

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

**на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО  
ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Виконала: студентка IV курсу,  
групи 6.0530—2з  
спеціальності: 053 Психологія  
освітньої програми: Психологія  
Ведмідь Валерія Анатоліївна  
Науковий керівник: Грандт В.В.  
доцент кафедри психології  
Рецензент: Турбар Т.В.  
доцент кафедри дошкільної та  
початкової освіти

Запоріжжя  
2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології  
Кафедра психології  
Рівень вищої освіти бакалаврський  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 р.

**ЗАВДАННЯ**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

\_\_\_\_\_ Ведмідь Валерії Анатоліївни

Тема роботи: «Психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни».

керівник роботи: Грандт В.В., к.психол.н., доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «05» 02 2024 року № 235-с

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_

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

4. Зміст розрахунково—пояснювальної записки: розкрити поняття та сутність професійного вигорання; з'ясувати психологічні чинники професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни; дослідити особливості психологічного вигорання педагогічних працівників; розробити корекційну програму заходів запобігання професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни.

5. Перелік графічного матеріалу: 10 таблиць, 8 малюнків

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Грандт В.В., доцент		
Розділ 1	Грандт В.В., доцент		
Розділ 2	Грандт В.В., доцент		
Розділ 3	Грандт В.В., доцент		
Висновки	Грандт В.В., доцент		

6. Консультанти розділів роботи

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2023 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	березень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	квітень—травень 2024 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	травень 2024 р.	Виконано
6	Написання висновків	червень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	червень 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	червень 2024 р.	Виконано

Студент \_\_\_\_\_ В.А. Ведмідь

Керівник роботи \_\_\_\_\_ В.В. Грандт

**Нормоконтроль пройдено**

**Нормоконтролер** \_\_\_\_\_ А.О. Неманежина

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 74 сторінки, 8 малюнків, 10 таблиць, 60 джерел, 7 додатків.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни.

Мета дослідження: вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни.

Гіпотеза дослідження: передбачаємо, що розроблений комплекс рекомендацій послабить вплив таких чинників під час війни, як перебування неподалік зони бойових дій, постійні ризики потрапляння під обстріли, підвищена напруга на пришвидшення процесу професійного вигорання педагогів.

Методи дослідження. Теоретичні: теоретичний аналіз сучасного стану проблеми креативності та творчого потенціалу; систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; емпіричні (тестування за психодіагностичними методиками).

Наукова новизна дослідження полягає у вивченні специфічних психологічних факторів, що впливають на професійне вигорання педагогічних працівників в умовах війни, аналіз взаємозв'язку між навантаженням, емоційним станом вчителів та їхньою професійною ефективністю в екстремальних умовах. Дослідження також зосереджується на ідентифікації психологічних механізмів адаптації до стресу, що може допомогти в розробці нових теоретичних підходів для кращого розуміння цього явища.

Результати дослідження можуть бути використанні у закладах освіти

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ,  
ПРОФЕСІЙНА ПІДТРИМКА, САМОПІДТРИМКА, ПЕДАГОГІЧНЕ  
СЕРЕДОВИЩЕ

## SUMMARY

Vedmid V.V. Psychological Features of Professional Burnout of Pedagogical Workers in the Conditions of War.

Object of research: professional burnout of the individual.

Subject of research: psychological features of professional burnout of pedagogical workers in the conditions of war.

The purpose of the research: studying the psychological peculiarities of professional burnout of pedagogical workers in the conditions of war.

The hypothesis of the research: we anticipate that the developed set of recommendations will reduce the impact of such factors during the war as being near the combat zone, constant risks of being under fire, and increased stress on accelerating the process of teachers' professional burnout.

Research methods. Theoretical: theoretical analysis of the current state of the problem of creativity and creative potential; systematization and generalization of scientific literature on the research problem; empirical (testing according to psychodiagnostic methods).

A scientific innovation the research is aimed at studying specific psychological factors that influence the professional burnout of teachers in war conditions, analyzing the relationship between the workload, emotional state of teachers and their professional effectiveness in extreme conditions. The study also focuses on identifying psychological mechanisms of adaptation to stress, which can help in developing new theoretical approaches to better understand this phenomenon.

Research results can be used in educational institutions.

PROFESSIONAL BURNOUT, TEACHERS, PROFESSIONAL SUPPORT,  
SELF-SUPPORT, PEDAGOGICAL ENVIRONMENT

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ.....	10
1.1. Поняття та сутність професійного вигорання.....	10
1.2. Психологічні чинники професійного вигорання особистості.....	16
1.3. Особливості психологічного вигорання педагогічних працівників..	20
1.4. Чинники, які сприяють професійному вигоранню педагогів під час війни.....	24
РОЗДІЛ 2 ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ.....	31
2.1. Підходи та дослідження професійного вигорання педагогічних працівників під час військових дій.....	31
2.2. Цілі, задачі та організація емпіричного дослідження.....	37
2.3. Аналіз вибірки емпіричного дослідження.....	44
РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	48
3.1. Результати емпіричного дослідження професійного вигорання педагогічних працівників.....	48
3.2. Розробка рекомендацій запобігання професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни.....	57
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68
ДОДАТКИ.....	75

## ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У контексті соціально-економічних трансформацій, незважаючи на всі позитивні інновації, люди часто стикаються з втратою впевненості у стабільності власного соціального та матеріального положення, а також гарантій зайнятості. Вимоги ринку праці швидко змінюються. Відбуваються процеси подальшої вузької спеціалізації в професіях та інтеграції суміжних сфер. Також загострюється конкуренція за престижну і добре оплачувану роботу. Все це призводить до зростання психічної та емоційної напруги, пов'язаної із стресом на робочому місці. Тому набуває важливості здатність особистості гнучко та адекватно реагувати на стресогенні фактори довкілля у професійному контексті, особливо в роботі в системі «людина-людина», де вимагається висока відповідальність і емоційне навантаження, існує потенційна небезпека переживань, пов'язаних із робочими ситуаціями, що підвищує ймовірність професійного стресу.

