

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ
ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ
ВОЄННОГО ЧАСУ**

Виконала: студентка II курсу,
групи 8. 0532-з-дн
спеціальність: 053 Психологія
Оніщенко Надія Сергіївна
Керівник: доцент кафедри психології,
к.психог.н. Паскевська Ю.А.
Рецензент: д. психол.н., професор кафедри
психології Клопота Е.А.

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра психології

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« ____ » _____ 2024 р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Онiщенко Надії Сергiївни

1. Тема роботи: Особливості професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу.

керівник роботи доцент кафедри психології, к.психог.наук Паскевська Юлія Анатоліївна.

затверджені наказом ЗНУ від «26» 09 2023 року № 1504-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретико-методологічний аналіз літератури з питання професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах війни; розробити методичні рекомендації педагогам, щодо зменшення ризику виникнення професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу.

5. Перелік графічного матеріалу: 6 таблиць, 1 рисунок

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Паскевська Ю.А.,доцент		
Розділ 1	Паскевська Ю.А.,доцент		
Розділ 2	Паскевська Ю.А.,доцент		
Розділ 3	Паскевська Ю.А.,доцент		
Висновки	Паскевська Ю.А.,доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2023 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2023 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2023 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2023 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2023 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2023 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2023 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2023 р.	Виконано

Студент _____ Н.С. Оніщенко

Керівник роботи _____ Ю.А. Паскевська

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Грєдинарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 65 сторінок, 6 таблиць, 1 рисунок, 26 джерел.

Мета роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні особливостей прояву вигорання в емоційній та професійній сферах вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу, а, також, розробці рекомендації щодо зниження потенційного виникнення вигорання.

Об'єктом дослідження є професійне вигорання вчителів початкових класів.

Предмет дослідження - професійне вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу.

В основу дослідження покладено припущення, що вчителі початкових класів мають високий рівень професійного вигорання в умовах дистанційного навчання воєнного часу в залежності від перебування у зоні бойових дій.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення і інтерпретація інформації.

- емпіричні: тестування, методики Х. Маслач «Рівень професійного вигорання», «Оцінка рівня ситуативної тривожності» Ч. Спілбергера.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що: узагальнено психологічний зміст поняття «професійне вигорання» крізь призму специфіки педагогічної діяльності вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу; розроблення тренінгової програми, спрямованої на подолання професійного вигорання вчителів початкової школи.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ТРИВОЖНІСТЬ, ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ, ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА, ЧИННИКИ, ВОЄННИЙ СТАН.

SUMMARY

Onishchenko N.S. Peculiarities of Professional Burnout of Primary School Teachers in Wartime Distance Learning Conditions

Master's thesis: 65 pages, 6 tables, 1 diagram, 26 sources.

The purpose of the work is to theoretically substantiate the characteristics of the manifestation of burnout in the emotional and professional spheres of primary school teachers in the conditions of wartime distance learning, as well as to develop recommendations for reducing the potential occurrence of burnout.

The object of the research is professional burnout of primary school teachers.

The subject of the research is professional burnout of primary school teachers in wartime distance learning conditions.

The research is based on the assumption that primary school teachers have a high level of professional burnout in wartime distance learning conditions depending on their stay in the war zone.

Research methods:

- theoretical: analysis, synthesis, comparison, generalization and interpretation of information.

- empirical: testing, methods by H. Maslach "Level of professional burnout", "Evaluation of the level of situational anxiety" by C. Spielberger.

The scientific novelty of the study is that: the psychological content of the concept of "professional burnout" is generalized through the prism of the specifics of the pedagogical activity of primary school teachers in the conditions of distance learning during wartime; development of a training program aimed at overcoming professional burnout of primary school teachers.

PROFESSIONAL BURNOUT, ANXIETY, EDUCATIONAL STAFF, TRAINING PROGRAM, FACTORS, MARTIAL STATUS.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ I. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	10
1. 1 Професійне вигорання: структура і вплив на психічне здоров'я.....	10
1.2. Чинники професійного вигорання педагогічний працівників.....	17
1.3. Характеристика стресів вчителів початкових класі в умовах війни.....	22
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	28
2.1 Організація і методика дослідження професійного вигорання.....	28
2.2. Опис і аналіз результатів.....	32
РОЗДІЛ III. ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ.....	39
3.1. Тренінгова програма з попередження і подолання професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах війни.....	39
3.2. Психологічні умови попередження професійного вигорання вчителів початкових класів під час дистанційного навчання воєнного часу.....	57
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	63
ДОДАТКИ.....	66

ВСТУП

Більшу частину життя кожної людини складає робота. Буває, що заняття, котрі раніше викликали зацікавлення, наповнювали, стали рутинними та почали дратувати. Всі здобутки не радують, колеги починають дратувати, а новизна і складні завдання викликають хвилювання. Це перші ознаки професійного вигорання.

Зазначимо, що вигорання дуже сильно впливає на людей, негативно відображається на роботі, а найстрашнішим є те, що цього можна не усвідомити.

Саме професійне вигорання є одним із стрижневих показників для оцінювання впливу професійного стресу на працівника. Зазвичай, професійне вигорання є у працівників, котрі оточені людьми. Сюди належить робота педагогів. Термін «професійне вигорання» ввів американський психіатр Х. Дж. Фрейденбергер у 1974 році для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами. Згодом теорію вивчили і розвинули низка повідних психологів. На даний час найкращим вважається підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслах і С. Джексон.

Проблемою ментального здоров'я людей, котрі живуть у нестабільних, складних умовах, займалось багато науковців, серед них: Коць М.М., П'янківська Л.В., Сицінська М. та інші.

Професійне вигорання є не лише науковим інтересом, а й має велике практичне значення при використанні даних, отриманих в системі психогігієнічних, психопрофілактичних і психокорекційних напрямків, котрі гарантують збереження і зміцнення здоров'я вчителів початкових класів під час дистанційного навчання в умовах війни.

Вчителі регулярно зіштовхуються з проблемою низьких ресурсних можливостей, постійними впровадженнями змін та негідною оцінкою праці, що провокують виникнення у них регулярного стресового стану. Високою стресогенністю роботи вчителі початкових класів можна пов'язати з перенасиченням комунікативної сфери, в тому числі характером спілкування та високою відповідальністю. Небезпечним фактором також є те, що педагогічні працівники, які страждають від синдрому професійного вигорання, здебільшого не спостерігають його за собою, відповідно, не можуть допомогти собі самостійно.

Актуальність проблеми. Сьогодні диктує свої правила, люди – заручники умов, в яких доводиться перебувати. Дослідженнями емоційного і професійного вигорання почало цікавитись велика кількість людей, адже виникло загострення цієї проблеми. Актуальність цього питання можна пояснити недостатнім ступенем підтримки педагогів, попередження синдрому вигорання при дистанційному навчанні в умовах воєнного стану.

Новітні досліді зображують значене збільшення професійного вигорання саме серед педагогічних працівників. Робота вчителя початкових класів є значимою в житті кожної людини, адже саме через неї починається «дорога у життя».

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати і з'ясувати особливості прояву вигорання в емоційній та професійній сферах вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу, а, також, розробити рекомендації щодо зниження потенційного виникнення вигорання.

Об'єктом дослідження є професійне вигорання вчителів початкових класів.

Предмет дослідження: професійне вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу.

Завдання:

1) дослідити сучасні наукові уявлення щодо вигорання праць вітчизняних і закордонних науковців;

2) здійснити аналіз рівня професійного вигорання серед вчителів початкових класів декількох областях України ;

3) розробити методичні рекомендації педагогам, щодо зменшення ризику виникнення професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу.

Гіпотеза дослідження:

- припускаємо, що вчителі початкових класів, котрі перебувають ближче до точки зіткнення мають вищий рівень педагогічного вигорання під час дистанційного навчання воєнного часу.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось у Запорізькій гімназії № 98 та Нікопольському ліцеї №6.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення і інтерпретація інформації.

- емпіричні: тестування, методики Х. Маслач «Рівень професійного вигорання», «Оцінка рівня ситуативної тривожності» Ч. Спілбергера.

Практичне значення результати дослідження можуть бути використані під час підготовки вчителів початкових школи, а також психологів під час вивчення педагогічних дисциплін.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що: узагальнено психологічний зміст поняття «професійне вигорання» крізь призму специфіки педагогічної діяльності вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу; розроблення тренінгової програми, спрямованої на подолання професійного вигорання вчителів початкової школи.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

Загальний обсяг роботи складає 71 сторінку.

РОЗДІЛ І.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Феномен професійного вигорання: структура і вплив на психічне здоров'я

Поняття «професійне вигорання» ввів американський психіатр Х. Дж. Фрейденбергер для характеристики психічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються з клієнтами, постійно знаходяться в емоційно-напруженому просторі, при виконанні професійних обов'язків [1]. Синдром вигорання – це синдром, що розвивається внаслідок постійного стресу і призводить до знемоги емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів особистості [9]. Вигорання може виникнути в людини, яка постійно комунікує і співпрацює з іншими. Його розвиток може поступово призвести до безповоротних змін особистісної структури фахівця, що стоїть на заваді ефективному здійсненню його професійної діяльності.

Як психологічний феномен, синдром професійного вигорання – набутий стереотип емоційної, частіше за все професійної, поведінки. Вигорання – частково функціональний стереотип, оскільки дає можливість людині дозувати і бережно використовувати енергетичні ресурси. Може проявлятися дизфункціональними наслідками вигорання, що мають поганий вплив на виконання професійних ролей, професійну діяльність, психічне здоров'я та психологічне благополуччя особистості [30].

З'ясуємо, які ж є відмінності між стресом і вигоранням

- Вигорання – це тривалий, «розтягнений» у часі робочий стрес.
- Стрес належить до адаптивного синдрому, що мобілізує всі сторони психіки людини, а вигорання – це зрив в адаптації.

- Стрес може відчувати кожен, а вигорання проявляється тільки в професійній діяльності.
- Стрес не завжди є наслідком вигорання. Відомо, що люди можуть виконувати роботу в стресових умовах (наприклад, під час війни, стихійних лих, епідемій), коли розуміють, що це є життєвонеобхідним.
- В більшості, вигорання, якщо виникає, то є незворотнім процесом, воно починає розвиватися, і можна тільки певним чином загальмувати цей процес [6].

Професійне вигорання - це стан фізичної, емоційної та психічної втоми, який може виникнути внаслідок тривалого стресу та перевантаження на роботі. Це явище виникає, коли працівник втрачає внутрішню мотивацію та задоволення від своєї професійної діяльності.

Хочеться зазначити, що вигорання є сукупністю процесів і може впливати як на фізичне, так і на психічне здоров'я людини. [20].

Існує декілька підходів концепції професійного вигорання, кожен з яких передбачає використання відповідних методів оцінки цього стану. Перший підхід розглядає професійне вигорання як результат фізичного, психічного та особливо емоційного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в ситуаціях емоційної напруги. Відповідно, професійне вигорання тлумачиться як синдром "хронічної втоми".

Другий підхід, представлений голландськими дослідниками, концептуалізує професійне вигорання як двовимірну модель, що складається із емоційного виснаження та деперсоналізації. Деперсоналізація включає в себе погіршення ставлення до інших, таких як учні або колеги, і іноді навіть до самого себе. Третій підхід, запропонований американськими дослідниками К. Маслах і С. Джексон, він є більш поширеним. Вони розглядають синдром професійного вигорання як систему з трьох компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних прагнень. Емоційне виснаження розглядається як ключова складова професійного

вигорання і може проявлятися у зниженні емоційного тону, байдужості чи надмірній емоційній напрузі.

Деперсоналізація проявляється у викривленні у відносинах із іншими людьми. Це проявляється підвищеною залежністю від інших, або підвищенням негативізму, цинічності установок і почуттів. Власні досягнення спрощуються, відбувається недооцінювання власних успіхів та досягнень. [19]. Існують різні розуміння вигорання. Одне з них вбачає його як внутрішній механізм психологічного захисту, який призводить до повного чи часткового відключення емоцій у відповідь на психотравмуючі події, що виражається у створенні стереотипу емоційної поведінки, оснований переважно на професійних звичках. В іншому визначенні вигорання представляє собою частково функціональний стереотип, що дозволяє особі ефективно витратити та регулювати енергетичні ресурси. Втім, можуть виникати його дисфункціональні наслідки, коли вигорання негативно впливає на професійну діяльність. (В. В. Бойко) [5]; – процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що виявляється у симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистої відстороненості та зниження задоволення від виконуваної роботи (за визначенням П. Сидорова) [39]; – адаптація до тривалих професійних стресів у міжособистісних комунікаціях, що включає три аспекти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукацію особистих досягнень (за підходом Маслах і Джексона) [2]; – фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, проявляється в зниженні продуктивності, втомі, безсонні, збільшеній схильності до соматичних захворювань та може включати вживання алкоголю чи інших психоактивних речовин для тимчасового полегшення, що може вести до розвитку фізіологічної залежності. Цей синдром трактується як стресова реакція на завищені виробничі та емоційні вимоги, що є характерними для особи, що віддана своїй роботі. [28].

