7. Гірник Н., Раєвська Я. Особливості профілактики професійного вигорання методом арт-терапії. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2024. № 3 (64). С. 12–19. DOI: https://doi.org/10.32689/maup.psych.2024.3.2.

8. Головатюк І. Г. Теоретичні основи застосування арт-терапії у процесі професійної підготовки фахівців. *Молодий вчений / Педагогічні науки*. 2017. № 7 (47) липень. С. 276–278.

9. Грисенко Н. В. *Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології*: автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології». К., 2011. 22 с.

10. Грубі Т. В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників Державної фіскальної служби України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 2-3. С. 46–53.

11. Гузь Н. В., Гузь В. В. Проблема професійного вигорання в учителів початкових класів в умовах війни. *Науковий Вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. 2022. Серія „Педагогіка"; вип. 29 (2). С. 25–33.

12. Данько М. О. Групова терапія як засіб сприяння розвитку навичок самодопомоги та зниження рівня тривожності серед учасників групи. *Гуманітарні та природничі науки: актуальні питання*. м. Львів, 25-26 серпня 2023 р. С. 25–28.

13. Дослідження синдрому "професійного вигорання" у вчителів / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. С. Ковальчук та ін. Київ : Міленіум. 2004. 24 с.

14. Емоційне вигорання чи втома? URL: https://ohoronapraci.kiev.ua/article/medicina-praci/emocijnevigoranna-ci-vtoma.

15. Козігора М. А. Арттерапія як засіб навчання і виховання учнів початкової школи. Молодий вчений. 2018. No 7. С. 198–201.

16. Колісник-Гуменюк Ю. Професійне вигорання: причини і наслідки. URL: https://enpuirb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ea723b2e-6679-41c6-9f0c-578ca140496a/content

17. Колтунович Т. А. *Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів*: дис. ... к-та псих. наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2016. 352 с. URL: https://www.oa.edu.ua/doc/dis/dis_Koltunovych.pdf.

18. Колтунович Т. А. Синдром професійного вигорання в історичній ретроспективі: аналітико-експериментальний період дослідження феномена. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія: зб.*

статей. Ялта : РВВ КГУ, 2014. Том 4, випуск 42. С. 236–245. URL: https://surl.li/aewnlr.

19. Медведєв В. С. Шляхи попередження та подолання професійної деформації працівників УВП. *Проблеми пенітенціарної теорії і практики*. 1996. № 1. С. 42–47.

20. Міжнародна статистична класифікація хвороб та споріднених проблем охорони здоров'я. Десятий перегляд / пер. В. М. Пономаренко, А. М. Нагорна, Г. І. Панасенко. К. : Здоров'я, 2001. Т. 3. 817 с.

21. Мірошниченко О. А. Діагностика особистості майбутнього психолога. Видавництво Житомирського державного університету. 2011. 178 с.

22. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах: навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155 с. URL: https://surl.li/evkphf.

23. Михальченко Н. В. М 69 *Психологія професійного вигорання*: навчально-методичний посібник / автор-упорядник Н. В. Михальченко. Миколаїв : видавець Румянцева Г. В., 2022. 138 с.

24. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. Клієнт-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів, 2021. С. 3–5.

25. Павелків Р. В., Василюк В. М., Юдкіна Х. В. Змістовий аналіз дефініції «емоційне вигорання в спорті». *Психологія: реальність і перспективи : збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету*. 2018. Випуск 10. С. 6–13.

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

27. Практикум із групової психокорекції: підручник / С. Д. Максименко, О. О. Прокоф'єва, О. В. Царькова та ін. 2-ге видання. Київ : Видавничий дім "Слово", 2015. 752 с.

28. Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». Проект МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного

вигорання» / Підготовлені Балакірєвою К. О. URL: https://www.slideshare.net/slideshow/ss-48391940/48391940#1.

29. Радченко М., Прогожа І. Профілактика професійного вигорання викладачів в умовах змішаного навчання. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. 2024. № 1 (54). С. 162–166. DOI: https://doi.org/10.24144/2524-0609.2024.54.162-166.

30. Розвиток творчої сублімації особистості підлітка засобами арт-терапії / С. В. Шевченко, А. С. Гречішнікова. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2017. Вип. 5 (2). С. 146–151. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2017_5%282%29__28.

31. Самкова О. М., Бовдир О. С., Вельдбрехт О. О. Емоційне вигорання як чинник професійної деформації. *Габітус*. 2021. Вип. 32. С. 156–159. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_32_29.

32. Сельє Г. *Стрес без дистреса*. Рига : Внеда, 1992. 109 с.

33. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. № 5. С. 76–80.

34. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти ; за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К. : Міленіум, 2004.–264 с.

35. Тарапата І., Тимків Л. Арттерапія як засіб подолання страху у дітей дошкільного віку. *Молодий вчений*. 2019. № 10. С. 114–119.

36. Тищук Л. І. *Психологічні чинники запобігання синдрому професійного вигорання педагога дошкільного навчального закладу*: дис. … канд. психол. наук : 19.00.07. К., 2008. 213 с.

37. Туріщева Л. В. *Психологія управління*. Мушинський В. П. Психологічний портрет учителя. Х. : Вид. група «Основа», 2005. 160 с. (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип. 9 (33)).