До такого роду професійної діяльності можна віднести й діяльність педагогічних працівників, в якій об'єктивні та суб'єктивні чинники обумовлюють стресогенний вплив. Водночас існують обставини, які ці чинники суттєво посилюють. Так, наприклад, в умовах війни, педагоги зіштовхуються не тільки зі звичайними викликами своєї професії, але й з додатковими труднощами, що випливають з нестабільності та невизначеності суспільно-політичного стану. Це ставить їх у особливо вразливе становище, оскільки вони повинні не тільки підтримувати власну психоемоційну рівновагу, але й допомагати своїм учням адаптуватися до швидко змінюваних постійно складних умов. У цьому контексті важливо дослідити психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників, які працюють у воєнний час, щоб зрозуміти, як стрес впливає на їх професійну діяльність та які стратегії можуть бути ефективними для зниження рівня вигорання серед цієї професійної групи.

Варто зазначити, що питання психологічного вигорання активно досліджувалися зарубіжними та вітчизняним науковцями. Грунтовні праці в цій сфері публікувалися Г. В. Гнускіною, Л. М. Карамушкою, Т. А. Колтунович, В. М. Тесленко, С. Черніс, Т. Кокс, А. Гріффі. Безпосередньо професійне вигорання у педагогів вивчали І. П. Денищук, Т. В. Зайчикова, П. Г. Комарова, О. П. Лящ, М. С. Міщенко, Т. І. Пономаренко та інші. Водночас після двох років активної фази воєнних дій і подальшої невизначеності питання професійного вигорання педагогів вимагають свого уточнення та оновлення.

Актуальність дослідження обумовлюється тим, що сьогодні в Україні оголошено воєнний стан, відбуваються активні воєнні дії, територія України знаходиться під обстрілами. Діяльність педагогів реалізується в умовах постійних повітряних тривог, підвищеного рівня стресу та небезпеки. Все це вимагає підвищеної уваги до питань професійного вигорання педагогів.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни.

Головною метою дослідження є вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни.

Гіпотеза: передбачаємо, що розроблений комплекс рекомендацій послабить вплив таких чинників під час війни, як перебування неподалік зони бойових дій, постійні ризики потрапляння під обстріли, підвищена напруга на пришвидшення процесу професійного вигорання педагогів.

Завдання дослідження є:

1. Розкрити поняття та сутність професійного вигорання.
2. З'ясувати психологічні чинники професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни
3. Дослідити особливості психологічного вигорання педагогічних працівників.
4. Розробити корекційну програму заходів запобігання професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни.



Методи дослідження: теоретичні методи включають порівняння, теоретико-методологічний аналіз, синтез, класифікацію та систематизацію наукових джерел, узагальнення та наукове абстрагування; емпіричні: спостереження анкетування.

Наукова новизна дослідження полягає у вивченні специфічних психологічних факторів, що впливають на професійне вигорання педагогічних працівників в умовах війни, аналіз взаємозв'язку між навантаженням, емоційним станом вчителів та їхньою професійною ефективністю в екстремальних умовах. Дослідження також зосереджується на ідентифікації психологічних механізмів адаптації до стресу, що може допомогти в розробці нових теоретичних підходів для кращого розуміння цього явища.

Практична значущість дослідження полягає в розробці та впровадженні комплексних стратегій інтервенції для зниження рівня професійного вигорання серед педагогів, що працюють у воєнний час.

Структура кваліфікаційної роботи. Складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 60 найменувань та додатку на 18 сторінках. Загальний обсяг основного тексту 63 сторінки. Робота містить 10 таблиць та 8 рисунків.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

### 1.1. Поняття та сутність професійного вигорання

Проблема психічного вигорання вперше була піднята науковцями у міжнародній психологічній науці в 1970-х роках. У 1969 році Г. Бредлі запропонував термін «вигорання персоналу» [44, 367], який з'явився приблизно в той же час, що і пропозиція німецького вченого Д. Бріла [45, 22]. Американський психіатр Г. Френденбергер у 1974 році вперше описав цей феномен, розглядаючи його як психологічний стан осіб, котрі надмірно активно та емоційно працюють з клієнтами у сфері надання професійної допомоги [50, 163]. В подальших розробках науковці зробили припущення, що психічне вигорання часто було пов'язане з професійною діяльністю, що знайшло своє підтвердження на практиці та було визначено як феномен професійного вигорання.

Професор з Каліфорнійського університету К. Маслач описує професійне вигорання як синдром, що включає фізичне та емоційне виснаження. Автор виокремлює ключові компоненти цього стану: негативне сприйняття власної особистості, пасивне ставлення до роботи та зниження рівня емпатії та розуміння. Психолог підкреслює, що професійне вигорання не є втратою креативного потенціалу, а емоційне виснаження, яке виникає внаслідок стресу під час міжособистісних взаємодій [53, 64].

Сучасні науковці підходять до поняття професійного вигорання по різному. На думку Т. І. Пономаренко під професійним вигоранням слід розуміти певний стан особистості, які має негативний вектор на фізіологічному та емоційному рівнях, що виникає через стреси, які обумовлені активною професійною діяльністю [19, 789].

С. О. Мащак вважає, що під цим терміном слід розуміти соціально-психологічний феномен, який виникає через синдром фізичного, розумового та емоційного виснаження. Цей стан призводить до погіршення самооцінки, втрати інтересу до професійної діяльності та деперсоналізації [19, 446].

На думку Ю. В. Писаренко існують такі описи синдрому вигорання: механізм психологічного захисту, який особистість розвиває у формі повного або часткового пригнічення емоцій як відповідь на психотравмуючі події, а також вироблений стереотип емоційної, зазвичай професійної поведінки; процес, що передбачає поступову втрату емоційної, когнітивної та фізичної енергії, проявляється через симптоми емоційного, розумового виснаження та фізичної втоми; характерна реакція на тривалі професійні стреси у міжособистісних взаємодіях; фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що призводить до зниження продуктивності, втоми, безсоння, збільшеної схильності до соматичних розладів [27, 160].