Групи симптомів, що є характерними для професійного вигорання:

- Фізичні ознаки: відчуття стомленості, фізичної втоми та виснаження; зміни маси тіла (зменшення або збільшення); проблеми зі сном та безсоння; погіршення загального стану здоров'я; труднощі з диханням та задишка; симптоми, такі як нудота, запаморочення, надмірна пітливість та тремтіння тіла; підвищення артеріального тиску; захворювання шкіри та слизових оболонок, а також патологічні прояви в серцево-судинній системі.

- Емоційні прояви: відсутність емоційного відгуку; песимізм, цинізм та відчуття втоми у роботі та особистому житті; байдужість та відчуття безпомічності; агресивність та дратівливість; тривожність та посилення неспокою; зниження здатності до концентрації та роботи; депресія та відчуття провини; істеричні вияви та душевні страждання; втрата ідеалів та надій.

- Інтелектуальні прояви: зниження інтересу до нових ідей та теорій; відчуття нудьги, туги та апатії; втрата смаку до життя та інтересу до навколишнього світу; віддача переваги стандартним схемам та рутині; цинічне ставлення до новин та подій; відмова від творчих експериментів.

- Поведінкові прояви: робочий час понад 45 годин на тиждень; втома та бажання відпочити під час роботи; байдужість до прийому їжі; недостатнє фізичне навантаження; вживання тютюну, алкоголю та ліків.

Несприятливі випадки, такі як травми та нещасні випадки, а також емоційна нестабільність.[23].

Канадський вчений Г. Сельє порівнює професійне вигорання із третьою стадією загального адаптаційного синдрому, що називається стадією виснаження. Литовський психотерапевт Р. Кочюнас висуває ідею розглядати професійне вигорання як психофізіологічний феномен. Він характеризується фізичним, розумовим і емоційним виснаженням, що виникає через тривале емоційне напруження. На сьогоднішній день синдром має спеціальний діагностичний статус у "Міжнародній класифікації хвороб" як "Z73 – проблеми, пов'язані з труднощами в управлінні власним життям".

Л. Юр'єва розглядає синдром професійного вигорання як системний феномен, і його прояви можна виявити на чотирьох рівнях:

Емоційний рівень (втрата почуття гумору, роздратованість, почуття образи, стійкий депресивний настрій, відчуття некомпетентності в сімейному житті, почуття провини, апатія, пасивність).

Когнітивний рівень (труднощі в концентрації уваги, ригідність мислення, підозрілість до партнера, формальне та відчужене мислення, наявність нав'язливих думок).

Поведінковий рівень (ухилення від професійної діяльності, зменшення кількості контактів із колегами та клієнтами, прагнення витратити якнайменше часу на робочі обов'язки, стереотипна негнучка поведінка, девіантні форми поведінки, такі як надмірне вживання алкоголю, тютюну чи наркотиків).

Соматичний рівень (втома, млявість, порушення сну та інші соматичні розлади). Вигорання на цьому рівні супроводжується психологічним, емоційним та іноді фізичним виснаженням, викликаним відмовою від активності під впливом надмірного стресу чи незадоволеності.

На сьогодні всесвітня організація охорони здоров'я ВООЗ характеризує синдром вигорання, як стан, при якому відбувається фізичне емоційне або мотиваційне виснаження, що проявляється порушенням продуктивності в роботі: втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин і суїцидальною поведінкою. Існує кілька моделей емоційного вигорання однофакторна модель розглядає емоційне вигорання, як стан фізичного емоційного та психічного виснаження спричиненого тривалим перебуванням в ситуаціях, що виснажують емоційні ресурси організму [9].

Двофакторна модель за Дієрендонком та В. Шауфелі, складається з виснаження афективний компонент та деперсоналізації когнітивний компонент викликані невідповідністю між очікуваннями та вимогами які ставить професія [23].

К. Маслах і С. Джексон доводять, що трьохфакторна модель включає емоційне виснаження деперсоналізацію та редукцію досягнень [1].

Чотирьохфакторна модель Б. Пармана та Х. Хартмана, враховує емоційне виснаження, деперсоналізацію професійної діяльності, деперсоналізацію суб'єктів професійної діяльності та редукцію особистих досягнень. Емоційне вигорання розглядається як фізичний та психологічний дискомфорт.[27]

В. Бойко виявив такі симптоми професійного вигорання, як емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження, деперсоналізація психосоматичні та психовегетативні порушення. Також він розробив власну методику діагностики рівня емоційного вигорання, яка дозволяє оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що зазвичай супроводжують три компоненти професійного вигорання [17]. Перший елемент, відомий як "напруження", відзначається відчуттям емоційної втоми та виснаження, яке виникає внаслідок професійної діяльності. Це проявляється у таких ознаках, як сприйняття робочих умов та міжособистісних відносин, як психотравмуючих, Невдоволення власною професійною діяльністю та власною особистістю як фахівця, а також відчуття безвихідності та бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі. Також у цьому компоненті можуть виникати тривога та депресія, проявляючись у розвитку тривожності під час професійної діяльності, підвищенні нервозності та депресивних настроїв. Другий елемент, "резистенція", визначається надмірним емоційним виснаженням, що спричиняє виникнення та розвиток захисних реакцій. Це може зробити людину емоційно закритою, відстороненою та байдужою. В такому стані будь-яке емоційне включення в професійні справи або комунікації може викликати відчуття надмірної перевтоми. Ознаки цього

включають неадекватне вибіркоче емоційне реагування, емоційно-моральну дезорієнтацію, розширення сфери економії емоцій та редукцію професійних обов'язків. Третій компонент, "виснаження", характеризується психофізичною втомою, спустошеністю, зниженням професійних досягнень та порушенням професійних комунікацій. Також він може виявлятися у розвитку цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, а також в прояві психосоматичних порушень [7].

Характерним проявом деперсоналізації є поява відчуття особистісної відстороненості. Вчителі, що емоційно виснажені, можуть відчувати відчуженість або байдужість до своїх учнів. Ці експерти намагаються приглушити негативні емоції, так як прагнуть діяти згідно з основними принципами своєї професійної діяльності, які вимагають постійного підтримання самоконтролю, володіння тактом та роллю актора перед аудиторією. Цей парадокс полягає в тому, що приглушення (часто неусвідомлюване) негативних емоцій призводить до емоційного збіднення контакту та, з часом, до перетворення його на безособистий формальний обмін [35].

Окрему увагу заслуговують дослідження, які розглядають професійне вигорання як стан. П. Бріл [50] запропонував найбільш точне визначення вигорання, вважаючи його двома основними симптомами - дисфорічними проявами та зниженням професійних досягнень. Він стверджує, що причиною професійного вигорання є невиконані очікування. Таке визначення комбінує два критерії: зв'язок із роботою та відсутність психопатології, не допускаючи можливості виникнення вигорання за межами професійної діяльності та серед осіб із психічними розладами. А. Ленглі [2], з екзистенційно-аналітичної точки зору, визначає професійне вигорання як тривалий стан виснаження, що виникає під час конкретної діяльності.

Виснаження є провідним симптомом і головною характеристикою емоційного вигорання, з якого впливають інші симптоми. Цей стан має внутрішній розвиток, впливаючи спочатку лише на самопочуття, а потім на

емоції, рішення, погляди та дії людини. Д. Міллер, М. Мелох виділяють чотири стадії емоційного вигорання: ентузіазм, стагнацію, фрустрацію та апатію. Ентузіазм - це емоційний стан працівника, який бажає бути завжди корисним і вирізняється підвищеною чутливістю до потреб суб'єктів професійної діяльності, має нереалістичні очікування щодо роботи. Стагнація виявляється в зменшенні очікувань до нормальних меж і проявляється виплеском особистого невдоволення назовні.

1.2. Чинники професійного вигорання педагогічний працівників.

Аналізуючи погляди іноземних авторів на процес вигорання, Л. Сурженко визначає початковий момент, який викликає цей процес. Цим моментом є постійний напружений робочий графік, що виникає внаслідок протистояння внутрішніх психологічних ресурсів особистості (очікувань, намірів, бажань, ідеалів) та вимог повсякденної професійної реальності [12, 21].

Дослідники виділяють дві категорії чинників, що сприяють професійному вигоранню педагогів - організаційні (зовнішні) та індивідуальні (внутрішні). До індивідуальних чинників відносять соціально-демографічні аспекти, такі як вік, стать, стаж роботи, рівень освіти тощо, а також особистісні риси фахівця, такі як самооцінка, витривалість, локус-контроль, сором'язливість та схильність до перфекціонізму. Зокрема, молоді педагоги можуть стикатися з професійним вигоранням через нереалістичні очікування, пов'язані з кар'єрним успіхом, та недостатню адаптацію до професійних можливостей і обмежень [12, 33].

Серед особистісних характеристик важливі для професійного успіху є мотивація до професійної діяльності, самоаналіз, висока рівень рефлексії, вміння саморегулювання та самоконтролю. Л. Сурженко приводить результати дослідження групи вчених (Н. Водоп'янова, А. Серебрякова, Е. Старченкова), які визначили чинники, що запобігають синдрому вигорання,

такі як налаштованість на співпрацю та компроміс, прагнення до саморозвитку та професійного зростання, творчий підхід до виконання професійних завдань, високі комунікативні навички, соціальна сміливість та радикалізм. З іншого боку, емоційна нестійкість, низька самооцінка та слабкі організаторські здібності можуть не сприяти професійному успіху [12, 34].

Організаційні чинники включають умови професійного оточення, характер роботи та соціально-психологічні умови праці. До чинників професійного оточення, які сприяють вигоранню, відносять надмірне навантаження та понаднормову роботу. Зовнішні чинники включають рольові чинники, такі як відсутність чіткості в обов'язках (додаткові обов'язки або обмежені обов'язки), міжособистісні конфлікти та несумісність з колегами, а також внутрішнє протиріччя між бажанням бути хорошим сім'янином та успішним фахівцем («або сім'я, або робота»). Організаційні чинники включають також невідповідне робоче місце, відсутність умов для ефективної роботи та відпочинку, авторитарний стиль управління, відсутність можливості для ініціативи та низький соціальний статус професії [12, 34]. Зменшення рівня вигорання може бути досягнуте за допомогою перерв у роботі, але це все тимчасово.

Основними чинниками, що впливають на вигорання дослідників, таких як К. Маслач, В. Шафуелі, М. Лейтер, є проблеми в організації [3]. Ці висновки підтверджуються результатами досліджень інших учених, які визначають стресогенні чинники для педагогічної діяльності, такі як високий динамізм праці, нестача часу, перевантаження, складні педагогічні ситуації, емоційна витратність [9, 48-60].

Згідно з різними вченими, існують різні чинники, такі як симультанний характер навчально-виховного процесу, нервово-емоційне напруження, малорухомий спосіб життя, які сприяють вигоранню [10, 74]. Для подолання цих чинників важливо розвивати організаційну культуру як серед самого педагога, так і в його професійній діяльності.

Н. Водоп'янова та Е. Старченкова вважають, що систематична робота з актуалізації особистісних ресурсів і оптимізації організаційних умов праці може перетворити вигорання в "продуктивне горіння" [2, 5]. Для запобігання негативних наслідків стресогенних явищ рекомендується застосовувати стратегічні прийоми, такі як встановлення пріоритетів, раціональний розподіл часу, аналіз позитивних і негативних сторін професійної діяльності [4, 89; 7].

О. Винославська, досліджуючи роль інформаційно-комунікаційних технологій, вказує на негативний вплив непродуктивного витрачання часу на самоорганізацію користувачів ІКТ, що може призвести до втоми та порушень здоров'я [1, 48].