38. Яськів І. Групова психотерапія: переваги, ефективність та формат роботи. URL: https://www.mh4u.in.ua/shukayu-dopomogu/grupova-psyhoterapiya-perevagy-efektyvnist-ta-format-roboty/#hrupova-psyhterap-perevahy-str6.

39. Bakker A. B., Costa P. L. Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*. 2014. Vol. 1, No. 3. P. 112–119. DOI: https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003.

40. Bradley H. Communitybased treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*. 1969. № 15. P. 359–370.

41. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: an exploratory study. *Jornal of organizational behavior*. 1992. Vol. 13(1). P. 1–11.

42. Freudenberger H. J. Staff burnout. *Jornal of social issues*. 1974. Vol. 30 (1). P. 64–72.

43. Glenn R. Burnout in health professions: A review. *Journal of Health and Human Behavior*. 1977. 18 (2). P. 93–100.

44. Kahill S. Symptoms of professional burnout : a review of the empirical evidence. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*. 1988. Vol 29 (3). P. 284–297.

45. Koltunovych T. A. Professional burnout determinants of preschool teachers [Electronic Resource]. *Modern scientific research and their practical application* / ed. by A. G. Shibaev, A. D. Markova. 2013. № 4. Vol. J11305. Article J11305-095. Odessa : Kupriyenko SV, 2013. P. 183–195. Mode of access: http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/e-journal/the-content-of-journal/j113/18459-j11305.

46. Kondo K. Burnout syndrome and its prevention. *Japanese Journal of Occupational Medicine*. 1991. 39. P. 1–9.

47. Leiter M. P., Maslach C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 1988. 9 (4). P. 297–308.

48. Lexicon of psychiatric and mental health terms. Geneva : WHO, 1994. 108 p.; The ICD–10 classification of mental health and behavioral disorders : clinical descriptions and diagnostic guidelines. - Geneva : WHO, 1992. XII. 362 p.

49. Maher E. L. Burnout and commitment : A theoretical alternative. *Personnel and Guidance Journal*. 1983. Vol. 61. P. 390–393.

50. Maslach C. The client role in staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 1978. Vol. 34. N° 4. P. 111–124.

51. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. Vol. 2, No. 2. P. 26–34.

52. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. Vol. 2, No. 2. P. 99–113.

53. Maslach C., Leiter M. P. Burnout: The Cost of Caring. Cambridge : Malor Books, 2016. 224 p.

54. Maslach C., Leiter M. P. The truth about burnout : How organization cause personal stress and what to do about it. SF, CA : Jossey-Bass, 1997. 186 p.

55. Maslach C., Schaufeli W. History and conceptual speciβicity of burnout. *Recent developments in theory and research*. New York, 1993. P. 24–32.

56. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.

57. Ogresta J., Rusac S., Zorec L. Relation Between Burnout Syndrome and Job Satisfaction Among Mental Health Workers. *Croat Med J*. 2008 черв.; 49(3): 364–374.

58. Perlman B., Hartman E. A. Burnout : summary and future research. *Human Relations*. 1982. Vol. 35. № 4. P. 283–305.

59. Schaufeli W. B. Burnout : An Overview of 25 Years of Research and Theorizing / W. B. Schaufeli, B. P. Buunk. *Handbook of work and health psychology* ; ed by M. J. Schabracq [eds.]. Chichester : John Wiley & Sons, 2003. P. 383–425.

60. Schaufeli W. B., Enzmann D. *The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis* / ed. by Tom Cox and Amanda Griffits. London : Taylor & Francis, 1998. 220 p.

61. Sochting I. *Cognitive Behavioral Group Therapy: Challenges and Opportunities*. Wiley-Blackwell

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1.

Табл. А.1. Симптоми вигорання (за В. Б. Шауфелі та Д. Р. Енцманном, 1998)

Групи симптомів	Особливості прояву симптомів на різних рівнях		
	Індивідуально-психологічний рівень	**Міжособистісний рівень**	**Організаційний рівень**
афективні	депресивний настрій; виснаження емоційних і фізичних ресурсів; невизначені страхи, тривожність і нервозність, що виникає у зв'язку зі зниженням емоційного контролю; почуття провини	дратівливість, надмірна чутливість до впливів соціального середовища; емоційна черствість зі спалахами дратівливості, гніву по відношенню до оточуючих людей	відчуття дискомфорту, незадоволеність роботою
когнітивні	порушення перебігу психічних процесів і функцій; труднощі у виконанні складних завдань, у прийнятті рішень у складних ситуаціях, що породжує тенденцію відходу від активного вирішення проблем у світ фантазій і мрій	цинічне, негуманне сприйняття своїх клієнтів з одночасним формуванням уявлення про себе як про непогрішну та значущу особу, переконану у своїй правоті; негуманне та цинічне ставлення до клієнтів, що проявляється в мовленні професіоналів	негативно забарвлені уявлення про своїх колег і керівництво, формування зайвого критичного ставлення до оточуючих, що може привести до агресивної поведінки проти колег
фізичні	I – невизначені скарги на фізичний дистрес (головний біль, запаморочення, біль у м'язах і суглобах; порушення сну, сексуальні розлади, втрата чи збільшення ваги; втома; II – психосоматичні захворювання: розлади шлунково-кишкового тракту, серцево-судинні захворювання; III – окремі фізіологічні реакції (підвищення тиску, рівня холестерину і ін.)		
поведінкові	підвищення загального рівня збудження: непосидючість, гіперактивність, нездатність концентруватися; імпульсивна, прямолінійна поведінка, з одного боку, і нерішучість, схильністю відкладати справи з дня на день – з іншого; невиправдане вживання стимуляторів (кави, тютюну тощо)	характеризується двома формами поведінки: 1) агресивна поведінка по відношенню до оточуючих, що породжує конфлікти, як на роботі, так і в сімейному житті; 2) тенденція до соціальної ізоляції, уникання контактів з людьми	зниження продуктивності професійної діяльності, порушення трудової дисципліни; відсутність творчої ініціативи, небажання змінювати що-небудь у своїй роботі, байдужість до виконання професійних обов'язків
мотиваційні	втрата сенсу власної професійної діяльності та її значущості, як наслідок протиріччя між романтичним образом професії та реальністю; почуття малоцінності своєї роботи та деморалізації, у зв'язку з невиправданими очікуваннями	втрата інтересу до суб'єктів професійної діяльності (вихованців, учнів клієнтів, пацієнтів,), байдужість до потреб і небажання вирішувати їхні проблеми, поява меркантильних інтересів, пов'язаних з використанням інших у власних цілях	відсутність бажання працювати, зниження ролі духовних цінностей в професії, низький рівень моралі, небажання брати на себе відповідальність та ініціативу в роботі