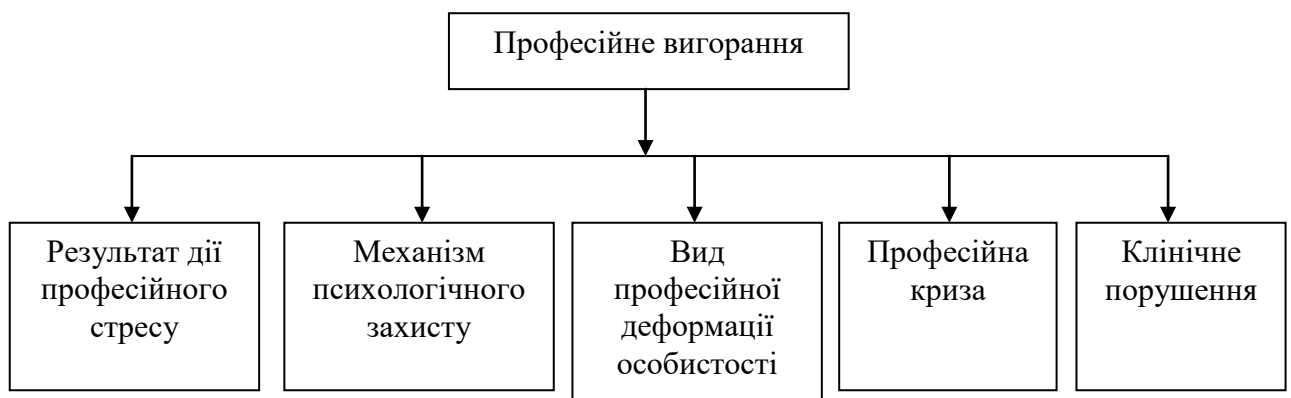
Варто відзначити, що в науковій літературі професійне вигорання дуже часто розглядається як синонім емоційного вигорання [36, 158]. В цьому контексті цікавим видається зауваження С. О. Мащака, який вважає, що як соціально-психологічний феномен, синдром професійного вигорання виступає як стереотип поведінки, що стосується емоційних реакцій і, частіше, всієї сфери професійної діяльності. З одного боку, вигорання функціонує як захисний стереотип, дозволяючи особі економно використовувати енергетичні ресурси і регулювати їх витрати, але з іншого – воно має дизфункціональний характер, негативно впливаючи на виконання професійних завдань, професійну ефективність, психічне здоров'я та психологічне благополуччя особи [19, 446].

Професійне вигорання – це стан, який розвивається через довготривалий стрес і перенавантаження на роботі. Він супроводжується неприємними відчуттями, які пов'язані з професійним середовищем, включаючи відчуття безцільності, втоми та безвихідності. Людина, що страждає від професійного вигорання, втрачає мотивацію і інтерес до роботи, стаючи байдужою до завдань, які колись приносили задоволення і натхнення. Важливо врахувати, що

вигорання не проходить за кілька днів, а може тривати тижнями чи навіть місяцями. Однак за деякими дослідженнями емоційне вигорання демонструє схожі ознаки і також викликає відчуття відчуженості, виснаження та апатії. Воно відчувається так, ніби всі життєві сили були витягнуті, залишаючи людину без бажання щось робити. Основна відмінність емоційного вигорання від професійного полягає в тому, що воно може виникнути не тільки через роботу, але й через стрес у особистому житті, сім'ї або серед друзів [33]. Ці два види вигорання часто переплітаються та взаємопідсилюють одне одного, маючи спільні коріння і симптоми, тому науковці зазвичай досліджують їх разом.

Варто звернути увагу, що в науковій літературі також можна зустріти терміни «психоемоційне вигорання», «психічне вигорання», «психологічне вигорання», які використовуються як певний інтегральний комплексний феномен. При цьому саме професійне вигорання найбільш вдало відтворює сутність цього феномену.

Найбільш вдало узагальнює різноманітні підходи до поняття професійного вигорання Г. В. Гнускіна (рис. 1.1).



**Рис. 1.1. Основні наукові підходи до поняття професійного вигорання [6, 16]**

В першому випадку професійне вигорання виникає як наслідок впливу різних стресових факторів, з якими працівник зіштовхується під час виконання своїх професійних завдань. Цей стан проявляється через розчарування та втрату інтересу до роботи, що є наслідком неузгодженості між особистими

очікуваннями та реальними аспектами робочого процесу, призводячи до фізичного та емоційного виснаження.

В другому випадку професійне вигорання розглядається як механізм психологічного захисту, розвинений особистістю, що полягає у повному або частковому пригніченні емоцій як реакції на певні психотравматичні впливи. Цей стан також описується як набутий стереотип поведінки, який часто має емоційний характер і пов'язаний із професійною діяльністю.

Професійне вигорання також можна описати як своєрідний «професійний аутизм», що розвивається через конфлікти з реальністю. Це стан виникає, коли працівник знаходиться під постійним тиском обставин, що призводить до емоційного виснаження. У такому стані професійна діяльність відбувається без емоційного залучення, що знижує її творчий потенціал та інші важливі показники.

Окрім того, професійне вигорання можна описати як набір неузгоджених его-ідентичностей, пов'язаних зі стійкими, але деформованими особистісними рисами, такими як тривожність, невпевненість у собі, низька рефлексивність, конфліктність та агресивність. Цей стан також охоплює виснаженість життєвих сил, тривогу і депресію, а також внутрішньоособистісні конфлікти, які розвиваються в ході професійного зростання та через негармонійне проходження нормативних криз особистісного розвитку.

На кінець за останнім підходом, професійне вигорання становить клінічний розлад, який впливає не тільки на центральну нервову систему, а й на загальний стан організму; цей стан вимагає уважного ставлення і правильного лікування. Ефективне лікування має включати оптимальний баланс між часом сну та відпочинку, аеробними вправами, застосуванням ентеросорбентів, імунопротекторів, вітамінів і адаптогенів [6, 16-19].

Однак найчастіше у психологічній літературі питання професійного вигорання розглядається через призму трьох головних підходів:

– це явище розглядається як прояв синдрому хронічної втоми, що включає фізичне, психічне та емоційне виснаження, викликане тривалим

перебуванням у ситуаціях, що емоційно перевантажують;

– професійне вигорання описується як двовимірна модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації;

– розглядається як трикомпонентна система, включаючи емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистісних амбіцій [36, 157].

Розмаїття симптомів може збивати з пантелику, адже деякі з них вказують на стрес, а інші пов'язані з особистісними розладами, що робить саме поняття вигорання дещо нечітким. Найбільш розвинута концепція вигорання була представлена К. Маслак і С. Джексоном у 1976 році. В їхній моделі вигорання вперше описується як синдром, що включає три основні симптоми: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Емоційне виснаження описується як стан «емоційної втоми» або «випотрошення», викликаний постійними стресами та напругою в роботі з людьми. Деперсоналізація виявляється в тенденції сприймати переважно негативні аспекти в характері та поведінці інших. Редукція особистих досягнень спостерігається, коли людина втрачає відчуття власної значущості у професійній сфері та не бачить перспектив свого подальшого розвитку. Важливо підкреслити, що лише поєднання цих трьох компонентів формує синдром вигорання, жоден з них окремо не визначає цей стан [53].