Важливість самоорганізації викладачів вищих навчальних закладів у їхній професійній діяльності пов'язана з виконанням ряду функцій, які визначають їхню роль як педагога, вихователя, методиста, вченого і організатора [1; 5]. Забезпечення належного рівня фізичного, духовного і психічного здоров'я є важливим аспектом для підтримки самоефективності та професійного благополуччя науково-педагогічних працівників.

Ефективність діяльності викладача вищих навчальних закладів значною мірою залежить від умов професійного середовища, таких як зміст роботи, особливості праці та робочий режим. Аналіз наукових досліджень підтверджує, що робота викладача є складною системою, що об'єднує різні аспекти діяльності, спрямовані на підготовку фахівців, соціалізацію молоді та формування свідомих громадян [8, 85].

Збереження та зміцнення професійного здоров'я викладача вищого навчального закладу включає просвітницьку, діагностичну і психо-корекційну роботу. Серед аспектів цього підходу можна виділити підвищення грамотності викладачів у справах професійної ефективності, забезпечення умов для запобігання професійним деформаціям та створення програм педагогічного супроводу для молодих викладачів [1, 48].

Мінімізація стресових чинників під час професійної діяльності можлива завдяки визначенню мети діяльності, установленню режиму та плануванню робочого дня. Організаційні принципи, такі як правильне визначення режиму робочого часу і обґрунтоване чергування робочих і відпочинкових періодів, можуть значно зменшити ризик професійного нездоров'я викладачів вищих навчальних закладів.

Стрес справді здатний пробудити приховані резерви людини, примножити сили і розумові здібності. Головне — спрямувати їх у потрібне русло та з'ясувати причини стресу . Якщо цього не зробити, то стресові гормони нагромаджуються й „запускають " в організмі іншу хімічну реакцію — людина стає агресивною, нервує , метушиться . Та з часом усе відбувається навпаки — стрес переходить у стадію пасивних негативних емоцій (опускаються руки, розвивається депресія). Найнебезпечніша стадія стресу настає тоді, коли він переходить у хворобу, з якою впоратися під силу лише кваліфікованому психотерапевтові. В цілому, організм людини по-різному реагує на стрес. Проявом стресу є також підвищена нервовість, різкі перепади настрою, швидка стомлюваність, стан спустошеності. У деякого стрес проявляється в раптовій розлютованості. А хтось стає надто недовірливим: начитавшись або наслухавшись про симптоми різних захворювань , намагається знайти їх у себе. За виразом обличчя більшості людей можна визначити, що вони перебувають у стані стресу . Буває , що напруга відчувається і в інших м'язах вашого тіла. Плечі напружуються і сутуляться , ви нахиляєтесь вперед, інстинктивно намагаючись захистити себе. Пасивність проявляється у тієї людини, адаптаційний резерв в якій недостатній — її організм не може ефективно протистояти стресові. Тоді виникає стан безпорадності, безнадійності, депресії. Активним захистом від стресу може бути зміна сфери діяльності, коли людина знаходить щось більш корисне для досягнення рівноваги, що, у свою чергу, сприяє поліпшенню здоров'я.

Стрес може активувати приховані можливості людини та допомогти їй збільшити енергію та концентрацію. Важливо правильно керувати цими резервами та розібратися у причинах стресу. Якщо цього не робити, стрес може викликати агресивність, розірваність та нервовість. Часом стрес може перетворитися на пасивні негативні емоції, такі як депресія, або навіть призвести до виникнення хвороби, яку може врегулювати лише спеціаліст. Реакція на стрес може бути різною в різних людей, включаючи підвищену нервозність, перепади настрою, швидку втомлюваність та почуття безсилля. Деякі можуть виявити роздратованість або недовіру, намагаючись знайти у собі ознаки захворювань, а інші можуть виявити фізичну напругу та пасивність. Активним захистом від стресу може стати зміна сфери діяльності, коли людина знаходить щось, що сприяє збереженню рівноваги та покращенню здоров'я.

Професійне вигорання серед педагогічних працівників є серйозною проблемою, яка впливає на їхню робочу ефективність, здоров'я та загальний стан благополуччя. Існує кілька чинників, які сприяють розвитку професійного вигорання серед педагогів.

Робоче навантаження: Педагоги часто стикаються з великим обсягом роботи, надмірними вимогами щодо підготовки уроків, оцінювання та ведення документації. Це може призводити до виснаження та втрати енергії.

Емоційні вимоги: Педагоги регулярно стикаються з емоційно навантаженими ситуаціями, такими як конфлікти з учнями, батьками та колегами. Невміння ефективно керувати цими ситуаціями може призводити до стресу та вигорання.

Недостатнє визнання: Відчуття втрати визнання та підтримки з боку адміністрації школи або суспільства загалом може впливати на самооцінку педагогів та підвищувати ризик вигорання.

Недостатня підтримка: Брак підтримки з боку колег та відсутність можливостей для самовираження та самовдосконалення також можуть сприяти професійному вигоранню серед педагогів.

Зрозуміння цих чинників може допомогти розробити стратегії запобігання та управління професійним вигоранням у педагогічних працівників. Важливо надавати педагогам підтримку, навчати їх навичкам емоційного регулювання та забезпечувати їм можливості для саморозвитку та самовираження.

1.3. Характеристика стресовий станів вчителів початкових класі в умовах війни

Протягом останніх років, під час епідемій та наступної повномасштабної військової агресії, вчителям доводиться щоденно подолати труднощі, працюючи в умовах постійного стресу та адаптації до нового формату освітнього процесу. Надмірне когнітивне, емоційне та фізичне виснаження призводять до поступового розвитку синдрому професійного вигорання, що, в свою чергу, є одним із чинників формування синдрому "хронічної втоми", депресивних розладів та психосоматичних захворювань.

Синдром професійного вигорання включено до 11-го видання Міжнародної класифікації хвороб (МКХ) у розділ "Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я". Визначений як явище, спричинене тривалим стресом на роботі, він не вважається медичним станом чи діагнозом і, отже, його не розглядають, як хворобу. Таким чином, термін "професійне вигорання" застосовується лише в професійному контексті та не варто використовувати його для опису досвіду в інших сферах життя.

Важливо розрізняти професійне вигорання від депресії, яка є медичним захворюванням і, як правило, не пов'язана виключно з професійною діяльністю, а має взаємозв'язок з іншими проблемами, зокрема особистим життям.

Отже, до чинників, що сприяють стресовим станам вчителів початкових класів в умовах війни можна віднести:

-Недостатність часу для виконання професійних обов'язків (робота з учнями, їх батьками) при збільшенні обсягів роботи з документацією.

-Робочі перевантаження (велика кількість учнів в класах, необхідність швидко освоювати нові технології навчання), перевищення норми робочого часу.

-Низький рівень матеріальної мотивації (зарплати, премії, доплати) при значних обсягах роботи.

-Нестабільна організація діяльності: нечітке планування роботи, відсутність необхідного обладнання, погано структурована інформація.

-Відсутність перспектив, обмежені можливості професійного розвитку та кар'єрного зростання.

-Негативний психологічний мікроклімат у колективі (блеймінг, газлайтинг, мобінг, харасмент та ін.), конфлікти в системі "керівник-підлеглий" та "колега-колега".

-Відсутність неформального спілкування з колегами у вільний час (участь у спільних тренінгах, екскурсіях, активний відпочинок тощо).

-Відсутність балансу між роботою та особистим життям.

Цікаво, що професійне вигорання досить швидко поширюється в робочому колективі, призводячи до низької ефективності підрозділу та високої текучості кадрів.

Симптоми професійного вигорання можна умовно поділити на три групи:

Психофізичні:

- Загальна астенизація, постійне відчуття втоми, навіть вранці.
- Постійна загальмованість, апатія, відсутність реакції на новизну або страху перед небезпечною ситуацією.
- Часті головні болі, розлади шлунково-кишкового тракту.
- Різка втрата або надмірне збільшення ваги.

- Порушення сну (безсоння або надмірна сонливість).
- Погіршення пам'яті, втрата гостроти мислення.
- Зниження сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху та дотику.

- Соціально-психологічні:
- Нудьга, пасивність, відчуття пригніченості.
- Підвищена дратівливість, нервові вибухи.
- Постійне переживання негативних емоцій, почуття провини або образи.

- Почуття невизначеної тривожності.
- Гіпервідповідальність, невпевненість у своїх силах.
- Негативний настрій щодо професійних перспектив.

Поведінкові:

- Відчуття того, що робота стає важче і виконується все менше задоволенням.

- Зміни у робочому режимі (продовження часу на роботі, робота вдома, але без продуктивності вдома).

- Важкість у прийнятті обґрунтованих рішень.
- Відчуття байдужості до результатів роботи та невіра в можливість поліпшення ситуації.

- Невиконання важливих завдань та "застрягання" на дрібних деталях.

- Витрата більшості часу на автоматичні та елементарні дії.
- Дистанціювання від співробітників та уникання неформального спілкування.

- Зловживання алкоголем чи наркотиками.

Серйозність цих симптомів залежить від індивідуальних особливостей педагога, його початкового стану здоров'я, тривалості стресової ситуації на роботі та здатності ефективно впоратися з нею. Часто люди не усвідомлюють серйозність проблем, доки психосоматичні прояви не змушують звертатися за

допомогою, переглядати цілі та пріоритети та визначатися з новими шляхами в житті.

Доктор соціологічних наук, заступник директора Інституту соціології НАН України та керівник дослідного проекту "Стресові стани населення України в контексті війни" (фінансованого Національною академією наук України) - Сергій Дембіцький підготував прес-реліз, у якому вказано наступне:

Актуальне опитування щодо стресових станів населення України під час війни виявило наступні ключові факти:

Внаслідок обширного вторгнення російської федерації в Україну, кількість людей, які мали досвід перебування в зоні бойових дій, зростає з 18% до 44%.

Рейтинг стресорів визначено наступним чином від найважчих до найлегших: травматичний досвід як тяжкі спогади, стресори соціальної взаємодії (конфлікти, недостатня підтримка, дискримінація) та особистих вчинків, погіршення умов життя, проблеми зі здоров'ям, загроза для життя як можливість, обумовлена війною.

Основними ресурсами для протидії стресу є спілкування в справах поза основною роботою, дозвілля та робота. Однак взаємодія з близькими задовольняє більшість населення на необхідному рівні, тоді як потреба в дозвіллі й роботі задовольняється гірше.

З індивідуальних психологічних ресурсів найсильнішими є загальна активність (трудова та соціальна), а також оптимізм. Ситуація гірша з емоційною стійкістю та відчуттям контролю над ситуацією.

З точки зору рівня психологічного дистресу, ситуація наразі порівнюється із другою половиною 2020 року, коли населення України очікувало наступної хвилі коронавірусу. Приблизно 69% опитаних відзначають нормальний рівень психологічного дистресу, 21% - підвищений, 10% - високий. Це свідчить про те, що, завдяки діям Збройних сил України,

більшість населення має достатні ресурси для психологічного відновлення та захисту від стресорів війни.

Деякі індивідуальні стресові стани можна упорядкувати за поширеністю, починаючи від менш поширених до найбільш поширених: ворожість, депресія, соматизація, міжособистісна чутливість, тривожність, виснаження, параноїдальні ідеї.

Основними наслідками психологічних стресових станів в умовах війни є ціннісна депривація у сферах дозвілля, фізичного здоров'я та матеріального благополуччя. Зокрема, міжособистісні стосунки, моральність та знання виступають основними цінностями, які підтримують існування населення.

Психологічний дистрес - це емоційно дискомфортний стан, що виникає відповідно до специфічних стресорів або сильної потреби, і може призводити до тимчасових або постійних негативних наслідків.

Оскільки у людини існують неусвідомлені тяги до отримання не лише позитивних, але й негативних емоцій, дослідники вважають, що індивідуальні відмінності в емоційному сприйнятті подібних ситуацій можуть створювати різний баланс збудливості системи позитивної та негативної мотивації [1, 54-58].

У вчителів, які стикаються з проблемами на роботі, незадоволенням від директора школи, конфліктами з колегами та проблемами зі здоров'ям, може розвиватися психосоматика - група захворювань, в яких психологічні фактори, такі як стрес, психологічне виснаження та емоційні проблеми, беруть участь у розвитку. Педагогічні працівники, схоже, особливо схильні до психосоматичних проблем, свідчать про велике психологічне напруження, яке є необхідною умовою для поліпшення якості освітнього процесу.