Додаток Б

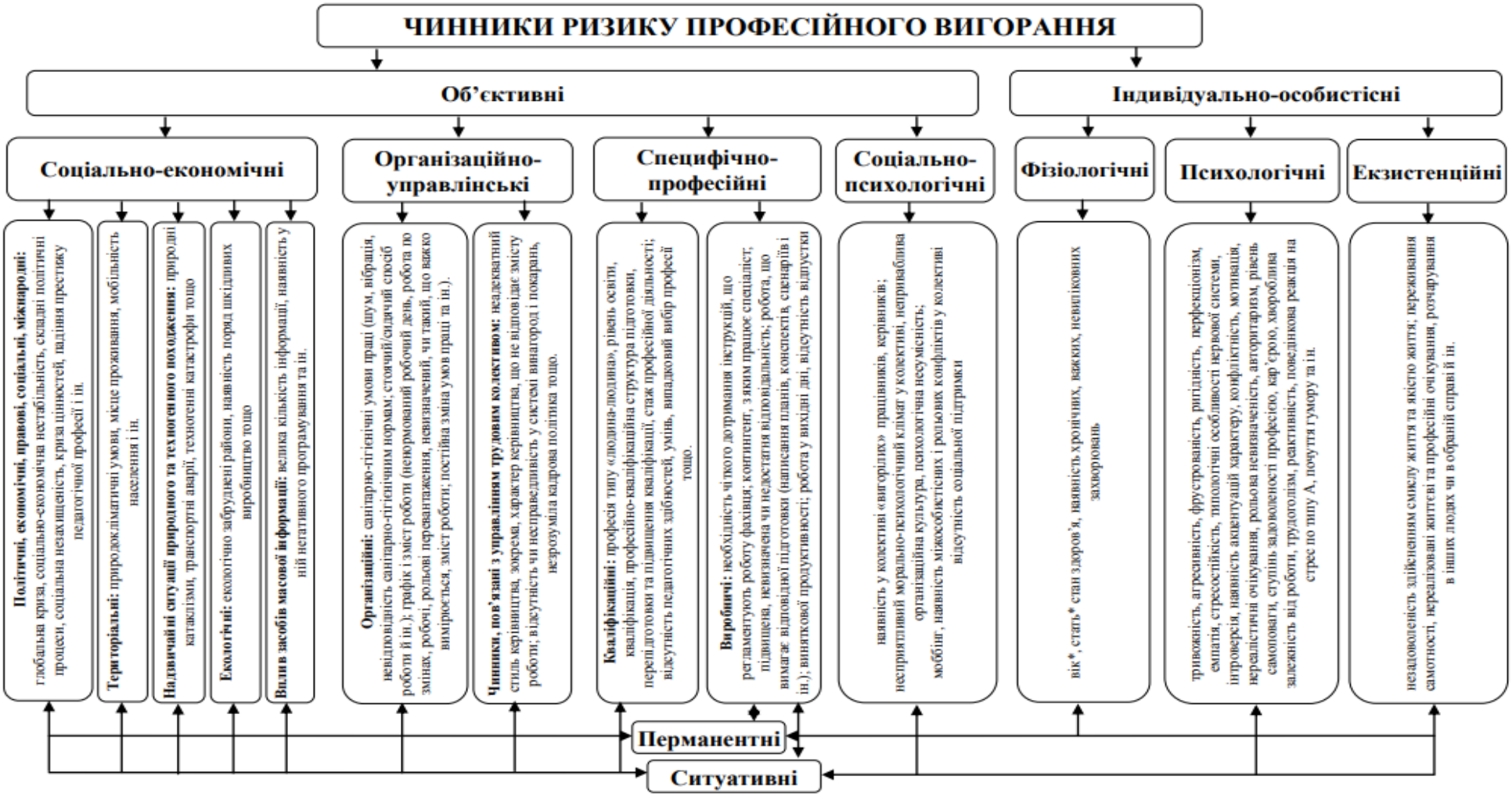


Рис. Б.1 Чинники професійного вигорання вихователів дошкільних навчальних закладів