Узагальнити риси професійного вигорання можна наступним чином (табл. 1.1).

*Таблиця 1.1*

### **Ознаки, які характеризують синдром професійного вигорання**

<b>Ознака</b>	<b>Характеристика</b>
1	2
Емоційне виснаження	Відчуття, що емоційні ресурси вичерпані, часта втома, нездатність радіти звичним речам.
Деперсоналізація	Цинічне ставлення до колег або клієнтів, відчуття відчуження та іронічне ставлення до роботи.
Знижена особиста ефективність	Відчуття зниження професійної компетентності, невдачі у виконанні завдань.
Втрата мотивації	Нездатність знаходити мотивацію для виконання робочих завдань, байдужість до результатів.
Фізичні симптоми	Головні болі, безсоння, зміни апетиту, хронічна втома, яка не проходить після відпочинку.

*Продовження таблиці 1.1*

1	2
Емоційна лабільність	Раптові зміни настрою, підвищена дратівливість, анксіозність або депресивні стани.
Відчуття безсилля	Відчуття, що неможливо щось змінити на краще на роботі або в особистому житті.
Відчуження від роботи	Відчуття, що робота не має значення або є надмірною та нецікавою.

Варто відзначити, що ознаки, які подано в табл. 1.1 можуть проявлятися по-різному в залежності від особи та її робочого середовища. Водночас кількість симптомів професійного вигорання значно більша. Так, дослідники Т. Кокс та А. Гріффітс, які займались вивченням вигорання, виявили близько 150 симптомів цього стану. Серед афективних симптомів зустрічаються песимізм, схильність до плаксивості, зниження пам'яті та коливання настрою, а також виснаження емоційних ресурсів. Когнітивні симптоми включають відчуття відчаю та безнадійності, жорсткість мислення, цинізм та замкненість у спілкуванні з колегами та клієнтами, стереотипність у поведінці. Ці симптоми часто супроводжуються типовими для стресу скаргами на здоров'я, такими як головний біль, нудота, запаморочення, неспокій та безсоння. Мотиваційні симптоми включають зникнення таких особистісних мотивацій, як старанність, ентузіазм, інтерес та ідеалізм, і з'являються розчарування та незадоволення, що може призвести до бажання відмовитись від посади [47].

Таким чином, професійне вигорання – це стан психологічного виснаження, що розвивається через тривалу емоційну та фізичну перенапругу на робочому місці та характеризується глибоким емоційним виснаженням, втратою професійної мотивації та ефективності, а також песимістичним ставленням до роботи та її результатів. Професійне вигорання не тільки знижує якість життя особистості, але й може призводити до негативних змін у здоров'ї та соціальному функціонуванні, вимагаючи відповідного лікування та підходів до відновлення.

Формування професійного вигорання обумовлено низкою причин, на яких необхідно зупинитися більш детально.

## 1.2. Психологічні чинники професійного вигорання особистості

У науковій літературі існує багато досліджень, присвячених факторам професійного вигорання особистості. Ця тема займає значне місце у вивченні взаємодії професійної діяльності та психологічного стану людини.

Найчастіше науковці розглядають професійне вигорання як професійну деформацію особистості, яка обумовлена рядом зовнішніх та внутрішніх чинників. Серед зовнішніх чинників визначаються такі, як: хронічна психоемоційна напруга, яка вимагає від працівника емоційного залучення до різних аспектів діяльності; дестабілізація організації діяльності, що впливає не тільки на самого працівника, але й на клієнтів; висока відповідальність за виконання обов'язків та незадовільний психологічний клімат у колективі.

Щодо внутрішніх чинників, які сприяють професійному вигоранню, науковці часто відзначають схильність до емоційної ригідності, коли емоційне вигорання частіше виникає у людей, що стримують свої емоції. Також важливими є інтенсивна інтеріоризація, яка частіше спостерігається у працівників з підвищеною відповідальністю, слабка мотивація до емоційної віддачі у професійній діяльності, моральні дефекти та дезорієнтація особистості [38, 77-78].

Дослідники лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені С. Костюка НАПН України виявили, що фактори професійного вигорання можна класифікувати за різними рівнями впливу: макро-, мезо- та мікрорівня. Кожен з цих рівнів має свій власний спектр факторів, які впливають на розвиток професійного вигорання серед працівників.

На макрорівні фактори включають в себе широкий спектр соціокультурних та економічних чинників, таких як загальна економічна ситуація у суспільстві, політичні та соціокультурні тенденції, рівень безпеки на роботі та соціальний капітал.

На мезорівні фактори описують вплив умов та характеристик підприємств та організацій на розвиток професійного вигорання. Вони



включають структуру організації, стиль керівництва, механізми винагородження та мотивації, а також рівень комунікації та підтримки.

На мікрорівні розглядаються фактори, що прямо впливають на працівників в межах конкретного підприємства, такі як робоче навантаження, взаємини з колегами та керівництвом, можливості для професійного розвитку та баланс між роботою та особистим життям.

Ця класифікація допомагає краще зрозуміти, які саме аспекти робочого оточення та соціального середовища сприяють професійному вигоранню, що в свою чергу може допомогти розробити ефективні стратегії запобігання цьому явищу та підтримки працівників [9, 12].

У своєму дослідженні Т. Грубі встановила, що існує взаємозв'язок між професійним вигоранням працівників та різними факторами на рівні організації, зокрема психолого-організаційними аспектами. У своїй роботі вона підкреслила, що робочі стресори, такі як конфлікти на роботі, перевантаження та емоційне перевантаження, мають зв'язок з «емоційним виснаженням» та «деперсоналізацією», тоді як робочі ресурси, такі як внутрішня мотивація, підтримка від керівництва, можливості для навчання та кар'єрного зростання, пов'язані з «редукцією професійних досягнень». Дослідження також показало, що специфіка роботи в державній службі має значний вплив на професійне вигорання [7, 49].

J. Ogresta, S. Rusac і L. Zorec провели дослідження, що спрямоване на вивчення зв'язку між синдромом вигорання та рівнем задоволеності роботою серед працівників. В результаті виявлено найвищий рівень кореляції між емоційним виснаженням та задоволеністю рівнем заробітної плати та винагородою, що свідчить про те, що працівники, які відчувають менше задоволення від оплати праці та винагороди, частіше скаржаться на емоційне виснаження. Крім того, деякі дослідження показали, що рівень оплати праці як зовнішній мотиватор може підсилити стрес. Цей висновок підтверджується дослідженнями, що показують, що молоді працівники, які менше задоволені рівнем оплати праці, зазвичай залишають професію [56, 370]. Таким чином,

втрата зовнішніх мотиваторів знижує ймовірність того, що фахівець буде відданий своїй роботі.