Збереження психологічного та фізичного благополуччя вчителя є важливою умовою підвищення якості навчання та забезпечення здоров'я молодого покоління. Погіршення фізичного стану вчителя може призводити до погіршення самопочуття та настрою, збільшення втомленості та

дратівливості, що негативно впливає на ефективність викладання та педагогічне спілкування.

Професійне вигорання серед педагогічних працівників є серйозною проблемою, яка вимагає уваги та вивчення. Це складний процес, що включає в себе фізичні, емоційні та психологічні аспекти, які можуть виникнути внаслідок надмірного стресу та перевантаження роботою.

Основними особливостями професійного вигорання серед педагогічних працівників є високий рівень стресу, невідповідність між очікуваннями та реальністю, відчуття виснаження та втрати енергії, а також психологічні наслідки, такі як знижений самопочуття, втрата інтересу до роботи та відчуття невпевненості.

Для запобігання та керування професійним вигоранням педагогічним працівникам важливо вживати різноманітні стратегії самозахисту та самовдосконалення. Це можуть бути регулярні періоди відпочинку, практика здорового способу життя, розвиток емоційної інтелігентності, психологічна підтримка та навички управління стресом. Крім того, важливо створити сприятливу робочу атмосферу, де педагогічні працівники почувуються підтримані, оцінені та мають можливість професійного та особистісного розвитку. Необхідно також впроваджувати програми з ментального здоров'я та консультування, що допоможе виявити та вирішити проблеми, що виникають у зв'язку з професійним вигоранням.

Узагальнюючи, ефективне управління професійним вигоранням серед педагогічних працівників є ключовим аспектом забезпечення якості освіти та покращення робочих умов в освітніх установах. Особлива увага до цього питання дозволить створити здорову та продуктивну робочу обстановку, що сприятиме успішності як педагогів, так і учнів.

РОЗДІЛ II.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1 Організація і методика дослідження професійного вигорання

У військовий час, коли більшість прифронтових навчальних закладів країни працюють у дистанційному форматі, саме вчителі початкових класів перебувають у напруженій ситуації.

Бо саме батьки розуміють, що організація робочого місця, контроль над відвідуваністю уроків та виконання домашніх завдань полягає на їх плечі. Звичні обов'язки, робота і «прив'язаність до дитини» 24/7 не дають їм можливість реалізовуватись у звичних для них справах. Постійні повітряні тривоги, за даними ЗОВА на 7 лютого 2023 р у загальній складності вона тривала 133 дні.

В цей час, більшість шкіл, за рекомендаціями ДСНС ТА МОН, працюють в асинхронному режимі. Ретельно готуючись до уроків, складаючи різноманітні алгоритми дій, записуючи пояснення, вчителі на затверджених навчальними закладами платформах викладають уроки. Але рівень стурбованості, невизначеності дає свої негативні плоди і під «ударом» залишаються саме вчителі початкових класів, бо здобувачі освіти за підрахунками Запорізької гімназії № 98 мають вік 5- 10 р. і вимагають постійної уваги під час учбового процесу. Вчителі фізично не можуть його організувати (перебування в укриттях і контроль за діями під час тривоги кожного учасника освітнього процесу). Саме це є рушійною силою професійних вигорань у вчителів початкових класів, в умовах дистанційного часу воєнного стану. Регулярні вибухи та руйнування цивільних (і не тільки об'єктів) відображаються на фізичному і психічному стані педагогів. А,

незважаючи на все, вони мають проводити уроки, не виплескуючи внутрішні переживання і страх на учнів.

Під час організації дослідження професійного вигорання у вчителів, необхідно застосовувати різноманітні методи, такі як спостереження, проведення анкет, тестування, ділові психологічні ігри та бесіди. Ці методи дозволяють дослідити такі аспекти як особистісні риси, ставлення їх до інших та себе, спосіб реагування на конфлікти, характеристики професійної орієнтації, рівень емпатії, особистісні характеристики, сфера мотивації, тривожність та агресивність.

Важливим аспектом є вивчення побудови особистісних рис кожного вчителя. Це можна визначити шляхом аналізу того, як педагог ставиться до:

- інших людей, показуючи уважність, принциповість, прихильність, комунікабельність, миролюбність, лагідність, альтруїзм, дбайливість, тактовність, коректність чи протилежні риси;

- справ, виявляючи сумлінність, допитливість, ініціативність, рішучість, ретельність, точність, серйозність, ентузіазм, зацікавленість або протилежні риси;

- речей, демонструючи бережливість, економність, акуратність, почуття смаку або протилежні риси;

- себе, виявляючи розумний егоїзм, впевненість, нормальне самолюбство, почуття власної гідності або протилежні риси.

Спосіб, як людина діє в певних ситуаціях і як досягає цілей, залежить від її особистості. У нашому дослідженні для отримання емпіричної інформації застосовувалися:

1. Метод діагностики вигорання за К. Маслач і С. Джексоном, де «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

2. Оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (Тест Спілбергера-Ханіна), де визначався рівень тривожності, адже дослідження були проведені на територіях активних бойових дій.

Впровадження дослідження охоплювало такі етапи:

1. Пошук респондентів, які були готові та зацікавлені у проведенні досліджень та отримали результати;
2. Проведення діагностичних методів для отримання результатів оцінки рівня ситуативної тривожності;
3. Виявлення рівня професійного вигорання серед обраних претендентів;
4. Аналіз та тлумачення результатів отриманих даних;
5. Розробка тренінгової програми для профілактики професійного вигорання вчителів початкових класів під час дистанційної роботи в умовах воєнного стану;
6. Підготовка рекомендацій для подолання професійного вигорання вчителів початкових класів під час дистанційної роботи в умовах воєнного стану.

За допомогою даних методик можливо встановити, рівень тривожності, котрий відсуває на собі кожен під час військового стану та діагностувати вигорання за трьома компонентами.

Дане дослідження проводилось серед вчителів початкових класів Запорізької гімназії № 98 (брало участь 10 опитаних) та Нікопольського ліцею № 6 (було опитано 14 представників початкової ланки).

Збір результатів відбувався через Гугл- форми, опитування проводилось анонімним, але за бажанням можна було вказати контактні дані, для отримання результатів. Кожен учасник отримав посилання на два опитувальника (додаток 1, 2)

Метод діагностики вигорання за К. Маслач і С. Джексоном

Мета дослідження: визначити рівень професійного вигорання кожного учасника

Передбачає аналіз результаті за такими компонентами:

- Емоційне виснаження, яке є ключовою складовою "професійного вигорання", проявляється через знижений емоційний фон, байдужість або

надмірне емоційне напруження. Воно призводить до таких наслідків, як порушення сну, ослаблення імунітету та проблеми з концентрацією. Інтелектуальна та емоційна відстань від роботи може виявлятися через відчуття негативізму і цинізму у відношенні до робочих ситуацій, відсутність мотивації, а також негативне сприйняття реальності та відірваність від колективу. Це може призводити до відчуття неспроможності та сумнівів у власних здібностях та компетентності .

- Деперсоналізація, яка також є складовою "професійного вигорання" зображується у спотворенні стосунків з іншими людьми. Це може бути виявленням зростаючої залежності від інших чи збільшенням негативних настроїв і цинічного ставлення до інших. Емоції можуть приглушуватися, а концентрація та пам'ять можуть погіршуватися. Характерною ознакою є усвідомлення спотвореного сприйняття реальності, часто супроводжуване реакцією тривоги.

- Редукція особистих досягнень проявляється у негативному оцінюванні себе, своїх професійних успіхів та гідності. Це може виявлятися у відчутті низької самооцінки, поганій оцінці ефективності роботи та загальному негативному сприйнятті власних можливостей. Навіть при наявності досягнень людина може залишатися незадоволеною власною продуктивністю праці.

Методика Спілбергера – Ханіна « Рівень тривожності»

Мета дослідження полягає у визначенні рівня ситуативної тривожності, проведенні тестування, аналізі результатів та порівнянні з нормативними даними з літератури.

Тест Спілбергера-Ханіна є одним з методів, які використовуються для вивчення психологічного явища тривожності. Цей тест складається з 20 тверджень, які відносяться до тривожності як стану (ситуативної тривожності) і 20 тверджень, які характеризують тривожність як особистісну рису (особистісну тривожність). У визначенні обох аспектів тривожності, Спілбергер вказує на наступне: "Стан тривожності відображає суб'єктивні

відчуття загрози та напруження, які супроводжуються або активують автономну нервову систему". Тривожність як особистісна риса означає мотив або виховану поведінкову диспозицію, яка змушує індивіда реагувати на об'єктивно безпечні обставини як на загрозу, викликаючи стани тривоги, навіть якщо реальна небезпека відсутня.

Шкала реактивної та особистісної тривожності Спілбергера- засіб вимірювання тривожності як явища та особистісної риси. В Україні використовується модифікація тесту, розроблена Ю. Л. Ханіном (1976 рік). Реактивна (ситуативна) тривожність - це стан особи у конкретний момент часу, який виявляється через емоції, такі як напруга, занепокоєння, тривога, нервозність у конкретній ситуації. Цей стан є реакцією на стресові ситуації і може варіюватися за інтенсивністю та часом.

Цілком стало визначенням особистісної тривожності є оцінка стабільних аспектів особистості, її тенденція до занепокоєнь, відчуття/стан спокою, впевненості та безпеки.

Особистісна тривожність визначається як стале особистісний якісний показник, що відображає схильність особи до відчуття тривоги і передбачає, що вона сприйматиме досить широкий спектр ситуацій як потенційно загрозливі, реагуючи на кожну з них відповідно.

Особистісна тривожність представляє собою конституційний обмежуючий фактор, що визначає схильність особистості сприймати загрозу в різних ситуаціях. У випадку високого рівня особистісної тривожності кожна з таких ситуацій викликає стрес і виражену тривогу у суб'єкта.

2.2. Опис і аналіз результатів професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного стану

Дослідження професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного стану були проведені в двох областях, котрі щоденно страждають від нападів окупантів.

В Запоріжжі взяли участь 11 педагогів Запорізької гімназії № 98, у Нікополі- 14 педагогів із Нікопольського ліцею № 6. Всього 25 вчителів зі стажем роботи від 1 до 45 років.

Проаналізувавши дослідження професійного вигорання серед вчителів початкових класів у Запорізькій гімназії № 98 за методикою Х. Маслач «Діагностика рівня професійного вигорання» ми з'ясували, що більше половини працівників мають високий рівень емоційного виснаження. (табл. 2.1.)

Таблиця 2.1

Розподіл інтерв'юєрів за рівнем емоційного виснаження у %

Низький	Середній	Високий
-	27,27 %	72,73%

Серед опитаних це проявляється у байдужості або навпаки у емоційному перенасиченні до оточуючих, а на робочому місці- до учнів, їх батьків і колег.

Викликає ряд фізичних проблем: безсоння, мігрені, захворювання шлунково-кишкового тракту, зниження імунітету. Призводить до виснаження та до розвитку психічних проблем, таких як депресія, \ тривожність, панічні атаки та інші психологічні розлади. Мають проблеми у встановленні та підтриманні здорових відносин з іншими людьми, включаючи друзів, родину та колег. У зв'язку із цим відчують відчуження та самотності. Високий рівень емоційного виснаження негативно позначився на роботі працівників, спричиняючи зниження продуктивності, збільшення кількості помилок, зниження мотивації та інші проблеми професійного характеру.

Таким чином, даним об'єктам дослідження важко братись за роботу, вони відчують знесилення.

Високий рівень деперсоналізації був виявлений у більшій половині педпрацівників і представлений у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Розподіл інтерв'юерів за рівнем деперсоналізації

Низький	Середній	Високий
18,18%	27,27%	54,55%

Педагоги із високим рівнем деперсоналізації відзначали у себе виконання дій на «автопілоті», але при цьому не відчували контролю або залученості до цих дій. Іноді здавалось, ніби все навколо не є реальним, його неможливо відчувати інтенсивність емоцій від взаємодії з оточенням. Після важкого робочого тижня вони не відчували позитивних емоцій до тих речей, що до цього їх радували.

Значна частина педагогів має високий рівень редукції особистих досягнень, що зазначено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Розподіл інтерв'юерів за рівнем редукції особистих досягнень

Низький	Середній	Високий
09,09%	27,27%	63,64%

Вчителі із високим рівнем зазначили, що відчували порівняння своїх досягнень з високими стандартами або ідеалізованими вимогами. Деякі опитувані зазначали, що вважали себе неуспішними, хоча мають достатні успіхи у роботі. Вони відчувають тривогу перед важливими подіями, їм здавалось, що провалу неможливо уникнути. Їм важко змінювати своє життя, бо часто відчують страх невдачі. Неможливість розслабитись, бо завжди є робота, котра з'являється протягом дня, з короткими термінами виконання.