Додаток В

Таблиця В.1

Методи арттерапії

Вид арттерапії	Суть методу	Можливості для зниження стресу та профілактики вигорання
Класична арттерапія (вільне малювання, живопис)	Використання художньої творчості як засобу самовираження та дослідження внутріш-нього світу	Сприяє вивільненню емоцій, зниженню психічної напруги, покращенню самопізнання та самооцінки
Колажування (візуальна арттерапія)	Створення композицій із зображень, текстів, кольорів для дослідження цінностей, бажань і життєвих цілей.	Активізує уяву, формує позитивне бачення майбутнього, допомагає переосмислити життєвий досвід
Ліплення (робота з глиною)	Формування об'ємних форм із глини, пластиліну або інших пластичних матеріалів.	Забезпечує тактильне розвантаження, допомагає «відпустити» стрес через фізичну діяльність.
Пісочна терапія	Створення символічних композицій у піску з використанням мініатюрних фігурок.	Дозволяє прожити складні емоції у безпечній формі, сприяє зниженню тривоги та внутрішньої напруги
Музична арттерапія	Використання музики (прослуховування,	Знижує рівень тривожності, сприяє емоційному

	імпровізація, вокал) для регуляції емоційного стану	розвантаженню, покращує настрій і психофізичне самопочуття
Тілесно-рухова (танцювальна) терапія	Робота з тілесними відчуттями через рух, танець, пластичну імпровізацію	Дозволяє вивільнити накопичені емоції, зняти тілесні затиски, відновити відчуття енергії та життєвості
Фототерапія	Використання фотографій (власних або символічних) для самопізнання, рефлексії та емоційного вираження	Допомагає переосмислити життєві події, актуалізувати ресурси, розвинути позитивне сприйняття себе
МАК (метафоричні асоціативні карти)	Робота з образами, що стимулюють асоціативне мислення та усвідомлення підсвідомих процесів	Допомагає вербалізувати внутрішні переживання, знайти нові способи реагування на стресові ситуації
Мандалотерапія	Створення та аналіз мандал як символічного зображення внутрішнього світу людини	Відновлює емоційну рівновагу, гармонізує психоемоційний стан, сприяє концентрації уваги й заспокоєнню
Нейромалювання	Метод трансформації емоційних станів через спеціальні графічні лінії,	Допомагає структурувати хаотичні думки, знизити рівень тривожності, знайти

	що відображають підсвідомі процеси	внутрішній баланс і гармонію
Казкотерапія	Робота з казковими сюжетами, метафорами, створення власних історій	Допомагає проживати складні життєві ситуації у безпечній формі, активізує ресурси, сприяє внутрішньому зціленню
Бібліотерапія	Використання читання художніх, психологічних чи мотиваційних текстів з терапевтичною метою	Розвиває рефлексію, знижує емоційну напругу, сприяє усвідомленню власних переживань і пошуку рішень
Фільмотерапія (кінетерапія)	Аналіз художніх фільмів або фрагментів з метою ідентифікації з героями та усвідомлення власних емоцій.	Дозволяє дистанціюватися від проблеми, підвищує емпатію, сприяє переосмисленню життєвого досвіду та формуванню нових моделей поведінки

Додаток Г

Опитувальник «Самооцінка стійкості до стресу»

Інструкція. Прочитайте наведені у тесті запитання (твердження) та оберіть одну з трьох відповідей «дуже рідко», «час від часу» або «часто». Обведіть бал, який відповідає Вашій відповіді. [34]

№ п/п	Запитання	Дуже рідко	Час від часу	Часто
1.	Я думаю, що мене недооцінюють в колективі.	1	2	3
2.	Я намагаюсь працювати навіть тоді, коли буваю не цілком здоровим	1	2	3
3.	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4.	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5.	Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6.	Я буваю роздратованим	1	2	3
7.	Я намагаюсь стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8.	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9.	Я страждаю на безсоння	1	2	3
10.	Своїм недугам я можу дати відсіч	1	2	3
11.	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємність	1	2	3
12.	У мене не вистачає часу на відпочинок	1	2	3
13.	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14.	Мені не вистачає влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15.	Мені не вистачає часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3

16.	Я все роблю швидко	1	2	3
17.	Я відчуваю страх, що втрачу роботу	1	2	3
18.	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи і вчинки	1	2	3

Опрацювання та інтерпретація результатів:

Тепер підрахуйте сумарну кількість балів, яку Ви набрали, і визначте, яким є рівень Вашої стійкості до стресу.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

- дуже рідко (майже ніколи) - 1 бал;
- іноді (час від часу) - 2 бали;
- часто (трапляється часто) - 3 бали;

Чим меншу кількість балів ви набрали, тим вища стійкість до стресу і навпаки. Якщо у вас низький рівень стійкості до стресу, вам необхідно кардинально змінювати свій спосіб життя.