У зарубіжній літературі також було проведено досить докладне дослідження впливу соціально-демографічних характеристик на ефект вигорання. З усіх соціально-демографічних характеристик найбільш тісний зв'язок з вигоранням має вік, що підтверджується численними дослідженнями. Встановлено, що серед молодших фахівців рівень вигорання вищий, ніж серед фахівців старшого віку (30-40 років). Вік асоціюється з досвідом роботи, тому вигорання на початкових етапах кар'єри є більшим ризиком. Причини такої інтерпретації не досліджені досить ретельно. Проте ці результати потрібно розглядати з урахуванням проблеми упередженості, адже ті, хто вигорають на початку кар'єри, найімовірніше, покинуть роботу [54, 418].

Серед факторів, які спричиняють професійне вигорання, Г. М. Федоришин виокремлює три основні групи: особистісні, статусно-рольові та корпоративні (професійно-організаційні). Дослідник зауважує, що вигорання частіше спостерігається у «трудоголиків», тобто у людей, які вкладають надмірні зусилля виконувати свої обов'язки, проводять більшість часу на роботі та зосереджено працюють над власною кар'єрою. Також вигорання відчувають люди, які завжди прагнуть бути першими, емоційно реагують на стрес та відносяться негативно до перешкод на шляху досягнення мети [40, 184].

На думку О. Стельмах у соціальних факторах, що спричиняють професійне вигорання, можна виокремити кілька аспектів. Серед них – соціальні зміни, значущі життєві труднощі, тривала емоційна напруга, значне переважання інтелектуальної праці, постійне відчуття нестачі часу та хронічна втома. Ці фактори супроводжуються дратівливістю, квапливістю на роботі, хронічним порушенням режиму праці та відпочинку, зниженням інтересу до роботи, відсутністю елементів творчості та надмірним трудовим навантаженням, а також екстремальними ситуаціями. Особливу увагу слід приділити проблемам, які можуть посилити розвиток вигорання, пов'язаним із ситуацією на роботі. Одним із характерних факторів ситуації вигорання є

перевантаження. Ще одним важливим аспектом у цьому контексті є можливість впливу на процес роботи та прийняття рішень, які стосуються працівника. Якщо працівник відчуває безсилля змінити щось у своїй роботі, відчуває, що від нього нічого не залежить та його думка не має значення, ймовірність розвитку професійного вигорання збільшується. Рольова невизначеність, або нечітка формулювання прав та обов'язків, можливостей людини, рольова конфліктність – суперечності різних ролей, також сприяють професійному стресу та вигоранню [38, 79].

Проте деякі дослідники вважають, що індивідуально-психологічні особливості мають значний вплив на вигорання, не тільки порівняно з соціально-демографічними характеристиками, але і з факторами робочого середовища. Серед таких факторів вчені виділяють схильність до стрес-реакцій, що є співвідношенням екстернальності та інтернальності, і передбачає ступінь відповідальності людини за своє життя. Стратегія поведінки у ситуації стресу – один із найважливіших чинників, який визначає ймовірність розвитку психосоматичних захворювань у людини [3, 323]. Стратегії придушення емоцій часто підвищують ризик передхворобливих станів або хвороб. Проте вміння керувати емоціями, інколи й їх придушувати, є необхідною «навичкою» для осіб комунікативних професій.

Узагальнюючи різноманітні підходи до чинники професійного вигорання особистості спробуємо згрупувати їх в декілька груп (табл. 1.2).

*Таблиця 1.2*

### **Чинники професійного вигорання особистості**

<b>Тип чинників</b>	<b>Характеристика</b>
Біологічні	включають різні фактори навколишнього середовища (наприклад, освітлення, температура, волога тощо).
Медичні	стан здоров'я фахівця (наприклад, хронічні захворювання)
Психологічні	пристосування та адаптація до умов діяльності (наприклад, співвідношення особистісних рис та вимог до відповідальності на робочому місці)
Соціальні	Пристосування до умов соціального інституту, колективу (комунікація з членами колективу, з сім'єю, конфлікти, відношення зі сторони інших)
Матеріальні	Умови перебування на робочому місці (наприклад, заробітна плата, тривалий час шляхів до роботи, тощо)

Таким чином, психологічні чинники відіграють значну роль у процесі професійного вигорання особистості. Високий рівень відповідальності, пристосування до умов діяльності та стресові ситуації можуть впливати на психічний стан та емоційний стан працівника. Важливою частиною цього процесу є також спроможність особистості керувати своїми емоціями та стресом, а також збереження відповідного балансу між роботою та особистим життям. Розуміння психологічних аспектів вигорання дозволяє розробляти ефективні стратегії запобігання та управління цим явищем для забезпечення психологічного благополуччя працівників. Водночас при цьому варто враховувати особливості певних професій.

### **1.3. Особливості психологічного вигорання педагогічних працівників**

Кожна професія має свій вплив на формування характеру та особистісних рис людини, особливо в галузях, що вимагають інтенсивної комунікації з великою кількістю людей. На думку О. Стельмах існує кілька груп професій, що мають підвищений ризик професійного вигорання. Серед них – професії, пов'язані з інтенсивним спілкуванням, такі як вчителі, лікарі, медсестри, клієнтські менеджери, журналісти, рекрутери та PR-менеджери [38, 77]. Наприклад, у медиків це виявляється через автоматизацію професійних навичок і якостей, коли лікарі інстинктивно аналізують здоров'я людей, виходячи з їхнього зовнішнього вигляду, і часто рекомендують пройти відповідні медичні обстеження.

Часта взаємодія з великою кількістю людей може призвести до емоційного виснаження. Також у групу ризику входять ті, хто виконує складні завдання під тиском поставлених термінів, зокрема керівники на всіх рівнях. Вищий рівень відповідальності збільшує шанси на вигорання. Особливо схильні до вигорання перфекціоністи, чиє прагнення до ідеалу вимагає від них великих зусиль, які можуть бути важкими для їхнього фізичного та емоційного здоров'я.