Це все може призвести до спалення на роботі, коли людина виходить за межі своїх можливостей у намаганні досягти ідеалізованих цілей, що може призвести до виходу на емоційне та фізичне виснаження.

Проаналізувавши дослідження вигорання серед вчителів початкових класів у Нікопольському ліцеї № 6 за методикою Х. Маслач (Додаток А), ми отримали такі результати

За шкалою «емоційне виснаження» ми отримали наступні результати.

Таблиця 2.4

Розподіл інтерв'юерів за рівнем емоційного виснаження

Низький	Середній	Високий
28,57 %	35,71 %	35,71 %

Низький рівень виснаження був характерним для 4 респонденток що становить 28,57 % від загальної кількості досліджуваних. Середній рівень виявлено у 5 осіб і це 35,71 %. 35,71% або ж 5 опитаних мають високий рівень виснаження. Розподіл за двома іншими шкалами даної методики «деперсоналізація» й «редукція особистих досягнень», а також як розподілилися респондентки за цими шкалами залежно від рівня виснаження подано у таблиці 2.4 та 2.5 За шкалою «деперсоналізація» опитувалі розподілилися за трьома рівнями вираженості даного показника. Ми маємо 10 жінок з низьким рівнем вираженості або 73,43% від загальної кількості, середній рівень характерний для 3 досліджуваних або 21,43% і високий рівень за результатами тестування показав у 1 педагога, у відсотковому співвідношенні це 7,14 % від загальної вибірки.

Таблиця 2.5

Розподіл інтерв'юерів за рівнем деперсоналізації

Низький	Середній	Високий
73,43 %	21,43 %	7,14 %

Отже, у деяких випадках ми можемо спостерігати підвищену залежність від близьких та збільшення значущості зовнішніх оцінок. У інших випадках можемо помітити досить високий рівень негативізму та цинічності у відношенні до близьких. Шкала "редукція особистих досягнень" показала три групи. Перша група виявляє тенденції до негативного оцінювання себе, своїх досягнень та успіхів, або ці досягнення взагалі не помічаються. Друга група виявляє заперечне ставлення до будь-яких пропозицій та можливостей. Третя група характеризується нівелюванням особистої гідності, обмеженням своїх можливостей та занепокоєнням про обов'язки щодо близьких.

Таблиця 2.6

Розподіл інтерв'юєрів за рівнем редукції особистих досягнень

Низький	Середній	Високий	
21,43 %	21,43 %	57,14 %	

Проводивши опитування нами було вирішено зробити аналіз за шкалою тривожності Спілбергера, адже два навчальних заклади знаходяться у зоні бойових дій . Дане опитування мало дві шкали Перша підшкала визначає рівень тривоги в даний момент (ситуативна тривожність), враховуючи особисті відчуття страху, напруження, нервозності, неспокою та збудження вегетативної нервової системи. Цей стан є реакцією на стрес і може змінюватися за інтенсивністю та динамікою з часом.

Друга підшкала вимірює шкалу особистої тривожності, оцінюючи стійкі аспекти особистості, такі як схильність до занепокоєння, відчуття спокою, впевненості та безпеки. Особистісна тривожність є стійкою характеристикою, яка відображає схильність суб'єкта до тривоги і передбачає тенденцію сприймати різні ситуації як загрозливі, відповідаючи на них певними реакціями. Висока особистісна тривожність викликає виражену тривогу в кожній з таких ситуацій для індивідуума.

Результати рівня тривожності в педагогів початкової школи м.Нікополя та м. Запоріжжя (за методикою шкала тривожності Спілбергера представлені у діаграмі нижче. Отримані результати за методикою шкала тривожності Спілбергера (адаптація Ю.Л. Ханіна) свідчать про те, (14,29 %) педагогів Нікопольського ліцею мають високий рівень тривожності, в Запорізькі гімназії цю шкалу підтверджують (18,18 %). Середній рівень тривожності в ліцеї № 6 спостерігається у 21,43 %, у гімназії №98- 54,55 % відповідно. Низький рівень у нікопольських педагогів складає 64,29 %, а у запорізьких- 27,27%. Низький рівень тривожності характеризується депресивними станами, рушійними силами якого стали люди, як заручники воєнних дій.

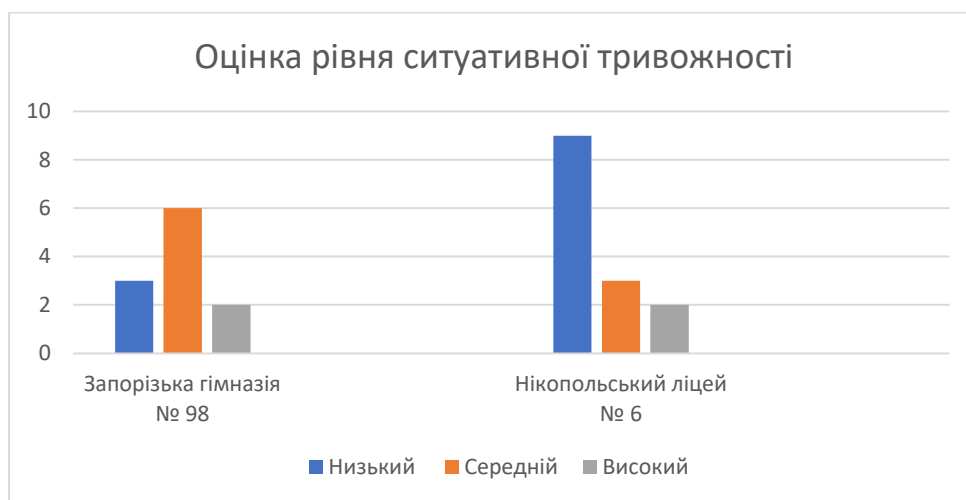


Рис. 2.1. Оцінка рівня ситуативної тривожності

Ми використовували експериментально наступні методики дослідження: анкета для виявлення емоційного вигорання (розроблена Маслач та Джексоном), а також дослідження рівня тривожності за шкалою Спілбергера-Ханіна. За результатами нашого дослідження можна зробити висновок, що більшість учасників виявили схильність до вигорання у різних ступенях. Однак, за результатами опитування, всі педагоги виявили загальне задоволення від професійної діяльності.

Аналізуючи два навчальні заклади в різних областях нашої держави, ми прийшли до висновку, що більша кількість педагогів із Запорізької гімназії мають високі відсотки емоційного виснаження, натомість, в Нікопольському ліцеї-однакова кількість педагогів показали середній та високий рівні. За аналізом деперсоналізації у м. Запоріжжя- більша кількість вказали на високий рівень, натомість колеги із Дніпропетровської області в більшості зазначили низький рівень. Постерігавши за редукцією професійних досягнень серед вчителів можемо заявити, що у опитаних запорізьких педагогів в більшості діагностовано саме високий рівень, як у їх колег- нікопольців.

За рівнем стресу маємо такі результати: у м. Нікополі більшість показали саме низький рівень, на відміну від м. Запоріжжя, де більша половина відмітила, що має середній рівень стресу, що може впливати не лише на робочі моменти. Узагальнюючи аналіз результатів, отриманих за допомогою опитувальника, можна зробити наступні висновки:

Виявлено, що вчителі, які брали участь у дослідженні, характеризуються великим ступенем вигоряння за всіма трьома шкалами методики.

Масштаб змін середнього рівня вигоряння від етапу до етапу професійного шляху є незначним.

Показник ступеня професійного вигорання збільшується від початку до кінця професійного шляху.

Отже, можна зробити висновок, що педагоги з різним стажем роботи у школі схильні до професійного вигорання, і відмінність проявляється тільки в ступені вираженості фази вигорання. На сучасному етапі неможливо повністю уникнути професійного стресу і вигорання, але застосування рекомендацій щодо їх профілактики може значно зменшити їх негативний вплив на здоров'я педагогів.

РОЗДІЛ III.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

3.1. Тренінгова програма з попередження і подолання професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах війни

Під час дослідження нами було розроблено тренінгову програму задля профілактики професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу.

Метою тренінгової програми є :

- забезпечити педагогічний склад засобами та стратегіями для подолання стресу, втоми та психологічних навантажень, що пов'язані із дистанційним навчанням в умовах воєнного часу;
- зміцнити резилієнтності вчителів початкових класів;
- покращити психологічне благополуччя;
- підвищити ефективність роботи педагогів в даних умовах.

Після опрацювання мети було сформовано такі завдання:

1. Надання психологічної підтримки: допомогти педагогам розібратись у розумінні та управлінні власними емоціями, сприяти розвитку методів саморегуляції та засобів відновлення емоційного благополуччя.

2. Покращити навички стресостійкості: надати інструменти та стратегії для подолання стресу, втоми та емоційного виснаження, сприяти розвитку резилієнтності в умовах високого навантаження та небезпеки.

3. Розвиток комунікаційних навичок: тренувати педагогів у веденні ефективного діалогу з учнями, батьками та колегами навіть у віртуальному середовищі, а також сприяння побудові підтримуючих взаємин в онлайн-середовищі.

4. Оптимізація робочого навантаження: надати поради щодо планування робочого часу, управління завданнями та ресурсами для збалансованого робочого та особистого життя.

5. Підвищення навичок віддаленої освіти: обговорення та обмін досвідом педагогів щодо використання технологій дистанційного навчання ефективно.

6. Підтримка та взаємодія в команді: сприяти розвитку колективної підтримки та співпраці між педагогами для подолання викликів та підтримки один одного в умовах війни та дистанційного навчання.

Групове заняття із профілактики професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу

ЗАНЯТТЯ 1

Назва заняття « Відкриття дверей: емоційне знайомство »

Мета: ознайомити учасників зі структурою тренінгу, встановити спільну мету групи.

Час на проведення: 60 хвилин

Стимульний матеріал: папір, олівці, маркери, фломастери, презентація, шкатулка із конвертами (використовується як портфоліо).

Вступна частина (5 хвилини)

Мета: привітатись (за потреби познайомитись, якщо група не знайома між собою), розповісти про тему заняття.

На початку психолог називає своє ім'я, розповідає трохи про себе, свої захоплення.

Основна частина (45 хвилин)

Мета: створити можливість для учасників групи відкрито висловлювати почуття та емоції та почуття, налаштувати на позитивний емоційний лад.

Визначити особисті цілі та очікування учасників тренінгу, допомогти покращити самосприйняття та мотивацію.

Вправа «Колів почуттів»

Учасникам пропонується намалювати коло, розділивши його на частини, ніби піцу або торт. В кожній частинці учасники розміщують ті кольори, які відповідають їх емоційному стану наразі. Кількість частин може коливатись, як і відсоткове співвідношення (кожна частина матиме різну ширину)

Чорний- злість

Сірий- байдужість

Білий- спокій

Зелений- радість

Червоний- страх

Помаранчевий- відраза

Жовтий- виснаження

Блакитний-довіра

Рожевий- закоханість у щось або когось

Синій-емпатія

Фіолетовий-журба.

Після завершення малювання пропонується поділитись враженням, обговорити, як учасники відчувають себе наразі. Наголосіть на важливості відкритості та підтримки один одного у процесі занять та обміну емоціями.

Вправа « Мій цільовий лист»

Учасник отримує аркуш та ручку, де записує або малює свої цілі або очікування від всього курсу. Ці цілі можуть бути пов'язані із розвитком певних навичок, самосприйняття, взаємодією із іншими учасниками. Далі учасникам пропонується називає те, що написав чи намалював. Важливо спонукати кожного до обговорення своїх цілей та намагатись підтримувати один одного.

Учасника пропонується зберегти свої аркушики у конверти та покласти у скриню чи залишити собі, але зберігати до наступних занять. Задля перегляду та оцінювання власного прогресу.

Завершення зустрічі (5 хвилин)

Мета: розвивати комунікативні, слухацькі, емпатичні навички. Закріпити знання, що були отримані під час тренінгу та відверто обговорювати незгоди, котрі могли виникнути під час заняття.

Учасникам пропонується об'єднатись у пари та обмінятися враженнями від зустрічі. Можна наголосити на власних відчуттях та враженнях під час даного заняття.