Сумарне число балів	Рівень Вашої стійкості до стресу
43 - 54	низький рівень
31 - 42	середній рівень
18 - 30	високий рівень

Додаток Д

Методика «Вивчення задоволеності вчителя своєю професією та роботою»

(*Н.Журіна, Є. Ільїна)*

Респондентам пропонується дати відповіді на 17 питань стосовно своєї професійної діяльності, обираючи один із існуючих варіантів відповіді, який саме збігається з їхньою думкою та позначити «так», «ні» або «не знаю». [37]

Запитання	Так	Не знаю	Ні
1. Чи задоволені Ви вашою професією?			
2. Чи задоволені Ви досягнутими результатами?			
3. Чи задоволені Ви взаєминами з адміністрацією школи?			
4. Чи задоволені Ви взаєминами з колегами?			
5. Чи задоволені Ви взаєминами з учнями?			
6. Чи задоволені Ви взаєминами з батьками учнів?			
7. Чи задоволені Ви ставленням учнів До Вашого предмета?			
8. Чи задоволені Ви ставленням до Вашого предмета педагогічного колективу?			
9. Чи задоволені Ви ставленням батьків учнів до Вашого предмета?			
10. Чи задоволені Ви своєю професійною підготовкою загалом?			
11. Чи задоволені Ви своєю методичною підготовкою?			
12. Чи задоволені Ви своєю теоретичною підготовкою?			
13. Чи задоволені Ви своєю організаційною підготовкою?			
14. Чи задоволені Ви навчальною програмою?			
15. Чи задоволені Ви матеріальною базою школи?			
16. Чи задоволені Ви місцем роботи?			
17. Чи задоволені Ви заробітною платнею?			

Технологія оцінювання:

- за відповідь «так» нараховується +1 бал,
- за відповідь «не знаю» – 0 балів,
- за відповідь «ні» віднімається 1 бал.

Всі бали підсумовуються і ступінь задоволеності підраховується за всіма 17 позиціями.

Додаток Е

Діагностування рівня задоволеності педагогічною професією

Інструкція: Отже, перед вами низка тверджень, з якими вчитель може погодитися, частково погодитись або ж зовсім не погодитись. Кожен має вибрати один із трьох запропонованих варіантів відповіді, який найповніше збігається з особистою думкою щодо зазначеної проблеми. Радимо не витрачати занадто багато часу на обдумування відповідей, намагайтеся уявити найхарактернішу ситуацію, яка відповідала б сутності питання, і, виходячи з цього, вибирайте відповідь. Бажано не користуватися часто проміжними відповідями, на зразок: "не впевнений", "дещо середнє", "важко сказати", а відповідати на запропоновані запитання по черзі, нічого не пропускаючи. Можливо, деякі запитання можуть здаватись вам занадто особистісними, але зважайте на те, що відповіді не будуть оприлюднені. Анкетування має конфіденційний характер.

Запитання для анкети

1. Вирішення моїх життєвих проблем (цікава робота, підвищення кваліфікації тощо) пов'язане з роботою в школі:

а) так; б) частково так; в) ні.

2. Мої стосунки з колегами оцінюю, як:

а) складні; б) залежать від обставин; в) хороші.

3. Організація навчально-виховного процесу в школі мене:

а) влаштовує; б) влаштовує частково; в) не влаштовує.

4. Я задоволена(ий) своїм статусом у колективі:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

5. Я працюю спокійно, без напруження, бо мене робота захоплює:

а) так; б) коли як; в) ні.

6. Окрім навчання, в учнів можуть бути й інші важливі для них проблеми:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

7. Я завжди, незалежно від обставин, дотримуюсь обіцянок:

а) так; б) коли як; в) ні.

8. Стосунки моїх колег і безпосередніх керівників:

а) напружені; б) залежать від обставин; в) хороші.

9. Педагогічний колектив, у якому я працюю, вважається дружним:

а) ні; б) важко відповісти; в) так.

10. У мене є прагнення сприяти розвитку школи:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

11. Колеги під час вирішення педагогічних завдань:

а) завжди допомагають один одному; б) інколи допомагають один одному;

в) кожен вирішує їх самостійно.

12. Умови праці задовольняють мене:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

13. Я вважаю, що моя робота значима для педагогічного колективу:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

14. Загалом я оцінюю свою роботу як:

а) цікаву; б) в чомусь цікаву, а в чомусь — ні; в) нецікаву.

15. Спілкування з учнями мене:

а) стимулює; б) залишає спокійним; в) втомлює.

16. У мене часто виникають думки, якими хочеться поділитися з іншими людьми:

а) так; б) інколи; в) ні.

17. Безпосередній керівник ставиться до нових співробітників:

а) байдуже; б) інколи байдуже, а інколи — зацікавлено;

в) з розумінням.

18. Якщо до мене звертаються за порадою, яке місце вибрати для роботи, я раджу стати членом нашого колективу:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

19. Я вважаю свою школу однією з найкращих у місті (районі):

а) так; б) важко сказати; в) ні.

20. Більшість членів нашого педагогічного колективу між собою знаходять спільну мову:

а) так; б) коли як; в) ні.

21. У нашій школі створено сприятливі умови для відновлення сил під час трудового дня (харчування, кімната відпочинку тощо).

а) так; б) важко сказати; в) ні.

22. Я вважаю, що сьогодні мої стосунки з колегами:

а) напружені; б) нормальні; в) хороші.

23. Я отримую задоволення від роботи:

а) так; б) інколи; в) ні.

24. З учнями знаходжу спільну мову:

а) так; б) коли як; в) не завжди.

25. Трапляється, що я пліткую:

а) так; б) інколи; в) ні.