Тобто особливості синдрому професійного вигорання особливо відчутні у так званих професіях з високим ризиком, які працюють у сфері «людина-людина». Фахівці в цій області зобов'язані постійно підтримувати високий рівень комунікативних навичок, активно взаємодіяти з іншими та нести високу відповідальність. Щоденне емоційне навантаження в роботі з людьми може призводити до глибоких емоційних переживань, які пов'язані з професійною діяльністю. Рутинна діяльність протягом багатьох років може призвести до професійного вигорання, особливо це стосується працівників педагогічної сфери, де деформація особистості спостерігається найчастіше.

Варто відзначити, що проблема професійного вигорання саме педагогів піднімалася не тільки вітчизняними науковцями, а й активно досліджувалася зарубіжними вченими. Зокрема висновку про те, що найбільша кількість професійно вигорілих фахівців серед педагогів доходили висновку Дж. У. Каннінгем, Дж. С. Е. Джексон, Р. Л. Шваб і Р. С. Шулер, Ч. С. Уільямс та інші [14, 47]. Більш того, окремі науковці стверджують, що професія педагога була створена саме для вигорання [46, 48].

На думку І. А. Прокопенко характерною рисою професії вчителя є те, що його робота вимагає використання фізичних, інтелектуальних, особистісних та духовних якостей як об'єкта і результату діяльності. Це означає, що вчителю необхідно вміло взаємодіяти з учнями, їх батьками та колегами, бути не лише вправним у методиках навчання. Вчителеві потрібна здатність відчувати іншу психіку, навіть перетворюючись у іншого, але не втрачати себе. Навіть зараз суспільство та наука не забезпечують належних умов для самоосвіти та самовдосконалення вчителя [32, 62].

П. Г. Комарова зазначає, що зазвичай, в загальній середній освіті найбільше навантаження лежить на вчителях з досвідом у 10-15 років, які, насправді, стають групою, яка особливо піддається ризику виникнення синдрому професійного вигорання. Багато з цих педагогів, коли вони перебувають на певному етапі своєї професійної кар'єри, відчувають не лише фізичне виснаження, але й всі симптоми психологічного вигорання, і не завжди

розуміють, що відбувається з ними, чи яким чином цьому протидіяти. Але є такі вчителі, які вміють справлятися зі стресом, дбати про своє здоров'я і успішно виконувати свої професійні обов'язки. Отже, навіть в умовах такої емоційно виснажливої роботи, як вчителів, можливо подолати негативний вплив стресів [15].

Робота педагогів вважається однією з найбільш напружених форм діяльності з психологічною напругою, оскільки вона включає в себе інтенсивне спілкування та постійне вирішення проблем. У цей перелік професійних стрес-факторів такої діяльності входить:

- психоемоційне напруження, пов'язане з інтенсивними комунікаційними потоками, вимагає постійного аналізу та вирішення проблем, швидкого запам'ятовування та інтерпретації інформації;
- недостатньо чітке планування та організація роботи, неструктурована інформація, завищені норми роботи;
- висока відповідальність за виконання функцій та процесів, що супроводжується жорстким контролем;
- напружена психологічна атмосфера, що може бути насиченою конфліктами;
- спілкування з психологічно складними контингентами, такими як діти з особливими потребами чи різними відхиленнями у розвитку.

Діяльність педагога за своєю природою є досить напруженою і часто супроводжується зниженням продуктивності через різноманітні порушення функціонального стану, зниження активності психічних процесів та інше. Робота в освітній галузі завжди була й залишається високостресовою, оскільки педагог несе відповідальність перед учнями, їхніми батьками, а також перед самим собою та суспільством. Нагальність цієї проблеми стає очевидною, оскільки вчитель завжди перебуває під натиском щодо життя та здоров'я своїх учнів, якості їхньої освіти, а також впливу на майбутнє суспільство. Вчителі часто працюють в емоційно напруженому середовищі, де активно взаємодіють міжособистісні відносини.

Серед працівників освітніх закладів, особливе місце за частотою та впливом на продуктивність роботи займає стан втоми та перевтоми. Вони проявляються у підвищеній вразливості до навантажень, швидкому втомлюванні і повільному відновленні, що свідчить про знижену професійну придатність. Перевтома супроводжується рядом порушень у функціонуванні мозку, таких як зниження уваги, порушення концентрації та пам'яті, сповільнення розумових процесів та інші, що може спричинити професійний стрес та вигорання.

Прояви професійного вигорання варіюються, включаючи депресивний стан, виснаженість, втрату мотивації та позитивного ставлення до роботи та життя загалом. Оскільки ці проблеми мають значний вплив не лише на робочі результати, але й на загальне фізичне та психологічне здоров'я людини, важливо знайти комплексний підхід до їх вирішення.

В. М. Тесленко відзначає, що педагоги піддаються емоційному виснаженню залежно від вікових та професійних характеристик. Відповідно до досліджень, особи віком від 51 до 60 років мають більше схильності до емоційного виснаження, що виявляється у втомленості та втраті енергії. Педагоги віком від 40 до 50 років частіше стикаються з деперсоналізацією (відчуттям відчуженості від своєї роботи) та дегуманізацією (відчуттям відстороненості від своїх учнів). Молоді вчителі, які досягли лише 30 років, частіше схильні до мотиваційного вигорання, коли вони втрачають інтерес до своєї професії або відчувають невпевненість у своїх можливостях. Учителі з невеликим стажем, до 20 років, схильні до негативного сприйняття себе в професійному плані та редукції особистих обов'язків, у порівнянні з колегами, які працюють вже 30-40 років.

Дослідження також вказують на те, що відсутність спеціальної освіти (наприклад, дефектологічної тощо) може провокувати розвиток симптомів емоційного виснаження серед педагогів. Крім того, соціокультурний контекст має велике значення, впливаючи на різні структурні компоненти професійного вигорання. Наприклад, деперсоналізація та редукція особистих обов'язків

частіше спостерігаються серед педагогів, які працюють у міських школах, через специфіку соціального середовища та вимоги, що ставляться до них [39, 87].

На думку О. П. Лящ вчителі, що працюють у спеціальних закладах, часто відчують високий рівень емоційного виснаження, що виникає внаслідок стресових чинників у професійній сфері. Деперсоналізація, або відчуття відчуженості від учнів, часто спричиняється неспроможністю педагогів системи спеціальної освіти зменшити соціальну відстань, створити рівноправне партнерство та встановити суб'єкт-суб'єктні відносини з учнями. Деякі вчителі інтернатних закладів, на жаль, проявляють негативні стереотипи у ставленні до учнів, фокусуючи увагу на їх «дефекті» замість позитивної компенсації [18, 246].