Пояснення домашнього завдання (рекомендації)

Під час того, як ви відчуваєте сильний вияв емоцій, візьміть аркуш паперу та олівець, пензлик або будь-який інший матеріал для малювання. Намалюйте або напишіть щось, що ви відчуваєте зараз. Це може бути абстрактний малюнок або слова, що виходять з вашого розуму. Робіть так, коли розумієте, що в такі моменти важко втримати контроль.

ЗАНЯТТЯ 2

Назва заняття «Розуміння професійного вигорання: шлях до відновлення енергії та мотивації»

Мета: ознайомити з поняттям професійного вигорання, виявити його ознаки та вплив на особистість.

Час на проведення: 60 хвилин

Стимульний матеріал: презентація, групові вправи, шкатулка із конвертами.

Вступна частина (5 хвилин)

Привітатись із учасниками, пояснити мету заняття. Перевірка домашнього завдання.

Основна частина (50 хвилин)

Мета: ознайомити учасників із концепцією професійного вигорання, його причинами та наслідками; розвивати в кожного учасника навичку попередження та управління вигоранням на робочому місці та під час виконання певних завдань.

Вправа «Фактори ризику»

Учасникам пропонується переглянути вже запропоновану фасилітатором презентацію, де коротко розповідається про передумови, симптоми та наслідки професійного вигорання вчителів. Після цього разом із учасниками проводиться обговорення, де вони розповідають про своє бачення та можливий досвід, який може спровокувати даний феномен. На фліпчарті пропонується занотовувати можливі фактори ризику.

Вправа « Вчуть керувати вигоранням»

Учасники об'єднуються у групи по 4-5 осіб. Запропоновано уявити себе у ситуаціях, які можуть виникнути на роботі та сприяти професійному вигоранню. Кожен учасник вибирає конкретну ситуацію, яка для нього є особливо стресовою або викликає підвищену напругу. Потім вони розповідають про цю ситуацію своїм партнерам у групі, детально описуючи її, а також свої емоції, думки та реакції, які вона викликає. Після цього партнери обмінюються враженнями та спілкуються про можливі стратегії подолання стресу та попередження професійного вигорання в подібних ситуаціях. Педагоги, котрі не мали досвіду у професійному вигоранні, використовують написи на фліпчарті та також розробляють можливі стратегії.

Кожен учасник отримує підтримку та обговорюють можливі варіанти вирішення ситуації із колегами, задля сприяння зростанню обізнаності та вміння ефективно керувати стресом на робочому місці.

Завершення зустрічі

Мета сприяти позитивному завершенню заняття.

Групи мають можливість висловити свої думки, почуття та переживання щодо теми, яка обговорювалася, що допомагає краще зрозуміти позицію одне одного.

Рефлексія (що найбільше сподобалось, що не сподобалось, що хотіли би повторити).

Маємо наголосити, що дуже приємне було спілкування і чекаємо на наступну зустріч.

Пояснення домашнього завдання (рекомендації)

Під час того, як ви відчуваєте сильний вияв емоцій, сідайте в зручному місці та закрийте очі. Уявіть собі один приємний момент з вашого минулого - це може бути дитинство, відпустка або будь-який інший щасливий момент. Уявіть всі деталі цього моменту: аромати, звуки, відчуття. Поглиблюйтесь у ці емоції та відчуйте радість, яку вони приносять. Робіть так, коли розумієте, що в такі моменти важко втримати контроль.

ЗАНЯТТЯ 3

Назва заняття: «Емоційний і стресовий менеджмент»

Мета: навчитись розпізнавати свої емоції; розвивати навички емоційної саморегуляції та стресостійкості; розробити стратегії емоційного та стресового менеджменту для досягнення балансу; сприяти розвитку навичок самопостереження.

Час на проведення: 60 хвилин.

Стимульний матеріал: презентація, аркуш, газети, журнали, фломастери, маркери, наліпки, килимок, крісло- мішок, магнітофон із розслаблюючою музикою.

Вступна частина (10 хвилин)

Мета: викласти тему заняття, основних принципів емоційного та стресового менеджменту; створити атмосферу емоційного тепла і довіри; зняти напругу, покращити концентрацію та зосередження, а також збалансувати емоційний стан.

Перевірка домашнього завдання. Всі діляться враженнями від вправ, котрі виконували.

Вправа «Дихай 1-2,3-4»

Опис вправи:

- Сідайте у зручному положенні з прямою спиною.
- Підійміть праву руку до рівня носа, пальці вказівного та середнього пальців повинні бути зігнуті, щоб можна було легко закрити праву

ніздрю.

- Вдихніть через ліву ніздрю.
- Закрийте праву ніздрю, ніжно натискуючи її вказівним та середнім

пальцями.

- Глибоко та повільно вдихніть повітря через ліву ніздрю, намагаючись зосередитися на відчутті повітря, що входить у ваш організм.

- Затримайте дихання.

- Після повного вдиху закрийте обидві ніздрі, натискаючи пальцями на обидві ніздрі.

- Затримайте подих на кілька секунд, намагаючись відчутти енергію та спокій, що заповнюють ваше тіло.

- Зробіть вправу через праву ніздрю

- Повільно відкрийте праву ніздрю, знімаючи пальці з неї.

- Повільно та рівномірно видихайте повітря через праву ніздрю, уявляючи, що ви випускаєте всі негативні емоції та стрес з вашого організму.

Повторіть цей процес кілька разів, потім змініть руку, використовуючи ліву руку для того, щоб закрити ліву ніздрю та праву для того, щоб затулити праву ніздрю.

Основна частина (35 хвилин)

Мета: допомогти покращити увагу та концентрацію, знизити рівень стресу та напруги.

Обговорення різниці між поняттями позитивний і негативний стрес.

Вправа «Афірмація»

Педагоги можуть об'єднатись у групи, пари або виконати роботу самостійно.

Кожному (або групі/парі) дається аркуш, газети, журнали, фломастери, маркери, наліпки.

На аркуші потрібно розробити 5-10 позитивних тверджень або фраз, що спрямовані на підтримку позитивних переконань та емоційне підтримання свого стану.

Після завершення роботи пропонується представити свої наробки, задля обміну позитивного досвіду.

Завершення зустрічі (15 хвилин)

Вправа «Медитація»

Учасникам пропонується сісти на килим, крісла- мішки або залишитись на місцях. Кожен обирає зручне положення. Закриває очі та розслаблює м'язи тіла.

Наголошується, що має бути сконцентрована увага на своєму диханні, відчувається, як повітря входить і виходить через ніс. Кожен має спостерігати за рухом дихання в грудях та череві. Учасники мають не відволікатись, а якщо так відбулось- потрібно просто повернути увагу на дихання.

Намагатись стати уважними до всього, що відбувається в моменті, відчути свої тіло, відчуття та емоції без суджень. Дозволити собі бути присутнім у моменті без будь-яких спроб контролювати чи змінювати це.

Підсилювати відчуття спокою та розслаблення в своєму тілі. Відчувати, як дихання стає рівнішим і повільнішим.

Ближче до кінця вправи потрібно наголосити до поступового повернення увагу до своєї навколишньої дійсності. Кожен має повільно відкрити очі та подякувати собі за цей час медитації, ті хвилини, котрі були наодинці із собою. Не забути подякувати собі за гарне налаштування.

Пояснення домашнього завдання (рекомендації)

Під час того, як ви відчуваєте сильний вияв емоцій, сідайте у зручному положенні і закрийте очі. Уявіть собі, що ви стоїте на березі океану або біля потоку. Спостерігайте за тим, як відчуваєте легкий бриз, що долає ваше тіло. Коли ви вдихаєте, уявіть, що ви вдихаєте свіжий повітря океанського бризу, а коли видихаєте, уявіть, що ви відпускаєте всі негативні емоції та напругу разом з вітром. Робіть так, коли розумієте, що в такі моменти важко втримати контроль.

ЗАНЯТТЯ 4

Назва заняття «Майстерність резилієнтності»

Мета: ознайомити учасників із лайфхаками по збереженню свого психічного здоров'я; навчити адаптуватись до змін та роботи у тяжких умовах; визначити стратегії позитивного мислення та розвитку внутрішньої міцності; підвищити рівень самосвідомості та сприяти покращенню психологічних станів.

Час на проведення: 60 хвилин.

Стимульний матеріал: скарбничка, ручки, папірці.

Вступна частина (5 хвилин)

Мета: якісно донести тему заняття, пояснити про важливість вміння долати труднощі.

Перевірка домашнього завдання. За бажанням учасники діляться враженнями від виконаних вправ.

Основна частина (50 хвилин)

Мета: покращити уміння виявляти здатність долати труднощі; навчити навичкам подолання стресу.

Вправа «Коло резилієнтності»

Всім учасникам пропонується розташуватись в середині аудиторії, де попередньо вже намальовано велике коло. Кожному пропонується можливість розповісти про ситуацію, де вони показали резилієнтність. Ситуації можуть бути не лише пов'язані із роботою, а й з особистим життям і т.п., головне, щоб опоненти готові були поділитись своїм досвідом. Після розповіді кожен повертається на своє місце. По завершенню всім пропонується обговорення можливих варіантів вирішення ситуацій та застосування навички резилієнтності у майбутньому.

Вправа «Скарби міцності»

Педагогам показується коробка-скарбничка. Всім пропонується подумати, як би вони назвали свою міцність/силу. Можна використовувати ім'я казкових персонажів чи героїв фільму або власні нароби. Ці позивні

пишуться на аркушах та складаються у скарбничку.

По черзі витягаються папірці Учасники розповідають про свою силу, чому саме так її назвали і як вона допомагає вирішити складні ситуації. Задля підняття сили духу, впевненості та розкутості додатково можна запропонувати підготувати символічний жест своєї сили (той рух, який би це символізував).

Всі написи із назвами зберігаються у учасників задля того, аби вони пам'ятали про те, що кожен має свою супер- силу і можуть використовувати її у будь-яку мить.

Завершення зустрічі (5 хвилин)

Мета: створити позитивне та підтримуюче середовище для кожного представника; підвищити мотивацію, покращити настрій та стимулювання взаємодії між учасниками;

допомогти не боятись висловлювати свої почуття і бажання, створити позитивну атмосферу в колективі.

Вправа «Скринька бажань»

Учасникам пропонується записати на аркушиках побажання для учасників. Можна писати як індивідуальні побажання або ж для всієї групи. Слід використовувати подібну вправу у кінці зустрічі, адже це допоможе підсумувати попередньо використані методики. Всі побажання складаються у скриню, дістаються та зачитуються по черзі. У випадку, якщо є індивідуальне побажання- віддається в руки і читають за бажанням.

Пояснення домашнього завдання

Ляжте на спину на підлозі або на ліжку. Почніть з цілком розслабленого стану. Потім почніть по черзі напружувати та розслабляти кожну частину вашого тіла, починаючи від стоп, підніжжя, ніг, стегон, живота, грудей, рук, шиї та обличчя. Робіть так, коли розумієте, що потрібно розслабитись.

ЗАНЯТТЯ 5

Назва заняття «Відновлення енергії та самозахист»

Мета: навчити технікам самозахисту (дихальні вправи, візуалізація), ефективно і злагоджено реагувати на стресові ситуації; створити сприятливе

середовище, в якому можна відчути підтримку, позитивні емоції та якісно взаємодіяти з групою; вчитись протистояти стресовим ситуаціям та швидко відновлюватись після них.

Час на проведення: 60 хвилин

Стимульний матеріал: глибокі дихальні вправи, медитація, практика візуалізації, ватман, фломастери, пензлі, фарби, магнітофон зі спокійною музикою.

Вступна частина (10 хвилин)

Мета: привітатись із учасниками, озвучити тему заняття, наголосити про важливість відновлення власної енергії; пригадати дихальні вправи, котрі використовувались на минулих заняттях.

Перевірка домашнього завдання, учасники діляться своїми враженнями від використання вправ.

Рекомендовано пропрацювати вже знайомі вправи на дихання або використати таку:

Дихальна вправа «Дихання за лічилкою»

- Сядьте у зручне положення
- Закрийте очі та сконцентруйте увагу на вашому диханні.
- За лічилкою вдихайте на 4 рахунки через ніс, уявляючи, як повітря наповнює ваші легені.
- Затримайте подих на 4 рахунки.
- Видихайте на 4 рахунки через рот, уявляючи, як усі негативні емоції виходять з вами разом з видихом.
- Повторюйте цю вправу протягом 5 хвилин.