26. Безпосередній керівник емоційно підтримує співробітників:

а) завжди; б) інколи; в) ніколи.

27. Якщо справа стосується моїх особистих інтересів, я забуваю про відповідальність перед колегами:

а) так; б) коли як; в) ні.

28. Можливість здійснювати мої життєві плани у зв'язку з роботою в цій школі:

а) незначна; б) невизначена; в) велика.

29. Стосунки між досвідченими педагогами та молодими вчителями у нашій школі:

а) дуже хороші; б) залежать від ситуації; в) відсутні.

30. Забезпечення навчально-виховного процесу методичною літературою, засобами навчання я оцінюю, як:

а) недостатнє; б) середнє; в) достатнє.

31. Свій статус у колективі я визначаю, як такий, що:

а) приносить задоволення;

б) інколи приносить задоволення, інколи — ні;

в) незадовільний.

32. Останнім часом робота за спеціальністю не приносить мені такого задоволення, якого я очікувала(в):

а) так; б) інколи; в) ні.

33. Сучасні учні — це діти, які:

а) некеровані; б) мають відповідні переваги та недоліки;

в) незалежні й талановиті.

34. Я завжди говорю лише правду:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

35. Моє ставлення до безпосередніх керівників варто визначити, як:

а) негативне; б) залежне від обставин; в) позитивне.

36. Якщо я тривалий час відсутня(ій) на роботі (хвороба, відпустка), то прагну якомога швидше повернутись у свій колектив:

а) так; б) коли як; в) ні.

37. Коли про нашу школу говорять у місті (районі), в мене виникає почуття:

а) гордості; б) байдужості; в) незручності.

38. Я думаю, що педагогічний колектив допомагає виявляти ініціативу та розвивати здібності:

а) кожному; б) деяким; в) нікому.

39. Я вважаю, що в нашій школі створені сприятливі умови для успішної професійної діяльності:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

40. Я вважаю, що колеги мене поважають:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

41. Робота в школі відповідає моїм інтересам і здібностям:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

42. Участь у шкільних заходах, святах:

а) приносить задоволення; б) не викликає емоцій; в) обтяжує.

43. Буває, коли я гніваюсь, то нервуюся:

а) так; б) іноді; в) ніколи.

44. До думок членів педагогічного колективу безпосередній керівник ставиться:

а) байдуже; б) коли як; в) з розумінням.

45. У вільний час на роботі я займаюсь:

а) особистими справами; б) залежно від обставин; в) справами колективу.

46. Якби мені запропонували аналогічну роботу в іншій школі, я б погодився:

а) так; б) важко відповісти; в) ні.

47. Я задоволений стосунками у педагогічному колективі:

а) ні; б) важко відповісти; в) так.

48. Загалом умови праці в школі я оцінюю як сприятливі:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

49. Ставлення колег до мене :

а) влаштовує; б) важко відповісти; в) хвилює.

50. Останнім часом робота в школі мені:

а) подобається; б) важко сказати; в) не подобається.

51. Я вважаю, що рівень навчальних досягнень учнів класу, в якому працюю:

а) низький; б) середній; в) високий.

52. Я вважаю всі свої звички корисними:

а) так; б) важко сказати; в) ні.

53. У проведенні культурно-масових заходів наш безпосередній керівник бере участь:

а) так; б) коли як; в) ніколи.

54. Якби мені зараз випала нагода змінити педагогічний колектив, я зробила(в) би це:

а) так; б) важко відповісти; в) ні.

Ключ

Номер запитання	Кількість балів		
	Відповідь 1	Відповідь 2	Відповідь 3
1	2	1	0
2	0	1	2
3	2	1	0
4	2	1	0
5	2	1	0

6	2	1	0
7	2	1	0
8	0	1	2
9	0	1	2
10	2	1	0
11	2	1	0
12	2	1	0
13	0	1	2
14	2	1	0
15	2	1	0
16	0	1	2
17	0	1	2
18	2	1	0
19	2	1	0
20	2	1	0
21	2	1	0
22	0	1	2
23	2	1	0
24	2	1	0
25	2	1	0
26	2	1	0
27	0	1	2
28	0	1	2
29	2	1	0
30	0	1	2
31	2	1	0
32	0	1	2
33	0	1	2
34	2	1	0
35	0	1	2
36	2	1	0
37	2	1	0
38	2	1	0
39	2	1	0
40	0	1	2
41	2	1	0
42	2	1	0
43	0	1	2

44	0	1	2
45	0	1	2
46	0	1	2
47	0	1	2
48	2	1	0
49	2	1	0
50	2	1	0
51	0	1	2
52	2	1	0
53	2	1	0
54	0	1	2

Інтерпретація

Чим вища сума балів набирається за шкалою, тим вища задоволеність педагога чинником, який подана шкала відображає.

Оцінювальна шкала	Номери тверджень
Ставлення до навчального закладу	1, 10, 19, 28, 37, 46
Стосунки між педагогами	2, 11, 20, 29, 38, 47
Задоволеність умовами праці	3, 12, 21, 30, 39, 48
Задоволеність педагога своїм статусом у колективі	4, 13, 22, 31, 40, 49
Ставлення до роботи	5, 14, 23, 32, 41, 50
Ставлення до учнів	6, 15, 24, 33, 42, 51
Ставлення до керівництва школи	8, 17, 26, 35, 44, 53
Ставлення до педагогічного колективу	9, 18, 27, 36, 45, 54
Шкала неправди	7, 16, 25, 31, 43, 52

Ступінь задоволеності:

0-4 бали – низький рівень

5-7 балів – середній рівень

8-10 балів – високий рівень

Анкета має шкалу неправди. Якщо сума балів за даною шкалою більша 6, то результати варто вважати сумнівними.