Зниження почуття професійної досягненості та формування негативного ставлення до своїх обов'язків у педагогів може бути спричинене декількома факторами, такими як низька заробітна плата, складність патології учнів, що суттєво впливає на результативність роботи, та неправильне оцінювання самого себе.

У молодих педагогів спостерігається професійне вигорання, оскільки вони намагаються досягти високої ефективності у роботі з учнями з особливими потребами. Якщо такі вчителі не досягають очікуваних результатів, вони можуть відчувати некомпетентність і розчарування у своєму виборі професії. У педагогів з більшим стажем роботи частіше спостерігаються психічне і фізичне виснаження, що може перешкоджати ефективній роботі з учнями.

Грунтуючись на дослідженнях Г. Сельє, розглянемо етапи професійного вигорання педагогів. Їх можна виділити три:

Перша стадія характеризується на рівні виконання функцій та довільної поведінки, включаючи забування певних моментів, які можуть виявлятися у неправильному виконанні рутинних дій або збоїв у виконанні рухових актів. Ці ранні симптоми часто проходять не помічено. Залежно від особливостей роботи вчителя, цей етап може розвиватися протягом трьох-п'яти років.



Друга стадія відзначається зниженням інтересу до професійної діяльності, втратою потреби у спілкуванні (зокрема з рідними та друзями) та збільшеною дратівливістю. Цей етап зазвичай формується від п'яти до п'ятнадцяти років роботи.

Третя стадія – особистісне вигорання, що характеризується повною втратою інтересу до роботи та життя загалом, високою емоційною втомою та відчуттям безсилля. Людина намагається уникати спілкування з іншими, і вона віддає перевагу самотності, взаємодіючи з тваринами та природою. Ця стадія може розвиватися від десяти до двадцяти років [32, 63].

Таким чином, кожна професія має свій вплив на формування характеру та особистісних якостей людини, особливо у сферах, які вимагають інтенсивної комунікації з великою кількістю людей. Особливо чутливими до професійного вигорання є професії, що включають постійну взаємодію з людьми, такі як вчителі, лікарі, медсестри, та інші фахівці у сфері «людина-людина». Це пояснюється високими емоційними та психологічними вимогами, які ставляться до таких професіоналів. Зокрема, педагоги, які щодня стикаються з необхідністю залучати увагу, підтримувати дисципліну та мотивувати учнів, перебувають під постійним тиском, що дуже часто призводить до виснаження, зниження мотивації та, в кінцевому рахунку, до професійного вигорання.

Особливості психологічного вигорання педагогічних працівників можуть бути посилені в умовах війни через додаткові стресові чинники, які будуть розглянуто далі.

#### **1.4. Чинники, які сприяють професійному вигоранню педагогів під час війни**

24 лютого 2022 року відбулося повномасштабне вторгнення Росії на територію України, яке радикально змінило умови життя для більшості українців. Водночас ще в 2014 р. розпочалися активні військові дії на Півдні України.

Війна являє собою екстремальну ситуацію, що вимагає значних зусиль та енергії для протистояння загрозам, значно більше, ніж у звичайний час, що, в свою чергу, провокує стрес. Такий стрес впливає на всі аспекти життя людини, порушує її звичний ритм, часто ускладнюючи нормальне функціонування. Він знижує працездатність, погіршує концентрацію уваги, провокує відчуття втоми, прискорює стомлюваність, послаблює імунітет і може спричинити розвиток серйозних захворювань. Попри те, що війна викликала стрес у всіх верствах українського суспільства, її вплив різниться залежно від обставин, в яких перебувають люди: деякі українці є біженцями, інші виїхали з країни до війни, деякі залишилися в Україні в місцях без бойових дій, інші перебувають у зонах активних бойових дій або беруть участь у них [31, 89].

І. П. Денишук зазначає, що війна представляє собою надзвичайно стресову та травмуючу подію для психіки, оскільки людина стикається з реальною загрозою для життя, фізичного та психічного здоров'я, як свого власного, так і своїх близьких. Вона підриває переконання у логічності, справедливості та передбачуваності світу. Війна впливає на всі аспекти життя, розділяючи його на «до» та «після», порушуючи цілісність життєвого контексту [8, 89].

Війна як екстремальна подія є однією з об'єктивних причин стресу, виступаючи як постійний довготривалий деструктивний чинник, з яким люди часто не мають достатньо ресурсів, щоб ефективно боротися. Такий тривалий стрес має тривалий вплив на організм, порушуючи поведінкові, емоційні, когнітивні та фізіологічні функції, погіршуючи самопочуття та знижуючи працездатність. Він також підвищує рівень дратівливості та знижує імунітет, що може призвести до серйозних захворювань. Незважаючи на те, що війна викликає стрес у всьому українському суспільстві, ступінь стресу може відрізнятися в залежності від конкретних умов, в яких перебувають люди.

Дослідження В. В. Прядко показало, що рівень стресу серед українців є підвищеним, причому жінки відчувають його більше, ніж чоловіки. Залежно від обставин, у яких перебувають українці, було визначено декілька груп, серед

яких існують суттєві відмінності у рівні стресу: найвищий рівень стресу мають ті, хто виїхав з України до початку війни; дещо нижчий рівень спостерігається у біженців та осіб, які перебувають у зонах активних бойових дій; найменший рівень стресу зафіксовано у тих, хто знаходиться на території України, де не ведуться активні бойові дії. Важливим фактором, що впливає на рівень стресу, є наявність близьких у зоні бойових дій. Ступінь виявлення симптомів залежить від рівня стресу українців. Встановлено, що більшість українців відчувають погіршення пам'яті, апетиту, швидку втомлюваність, підвищену дратівливість і проблеми зі сном, що впливає на їхню працездатність та ускладнює їх суспільну, освітню та професійну активність [31, 97].

Злочинна та кровопролитна війна, яку розпочала сусідня держава проти України, має серйозні наслідки для різних аспектів суспільства, включаючи систему освіти. Один з ключових викликів, з якими стикаються працівники освіти, – це професійне вигорання, яке стає критичною проблемою.

Варто відзначити, що професійне вигорання педагогів активно досліджується науковцями. Проте вплив війни на таке вигорання досліджено недостатньо. Водночас усі останні наявні результати досліджень засвідчують необхідність приділення більш пильної уваги цьому питанню. Так, результати дослідження Go Global засвідчують, що «54% вчителів відчувають власне професійне вигорання», а 70% вчителів спостерігають таке вигорання у своїх колег [30].