Можна запропонувати замість рахунку використати коротенькі вірші і робити «вдих-видих» під них.

Основна частина (45 хвилин)

Мета: сприяти релаксації, медитації, розслабленню та стимуляції творчості; розшити уявлення учасників про себе внутрішнього.

Вправа « Малюємо відчуттями »

Педагогам пропонується використати фарби, фломастери, олівці, пластилін, для відтворення на аркуші малюнок мандали. Спочатку потрібно намалювати коло на аркуші паперу. Далі розділити його на сегменти або різноманітні візерунки. Використовуючи обраний матеріал, пропонується почати малювання із середини накреслюючи візерунки. В цей час можна використати заспокійливу музику. Представимо зображення, як відтворення власних відчуттів.

Техніка «5-4-3-2-1»

- Учасники мають сфокусувати свій погляд на 5 речах або об'єктах, які зараз бачите навколо себе. Це можуть бути будь-які предмети: меблі, картина на стіні, квітка на столі, світло з вікна, двері тощо. Зверніть увагу на кольори, форми та деталі кожного об'єкта.

- Потім сконцентруватись на 4 різних звуках, які чують в цей момент. Це може бути шум техніки, спілкування людей, спів птахів, шум вітру, гомін машин або будь-що інше. Просто слухати ці звуки, не оцінюючи їх.

- Далі уявіть собі 3 різні предмети, до яких можна доторкнутися. Це може бути сидіння, стіл, рука, підлога або навіть повітря. Потрібно зосередити увагу на текстурі та відчутті кожного предмета, коли доторкаєтесь до нього.

- Подумати про 2 різні запахи або аромати, які ви відчуваєте. Це може бути запах кави, квітів, парфуму, аромату їжі або будь-якого іншого запаху, який оточує. Поміркуйте про те, які вони.

- Нарешті, маємо подумати про 1 смак, який відчуваєте або можна уявити. Це може бути смак свіжої м'яти, кислоти лимона, солодощі шоколаду або будь-якого іншого смаку, який вас приваблює або на який ви зазвичай звертаєте увагу.

Подібна техніка дозволить зосередитись не відволікаючись від стресу чи тривоги. Її можна використати у будь-який час, коли треба заспокоїтись.

Завершення зустрічі

Мета: сприяти позитивному завершенню заняття.

Рефлексія (що найбільше сподобалось, що не сподобалось, що хотіли би повторити). Наголосити, що дуже приємне було спілкування і чекає на наступну зустріч.

Пояснення домашнього завдання

Сядьте в тихому місці та згадайте позитивні моменти з минулого тижня або місяця. Підкресліть ті часи, коли ви відчували радість, задоволення або гордість. Запишіть ці моменти у щоденник або щоденну програму.

ЗАНЯТТЯ 6

Назва заняття «Комунікуємо без меж»

Мета: покращити здатність гарно взаємодіяти з людьми; розвивати навички слухання, вираження думок та почуттів; підвищити усвідомлення учасників власних комунікативних здібностей.

Час на проведення: 60 хвилин

Стимульний матеріал: рольові ігри, вправи на підвищення емпатії, обговорення ситуацій, журнали і статті за даною темою.

Вступна частина (15 хв)

Мета: ввести в тему заняття, пояснити важливість ефективної комунікації в особистому і професійному житті.

Привітатись із учасниками, розповісти про тему заняття, створити атмосферу емоційного тепла і довіри. Виконати перевірку домашнього завдання, де кожен учасник за бажанням поділиться своїми результатами та емоціями від виконаних вправ.

Вправа «Коло позитиву»

Стільці учасників розташовані у середині аудиторії, в колі. Кожен по черзі називає щось позитивне чи приємне, що сталося із ним протягом декількох днів. Після відповіді кожного учасника всі підтримують його позитивними словами або ж жестами.

Основна частина (30 хвилин)

Мета: допомогти учасникам взаємодіяти один з одним; підвищити рівень ефективної комунікації, стимулювати взаємодію і обмін емоціями .

Вправа «Працюємо з медіа»

Учасники об'єднуються у декілька груп по 4-5 осіб. Кожна група обирає журнал чи статтю по даній темі, котрі запропоновані коучем, всі разом прочитують інформацію, обговорюють.

Після цього відбувається обмін досвідом, враженням, думками між групами учасників.

Вправа «Сенкан»

Всім запропоновано створити невеличкий підвид вірша, що має п'ятистрокову структуру на задану тему.

В назві доречно вказати слово- асоціацію з сьогоднішнім заняттям (можна прослухати варіанти, обрати 1 чи кожному власне.

1 рядок-1 іменник (назва).

2 рядок- 2 прикметники.

3 рядок- 3 дієслова

4 рядок- 4 слова (фраза, що характеризує головне слово (назву)).

5 рядок- 1 слово- синонім.

Саме це допоможе відобразити емоції та враження від даного заняття. Висловити думки та почуття, стимулювати креативне мислення кожного учасника та вміння добирати влучні слова.

Завершення зустрічі (5 хвилин)

Мета: позитивно завершити заняття, підвести підсумок та мати розуміння, що кожен із учителів знайшов для себе головне.

Техніка «ПОПС»

Пропонується дати відповіді на кожну частину «ПОПС», де «П»- позиція, «О»- обґрунтування, «П»- приклад і «С»- судження.

Бажаючі доповнюють речення думками: « Я вважаю...», «Тому що...», «Я можу довести це...», «Роблю висновок, що...»

Пояснення домашнього завдання

Сядьте в зручному місці та закрийте очі. Уявіть собі один приємний момент з вашого минулого - це може бути дитинство, відпустка або будь-який інший щасливий момент. Уявіть всі деталі цього моменту: аромати, звуки, відчуття. Поглиблюйтесь у ці емоції та відчуйте радість, яку вони приносять.

ЗАНЯТТЯ 7

Назва заняття « Вчимось підтримці та самомотивації!»

Мета: розвинути навички, які допомагають виявити внутрішні ресурси; допомогти визначити власні потреби та якісно реагувати на стресові ситуації; навчитись самозаспокоюватись та релаксувати.

Час на проведення: 60 хвилин

Стимульний матеріал: позитивна афірмація, аркуші, маркери, олівці, ручки, фломастери, ножиці, журнали.

Вступна частина (15 хвилин)

Мета: визначити, які існують перешкоди для самопідтримці та самомотивації, визначити, що може нівелювати їх.

Виконати перевірку домашнього завдання, кожен учасник може поділитись успіхами.

Вправа «Айсберг»

Учасникам пропонується намалювати на аркуші айсберг, частина якого захована під океаном.

Умовно або насправді його можна розділити на 4 частини, кожен частину підписати власними перешкодами, що стають на шляху самопідтримці та самомотивації. Над океаном- ті, котрі явно видно і під ним- які згадали останніми. З іншої сторони записати те, що допоможе виправити і допомогти у власній підтримці та мотивації.

Основна частина (40 хвилин)

Мета: навчитись планувати свої дії та дотримуватись цим правилам; розробити алгоритм, за допомогою якого можна досягти своєї мети.

Вправа «Мій план»

Учасникам роздаються аркушки та пропонується створити конкретний план дій для досягнення своїх цілей та мрій. Вони розбивають ці цілі на невеликі кроки і намагаються виконати хоча б один крок щодня.

Аркушки зберігаються, адже на наступній зустрічі всі педагоги розказуватимуть про свої маленькі кроки-перемоги.

Вправа «Мої мрії»

Всім роздаються журнали, клей та ножиці. За допомогою цих об'єктів всі створюють колаж із зображень, які відображають їхні мрії, цілі та бажання. Даний колаж можна доповнити написами, фразами, улюбленими цитатами відомих людей, які стимулюють їх досягнення та мотивують їх до дії.

Завершення зустрічі (5 хвилин)

Мета: закріпити навички самомотивації, створити атмосферу позитиву та тепла.

Домашнє завдання вправа «Позитивний щоденник»

Учасники щоденно записують у щоденнику три позитивні події чи досягнення, які відбулися з ними протягом дня. Це допомагає зосередитися на позитивних аспектах життя та підвищує самомотивацію.

ЗАНЯТТЯ 8

Назва заняття «Переваги та недоліки дистанційного навчання»

Мета: з'ясувати переваги та недоліки дистанційного навчання; виявити стратегії; покращити позитивні аспекти та зменшити негативні; підтримувати дружню атмосферу в колективі; визначити різнобічність проведення занять протягом всього курсу.

Час на проведення: 70 хвилин

Стимульний матеріал: скриня із записками, кластери, ручки, олівці, аркуші очікувань.

Вступна частина (10 хвилин)

Мета: привітати, позитивно налаштувати всіх учасників до початку занять; навчитись новій техніці дихання, покращити контроль над диханням, знизити рівень стресу; збільшити енергію та покращити самопочуття.

Перевірити домашнє завдання, де кожен розповідає, які події трапились із попередньої зустрічі .

Вправа «Дихання з обертанням»

- Педагогам запропоновано зручно розміститись.
- Вдихнути повітря через ніс, уявляючи, як набирається.
- Повільно повернути вправо, роблячи повний оберт корпусу.
- Утримувати подих на короткий час.
- Повернутись у початкове положення, видихаючи повітря через рот і уявляючи, як усі стреси розсіюються.
- Вдихнути повітря через ніс, уявляючи, як набирається.
- Повільно повернути вліво, роблячи повний оберт корпусу.
- Утримувати подих на короткий час.
- Повернутись у початкове положення, видихаючи повітря через рот і уявляючи, як усі стреси розсіюються.

Основна частина (50 хвилин)

Мета: полегшити навантаження вчителів під час дистанційного навчання, з'ясувати, що може знизити їх обтяження.

Пропоновано об'єднати учасників у групи та дати кожному час на обговорення переваг та недоліків дистанційного навчання . Педагоги записують на аркушах тезисно свої думки. Після цього представники кожної групи діляться своїми висновками з усіма учасниками.

Коуч на фліп- чарті обмальовує 3 стовпчики, де 1- для переваг, а 2-3 – для недоліків, де у 3 колонці описується можливі способи покращення, полегшення цих недоліків.

Рольова гра

Бажаючі беруть участь в обговоренні, де умовно розділені ролі на:

- вчителів;

- батьків;
- учнів;
- адміністрації.

Де між собою спілкуються про дистанційне навчання та переваги/недоліки з боку вищезазначених осіб. Так кожен може побачити себе зі сторони та визначити оптимальні варіанти вирішення даної ситуації, котра сталась в умовах воєнного часу.

Створення SWOT- аналізу

Кожному роздаються картки (Додаток 3) , де кожен із учасників заповнює їх за такими параметрами дистанційного навчання, спираючись на досвід і попередні обговорення:

- сильні сторони;
- слабкі сторони;
- можливості;
- загрози.

Такі картки зберігаються у кожного учасника як згадка про зустрічі та покращення свого психологічно здоров'я,

Завершення зустрічі (10 хвилин)

Мета: підбити підсумки, обмінятись загальними враженнями; надати зворотній зв'язок та подякувати учасників за участь і загальний внесок у проведення низки занять.

Учасники отримують цільові листи, в яких описані всі очікування від даного курсу, кожен самостійно з'ясовує, чи привели всі побажання до результату, який бажав кожен учасник даної тренінгової програми.

Кожному учаснику висловлюється подяка за неймовірну співпрацю. Наголошується на успіхах та досягненнях педагогів. За потреби кожен може висловитись і поділитись своїми враженнями від всіх зустрічей та побажання у покращенні.

Тренінгова програма є адаптована з точки зору системного підходу та може суттєво вплинути на стан здоров'я педагогів під час дистанційного навчання в умовах війни.

3.2. Психологічна умови попередження професійного вигорання вчителів початкових класів в умовах дистанційного навчання воєнного часу

Дистанційне навчання в умовах воєнного конфлікту може створити серйозні виклики для педагогічних працівників, особливо вчителів початкових класів. Навчальний процес в таких умовах стає складним через стресові ситуації, невизначеність та зміни в умовах життя, що може призвести до професійного вигорання. Для запобігання цьому, необхідно вжити певних заходів та рекомендацій, які сприятимуть підтримці психологічного здоров'я та ефективності в роботі вчителів початкових класів.

Рекомендовано створювати підтримуюче середовище, де кожен буде забезпечений психологічною підтримкою та сприяння спільноті серед педагогічних працівників для обміну досвідом і підтримки один одного.