Додаток Є

Опитувальник професійного вигорання (Маслач, Джексон в адаптації Водоп'янової, MBI)

Інструкція:

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

Твердження	Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Щодня
1. Я почуваюся емоційно спустошеним.							
2. Після роботи я почуваюся як "вичавлений лимон".							
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.							
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, і намагаюся враховувати це в інтересах справи.							
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими і колегами							

як із предметами (без теплоти і прихильності до них).							
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.							
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають під час спілкування з колегами.							
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.							
9. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.							
10. Останнім часом я став більш "черствим" по відношенню до тих, з ким працюю.							
11. Я помічаю, що моя робота робить мене жорстоким.							
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їхнє здійснення.							
13. Моя робота все більше не виправдовує очікувань.							

14. Мені здається, що я занадто багато працюю.							
15. Буває, що мені справді байдуже на те, що відбувається з деякими моїми підлеглими та колегами.							
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.							
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.							
18. Під час роботи я відчуваю приємне пожвавлення.							
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато справді цінного.							
20. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до того, що тішило мене в моїй роботі.							
21. На роботі я спокійно справляюся з							

емоційними проблемами.							
22. Останнім часом мені здається, що колеги і підлеглі дедалі частіше перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.							

Ключ

Відповіді випробовуваного оцінюються таким чином:

- 0 балів - "Ніколи";
- 1 бал - "Дуже рідко";
- 2 бали - "Рідко"
- 3 бали - "Іноді";
- 4 бали - "Часто";
- 5 балів - "Дуже часто";
- 6 балів - "Щодня".

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

Деперсоналізація 5, 10, 11, 15, 22

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

Інтерпретація

Емоційне виснаження

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

Деперсоналізація

- 0-5 – низький рівень

- 6-10 – середній рівень
- 11 і більше – високий рівень

Редукція професіоналізму

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

Підрахунок інтегрального індексу вигорання (ІІВ)

$$\text{ІІВ} = \sqrt{\frac{(\text{ЕВ}/54)^2 + (\text{Д}/30)^2 + (1 - \text{РПД}/48)^2}{3}}$$

- ЕВ - значення респондента за шкалою "Емоційне виснаження".
- 54 - максимальне значення за шкалою "Емоційне виснаження".
- Д - значення респондента за шкалою "Деперсоналізація".
- 30 - максимальне значення за шкалою "Деперсоналізація".
- РПД - значення респондента за шкалою "Редукція професійних досягнень".
- 48 - максимальне значення за шкалою "Редукція професійних досягнень".

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

Додаток Ж

І заняття арттерапевтичної програми «АРТ-територія гармонії і творчості»

Тема: Професійне вигорання: міф чи реальність. Ресурсність - шлях до гармонії в професії

Тривалість: 2 години

Форма проведення: офлайн

Цільова аудиторія: педагоги закладів освіти

Кількість учасників: 15 педагогів

Мета: узагальнити знання педагогів про синдром професійного вигорання, його ознаки та причини виникнення. Ознайомитись з арт терапевтичними техніками, які допоможуть учасникам відновити свої емоційні ресурси, усвідомити свої потреби та знайти способи підтримки себе.

Матеріали:

- кава розчинна
- пензлі різного розміру
- вода
- папір для акварелі або щільний білий картон
- прості олівці, дастики

1. Вступна частина (15 хв)

- Привітання та створення атмосфери довіри.

Фраза для налаштування: *«Цей час для вас. Давайте дозволимо собі відкласти всі клопоти й зосередитися на собі та своєму ресурсі».*

- Знайомство з учасниками.

Учасники на смайлику пишуть своє ім’я і на кожну його літеру називають сильні свої якості.

Потім прикріплюють їх на шкалу ресурсності від 0 до 10.

Очікування учасників.

Вправа «Мій запит»: кожен пише на стікері одну емоцію/почуття/стан, з якою/-им хоче піти із тренінгу.

- Визначення правил безпеки: конфіденційність, повага, право «стоп».

2. Теоретичний блок (30 хв)

Міні-лекція з елементами обговоренням: Розгляд природи професійного вигорання, його психологічних симптомів та основних фаз.

- Поняття «професійне вигорання» (визначення, відмінність від втоми та стресу).
- Стадії вигорання (від ентузіазму до виснаження).
- Симптоми (емоційні, когнітивні, фізичні, соціальні).
- Наслідки для педагога і для учнів.
- Чинники виникнення: надмірна відповідальність, перевантаження, відсутність підтримки, емоційне виснаження.

Міні-інтерактив:

Учасники обговорюють у групах питання "Як я відчуваю втому і що мене заряджає?" Виписують, які з перелічених симптомів вони вже відчували/відчувають у своїй роботі.

3. ***Практичні вправи (30 хв):*** **Стратегії збереження ресурсу вчителя**

Вправа 1. Техніка «Фізіологічне зітхання» (5 хв) **https://www.youtube.com/watch?v=h7lCUr8wKS4**

Рефлексія: Як змінився мій стан після цієї техніки?

Вправа 2. Техніка релаксації Джейкобсона - зняття стресу та розслаблення (5 хв)

https://www.youtube.com/watch?v=-EZD0ZHW0BU

Рефлексія: Що я відчувала, коли відпустила напругу?

Вправа 3. Вправа “Скринька ресурсності” (15 хв.)

Педагоги на зеленій смужці паперу пишуть, що їм приносить задоволення, які емоції, дії, події тощо надихають їх, а на рожевій - що у них забирає ресурси.

Зелені смужки кидають в одну скриньку, а рожеві в іншу.

Потім по черзі наосліп виймають по смужці з кожної скриньки і зачитують вислів: Коли я сумую через ……., то я можу ….., щоб почуватися краще.

Наприклад: Коли я сумую через образи колег, то я можу провести вечір з рідними, щоб почуватися краще.

Рекомендація: написати на стікерах все, що їх надихає, наповнюють ними гарну скриньку, і коли почувають себе вигорівшими, виймати свій ресурс і виділити час для себе.

Рефлексія: Який ресурс ви можете використати найближчим часом?

4. Арт терапевтична практика "Моя чашка ресурсності" (30 хв) - *малювання кавою.*

Пропоную учасникам уявити себе чашкою. Ця "чашка" — це ваш внутрішній простір, де накопичуються емоції, досвід, знання та ресурси. Робочі обов'язки, спілкування з людьми — все це "вливається" в чашку. І ця практика допоможе нам дослідити стан своєї "чашки".

Етап 1. Пропоную учасникам намалювати олівцем на папері контур своєї чашки, не думаючи про ідеальні пропорції. Це має бути ваша власна, унікальна чашка.

Пропоную звернути увагу на розмір (На скільки велика ваша чашка? Це символізує здатність вміщати емоції та обов'язки.), форму та цілісність (Чи має вона ручку? Це про підтримку. Чи є тріщини? Це може вказувати на внутрішні "витоки" енергії.).

Рефлексія. Під час малювання пропоную учасникам подумати про те, чи не надто багато вони беруть на себе, чи є у них "підтримка", і чи не "витікає" з них енергія.

Етап 2. Наповнення чашки кавою

(Пояснюю, як ми малюємо за допомогою кави).

Пропоную учасникам розвести каву водою і заповнити нею чашку. Залежно від концентрації кави можна отримати різні відтінки.

Обговорення.

Темна кава символізує інтенсивні емоції, напруження.

Світла — спокій та розслаблення.

Подумайте, чим наповнена ваша чашка зараз?

Це може бути втома, стрес, але також і нові ідеї, радість, відпочинок тощо.

Етап 3: Додавання символів.

Прошу учасників, хто бажає, домалювати символи всередині або зовні чашки.

Обговорення:

- Які символи ви намалювали, що вони для вас означають?
- Що додає мені сил? (наприклад, сонце, квітка, серце)
- Що "виливається" з моєї чашки? (може, це втома або конфлікти)
- Що я хочу додати в свою чашку? (наприклад, тепло, спокій, підтримка)

Етап 4. Рефлексія та інтеграція.

Загальне коло. Учасники можуть за бажанням поділитися своїми роботами та враженнями.

Запитання для обговорення:

- Які почуття у вас викликала ця вправа?
- Що ви зрозуміли про себе та свій стан?
- Як ці знання можуть допомогти вам у повсякденному житті?

5. Завершальна частина (10 хв)

- ***Чек-лист «Турбота про себе»***

Учасники по черзі у загальну таблицю записують короткі поради на профілактику професійного вигорання: сон, харчування, рух, хобі, відпочинок, «право на ні»).

Фізична турбота про себе	Емоційна турбота про себе	Екзистенційна турбота про себе

- **Рефлексія:**

Вправа «Одне слово». Кожен називає одне слово про свій стан після тренінгу і виставляють свій смайлик на шкалі ресурсності, якщо змінився їхній стан.

- **Практичні рекомендації**: узагальнюємо отримані результати і пропоную практичні поради для профілактики вигорання:

"Правило 10 хвилин": Кожен день присвячувати 10 хвилин тільки собі, роблячи щось приємне (прогулянка, читання, музика).

Свідомий відпочинок: Відпочинок — це не відсутність роботи, а свідома зміна діяльності, яка відновлює сили.

Пошук підтримки: Не соромтеся звертатися за допомогою до колег, друзів або психол**ога.**

- **Побажання:** *«Пам'ятайте, що професійне вигорання — це не вирок, а сигнал, що настав час подбати про себе».*

Презентації: *https://drive.google.com/drive/folders/1EGbb8RosKfLbRxUVVouqwicpO_SoGxHT?usp=sharing*

Додаток З

Фото та відео матеріали

https://drive.google.com/drive/folders/16wtansIZTA6_es9wdRdslOcNlm3gFkaT?usp=sharing

StrikePlagiarism.com

Дата звіту 12/1/2025
Дата редагування ---

Звіт не був оцінений

Звіт подібності

Метадані

Назва організації
Melitopol State Pedagogical University named after B.Khmelnytskyi
Заголовок
Ковалюк Н_магістерська робота
Автор Науковий керівник / Експерт
Ковалюк НОлександр 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

13697
Кількість слів



КЦ

112003
Кількість символів