Важливим є розвивати власні навички управління стресом, коли вчителям початкових класів надаються можливості вивчати та використовувати різноманітні стратегії управління стресом, такі як дихальні вправи, медитація, фізична активність.

Адміністрація має створити такі умови, де були б організовані регулярні психологічні тренінги. Адаже проведення тренінгів та семінарів для вчителів початкових класів з тематики психологічного здоров'я, саморегуляції та попередження професійного вигорання допоможуть у якісній роботі без шкоди для оточуючих і самих себе.

Щорічно кожен педагогічний працівник має проходити не менше, ніж 30 годин самоосвіти, теми яких затверджені МОН та педагогічної радою. Кожен має отримати доступ до онлайн-курсів, літератури та інших ресурсів для самостійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Необхідним є підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Це допоможе відокремлювати робочі моменти та вчитись залишати роботу за межами сім'ї, включаючи рекомендації щодо організації робочого часу та відпочинку.

Забезпечення доступу вчителів до консультативної психологічної допомоги та психотерапевтичної підтримки в разі потреби. Заохочення активної взаємодії та спілкування з учнями як спосіб збереження педагогічної мотивації.

Звертаючи увагу на те, що всім педагогам в Україні наразі доводиться працювати в умовах воєнного часу, а більшості в дистанційному режимі, нами було розроблені рекомендації, котрі допоможуть попередити професійне вигорання в подібних умовах.

Отже, важливо зосередити увагу на створенні оточення, яке сприяє підвищенню здоров'я і благополуччя. Складання чіткого розкладу дня і використання різних планерів, включаючи електронні, можуть сприяти цій меті.

Намагатися виконувати план у відповідальний спосіб, ураховуючи всі можливі обставини, є ключем до успішного управління часом. Крім того, життя повинно бути більш різноманітним і не обмежуватися лише роботою.

Необхідно знаходити компроміс з сім'єю та друзями щодо розкладу, щоб забезпечити належний рівень спілкування з ними. Заплановане спілкування як з учнями, так і з колегами, допомагає підтримувати мотивацію та нагадує, що життя складається не лише з роботи.

Необхідно забезпечити собі час для відпочинку та самостійної діяльності, щоб відновити енергію. Такі поради з організації життя та роботи допомагають знизити рівень стресу та вигорання, що сприяє загальному

благополуччю та задоволенню від професійної діяльності.

Психологічний супровід вчителів початкових класів під час військового стану є надзвичайно важливою складовою забезпечення їхнього емоційного та психічного благополуччя в умовах стресу та невизначеності. Враховуючи велику відповідальність перед дітьми та вимоги щодо якості надання освіти, вчителі початкових класів зазнають підвищеного ризику виникнення психологічних проблем у контексті воєнних подій.

Психологічний супровід має на меті створення безпечного та підтримуючого середовища для вчителів, де вони можуть висловлювати свої почуття та досвід, отримувати підтримку та консультації з психологічних питань. Важливою є також підтримка колективу та забезпечення можливостей для спілкування та обміну думками між вчителями.

Крім того, психологічний супровід вчителів включає в себе регулярні тренінги зі стратегії саморегуляції, які допомагають вчителям ефективно впоратися зі стресом та підтримувати своє психічне здоров'я. Такі тренінги можуть включати в себе вправи на зняття стресу, техніки релаксації, афірмації та медитації. У висновку слід підкреслити, що психологічний супровід вчителів початкових класів є необхідним елементом забезпечення психологічного благополуччя та ефективної роботи в умовах військового стану. Професійна підтримка та надання необхідних інструментів для саморегуляції допомагають вчителям залишатися стійкими та впевненими в собі, що має позитивний вплив на їхню роботу та відносини з учнями.

ВИСНОВКИ

Отже, відповідно до поставлених завдань ми прийшли до таких висновків. Сучасні наукові дослідження зосереджуються на розумінні професійного вигорання серед вчителів як складного і багатовимірного явища. Одним із ключових аспектів є вивчення факторів, які спричиняють вигорання, а також його наслідків і можливих шляхів профілактики.

Науковці відзначають, що вигорання серед педагогів може бути спричинене різноманітними чинниками, такими як високий рівень конкуренції, перевантаженість роботою, недостатнє визнання та підтримка соціального середовища, а також перешкоди у забезпеченні балансу між роботою та особистим життям.

Дослідження також показують, що професійне вигорання може мати серйозні наслідки для здоров'я і ефективності педагогічної діяльності. Воно може призводити до зниження мотивації, зниження продуктивності, втрати інтересу до роботи, а також до погіршення фізичного та психічного здоров'я.

У зв'язку з цим, деякі дослідники пропонують різні стратегії профілактики і управління вигоранням. Ці стратегії можуть включати в себе підтримку соціального середовища, введення програм психологічного супроводу та тренінгів зі стресостійкості, а також розробку програм, спрямованих на покращення балансу між роботою та особистим життям.

Виконання професійних обов'язків може призводити до внутрішньої емоційної виснаженості через особливості робочих умов. У сфері педагогіки виникає багато ситуацій з високим рівнем емоційної напруженості та складним міжособистісним спілкуванням. Це вимагає від фахівців значних зусиль для встановлення довірливих відносин та управління емоційною напругою у робочому спілкуванні. Ця ситуація може призводити до різних професійних проблем, таких як професійний стрес та синдром емоційного вигорання.

Дистанційне навчання стало ще одним чинником, який ускладнює роботу та впливає на емоційний стан вчителів. Педагогічні професії вважаються стресовими та напруженими з психологічного погляду. У дослідженнях, присвячених вивченню професійного вигорання, існують різні дані про вплив стажу роботи на цей процес, специфіку цього взаємозв'язку для педагогів, а також залишається невизначеним, які аспекти задоволеності від роботи більше пов'язані з професійним вигоранням.

Проаналізувавши рівень вигорання педагогів двох областей (Запорізької і Дніпропетровської), ми прийшли до висновку, що запорізькі педагоги більш схильні до вигорання та стресів. Але на наші результати вплинуло те, що вчителі з м.Нікополя мають змогу працювати із зручних для них місць дистанційно, на відміну від вчителів м.Запоріжжя, котрі працюють із робочих місць.

Необхідність використання психологічного супроводу для попередження вигорання в професійній діяльності є актуальною та надзвичайно важливою. Професійна діяльність, особливо в сфері педагогіки, може викликати в людини почуття внутрішньої емоційної спустошеності через особливі умови роботи. У педагогічній сфері існує велика кількість ситуацій з високою емоційною забарвленістю та складним міжособистісним спілкуванням, що вимагає від фахівців значних зусиль для установалення довірливих відносин та управління емоційною напруженістю.

Психологічний супровід може включати в себе широкий спектр дій та програм, спрямованих на покращення психологічного благополуччя та попередження вигорання серед працівників. Це можуть бути індивідуальні консультації з психологом, групові тренінги зі стресостійкості, програми психологічної підтримки та розвитку особистісних ресурсів. Сучасні дослідження показують, що використання психологічного супроводу сприяє зменшенню ризику вигорання серед працівників, покращенню їхнього емоційного стану та загального самопочуття. Крім того, такий підхід сприяє підвищенню ефективності роботи, покращенню взаємодії з колегами та

підвищенню якості професійного життя.

Отже, використання психологічного супроводу для попередження вигорання є необхідним елементом в умовах сучасної професійної діяльності, особливо в сферах з великою емоційною напруженістю, таких як педагогіка. Такий підхід допомагає забезпечити психологічне благополуччя та успішну професійну реалізацію працівників, зменшуючи ризик вигорання та покращуючи якість їхнього життя.

СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Bonanno G.A. Loss, Trauma, and Human Resilience. Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*. Vol. 59, No. 1. 2004. P. 20-28.
2. Lexicon of psychiatric and mental health terms. Geneva: WHO, 1994. 108 p.
3. Wood, T. & McCarthy, Ch. Understanding and preventing teacher burnout. *ERIC Digest*. 2. 2002 URL: <http://www.ericdigests.org/20041/burnout.htm>.
4. Аршава, І. Ф. & Носенко, І. Ф.. Аспекти імпліцитної діагностики емоційної стійкості людини: монографія. Донецьк: Вид-во ДНУ, 2008. 468 с.
5. Григор'єва, О. В. Особливості топографічної структури особистості як фактор ризику професійного вигорання. *Психологічні перспективи*. Вип. 13. 2008. С. 73–82.
6. 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» . Київ, 2011. 22 с..
7. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В., Максименко А., Богданов С., Бойко О.. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н. Гусак; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». Київ: НаУКМА, 2017. 92 с.
8. Зайчикова, Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Київ, 2005. 20 с.
9. Зайчикова, Т.В. Професійне вигорання педагогів – актуальна проблема сучасної школи. *Психологія у XXI столітті: перспективи розвитку: Матеріали VI Костюківських читань, Т. 2*. Київ, 2003. С. 238–243.

10. Зайчикова, Т.В. (2002). Синдром «професійного вигорання» в роботі практичних психологів. Психологічній службі системи освіти України 10 років: Здобутки, проблеми і перспективи. Матеріали Всеукраїнської ювілейної науково-практичної конференції 22–23 жовтня 2001 р. Київ, 168–169.
11. Касевич, Н.К., Шаповал, К.І. Охорона праці та безпека життєдіяльності медичних працівників. Київ, ВСВ «Медицина», 2010. 248 с.
12. Каткова, Т. А. Емоційне вигорання викладачів як наслідок професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський, Вип. 6. Ч. 1. 2009. С. 300–308.
13. Колтунович, Т. А. Особистісні детермінанти виникнення професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ: Видавництво «Фенікс», Т. XII: Психологія творчості. Вип. 15, ч. II. 2012. С. 158–170.
14. Корольчук, М.С. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. Київ: Фірма «Інкос», 2002. 272 с.
15. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості і особистості: монографія. Київ: Ніка - Центр, 2007. 432 с
16. Латіна, Г. О. Фізіолого-гігієнічні аспекти професійної діяльності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. біолог. наук: спец. 14.02.01. «Гігієна та професійна патологія». Київ, 2008. 18 с.
17. Матвієнко, О. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. *Головна медична сестра*. № 6. 2007. С. 20-23.
18. Медведєв, В.С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ: Національна академія внутрішніх справ України. 1996. 192 с.

19. Медведєв, В.С., Шевченко В.С. Феноменологія функціонування психологічного захисту в соціумі. 2010. 234 с.
20. Мельніченко О.І. Психологічні особливості професійної діяльності викладачів ВНЗ. URL: <http://www.sworld.com.ua/konfer31/929.pdf>? С. 6
21. Мешко Г.М. Курс “Професійне здоров’я педагога ” в системі підготовки майбутніх учителів до здоров’ятворчої діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. І.В. Козубовська. Ужгород: Говерла, 2014. Випуск 30. С. 98-100.
22. Назарук, Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: дис. ... канд. психол. Наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2007. 320 с.
23. Орел, В. Е. Структурно-функціональна організація и генезис психического вигорания: дисс. ... доктора психол. наук: 19.00.03. Ярославль, 2005. 608 с.
24. Сельє, Г. Стрес без дистреса. Рига: Внєда, 1992. 109 с.
25. Степанов, О. М. Психологічна енциклопедія. Київ: Академвидав, 2006. 424 с.
26. Стресові стани населення України в контексті війни Рейтинг, 2023. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/stresovi_stany_naselennya_ukrainy_v_konteksti_viyuni.html

ДОДАТКИ

Додаток 1

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	щодня
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						

12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						

Опитувальний бланк ситуативної тривожності (Спілбергера-Ханіна)

	Ситуація	Ні, це не так	Напевно, так	вірно	Дійсно вірно
1	Я спокійний				
2	Мені нічого не загрожує				
3	Я почуваю себе напружено				
4	Я відчуваю жаль				
5	Я почуваю себе вільно				
6	Я розчарований				
7	Мене хвилюють можливі невдачі				
8	Я відчуваю себе відпочилим				
9	Я стурбований				
10	Я маю відчуття внутрішнього задоволення				
11	Я впевнений у собі				
12	Я нервую				

13	Я не знаходжу собі місця				
14	Я напружений				
15	Я не відчуваю скованості				
16	Я задоволений				
17	Я заклопотаний				
18	Я надто збуджений і мені не по собі				
19	Мені радісно				
20	Мені приємно				

Таблиця SWOT- аналізу

<i>Сильні сторони</i>	<i>Слабкі сторони</i>
<i>Можливості</i>	<i>Загрози</i>