На думку М. С. Міщенко слід підкреслити, що війна суттєво вплинула на життя людей і підкреслила важливість такої професії, як педагог. Викладачі зіткнулися з необхідністю адаптації до нових реалій, зокрема переходу на дистанційне навчання ще до війни, яка посилилася під час неї. Це наклало на педагогів подвійне навантаження: вони повинні вести заняття як у режимі онлайн, так і через освітні портали. Особливістю дистанційного формату є відсутність безпосереднього контакту зі учнями, що робить складнішим отримання зворотного зв'язку, залучення їх уваги, підтримання дисципліни та робочої атмосфери через монітор [23, 169-170].

Л. М. Чеканська зазначає, що війна суттєво посилила усі ті чинники, які науковці виокремлюють як фактори, які спричиняють професійне вигорання [41]. І. П. Денищук акцентує увагу на підвищенні відповідальності педагогів під час війни як важливого чинника посилення професійного вигорання. На думку науковця в сучасних умовах одним із основних завдань вчителя є забезпечення психологічної допомоги та підтримки учнів. Важливо, щоб педагоги були уважні до емоційного стану учнів, особливо під час воєнних дій, коли діти можуть переживати психологічні травми, стрес, посттравматичний стресовий розлад, або мати надмірну тривожність через переміщення з регіонів конфлікту чи втрати близьких. Ці фактори впливають на поведінку та здатність до навчання дитини, а також на її психологічні реакції на подразники навколишнього середовища. Проте для того, щоб ефективно працювати з учнями, ділитися з ними досвідом та надавати підтримку, педагогам необхідно мати достатній рівень власних ресурсів. Стан психічного здоров'я та емоційна стійкість вчителя напряму впливають на емоційний стан учнів та загальну атмосферу в класі [8, 91].

В процесі проведення ґрунтовного дослідження в 2018 р. на Південному Сході України було виявлено п'ять ключових факторів, які корелюють з психосоціальним стресом серед вчителів:

1. Вплив війни і проживання близько до зони фронту.
2. Надмірне навантаження та погано організоване робоче середовище.
3. Невизначеність щодо майбутнього, відчуття небезпеки та неможливість планувати власне життя.
4. Робота з важкими учнями.
5. Ідеологічні розбіжності з учнями та їхніми батьками [51].

Причому фактор «Вплив війни» є одним з найчастіше згадуваних факторів серед вчителів, які живуть близько до лінії зіткнення, і включає п'ять підкатегорій:

- стрес через ризики життя у зоні збройного конфлікту, а також відчуття відповідальності за життя учнів у конфліктній зоні;

- відчуття втрати контролю над ситуацією, небезпека та небажання діяти в екстремальних умовах;

- відчуття небезпеки, напруження, тривожна реакція на звуки, шелест, вибухи;

- втрати, травми близьких, смерть сусідів, знайомих;

- втрата житла, майна та загроза втрати роботи членами сім'ї [51].

При цьому зі збільшенням відстані до зони бойових дій ступінь професійного вигорання зменшується. Так, наприклад, дослідження М. С. Мищенко, проведене на педагогах Уманщини, яка територіально досить далеко від зони бойових дій, виявило, що вчителі великою мірою відчувають тривогу, перебуваючи у фазі виснаження. Серед найпоширеніших симптомів вони відзначаються «емоційним дефіцитом» та «емоційну відчуженість». Дослідження показало, що 40% вчителів мають високий рівень ситуативної тривожності, а 48% – особистісну. Це вказує на потребу вчасно надавати зовнішню психологічну підтримку педагогам, зокрема, через розробку програм психолого-педагогічного супроводу та профілактичних програм, які сприятимуть адаптивним реакціям на стресові ситуації, розширять набір стратегій подолання труднощів та зменшать психоемоційний навантаження [23, 172].

Цікаво, що дослідження А. Гірняк показало відсутність помітного впливу близькості до лінії зіткнення на ступінь професійного вигорання педагогів за результатами їх самооцінки. Але це можна пояснити тим, що досвід їхнього чотирирічного перебування в районі, де існують високі ризики для їхнього життя і здоров'я (Південний Схід України перебуває в такій зоні з 2014 р.), допоміг їм розвинути захисні механізми проти загрози смерті, втрати житла і майна та невизначеності щодо їхнього майбутнього [51, 20].

За висновками експерта у галузі психології А. Низовця, під час періоду війни може виникати загальна тенденція до розвитку емоційного вигорання. Початково може спостерігатися активний період, коли педагоги активно долучаються до волонтерської роботи та надають допомогу. Проте з часом

може виникнути спад активності та стан плато, коли педагоги адаптуються до складної ситуації. Цей спад може супроводжуватися відчуттям втоми і втратою інтересу до інформації, пов'язаної з війною. Люди можуть застосовувати різні стратегії для подолання емоційного вигорання, такі як обмеження споживання новин про війну та уникання цієї теми, або пошук розваг та освітнього контенту для відволікання та підвищення емоційного стану. Важливо враховувати, що війна та військова агресія можуть сильно впливати на психологічний стан педагогів. Професійне вигорання у цьому контексті може негативно впливати на їхнє психічне здоров'я та здатність ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Тому визнання та подолання ознак емоційного вигорання є критично важливим для підтримки викладачів та забезпечення їхньої життєздатності в умовах триваючого конфлікту [24].

На думку А. Гірняк ще однією групою стресових факторів, що викликає вигорання у педагогів, є ідеологічні суперечки з батьками та учнями щодо їхнього сприйняття причин збройного конфлікту на сході України [51, 21].

Таким чином, чинники, що сприяють професійному вигоранню педагогів під час війни, охоплюють широкий спектр стресових умов, які істотно підвищують ризик емоційного та фізичного виснаження серед освітян. Військові дії безпосередньо впливають на їхнє повсякденне життя, змушуючи їх адаптуватися до нових, часто небезпечних умов, які включають дистанційне навчання та роботу в умовах постійного стресу через загрозу безпеці. Постійна потреба забезпечувати якісну освіту в умовах збільшеного навантаження, а також втрата контролю над професійним та особистісним життям значно ускладнюють психологічний стан вчителів. Це, в свою чергу, може призвести до зниження мотивації, емоційного виснаження та зменшення професійної ефективності, що є ключовими індикаторами професійного вигорання. Тому важливо звертати увагу на підтримку психологічного благополуччя педагогів, особливо в кризові періоди, щоб мінімізувати наслідки війни для освітньої сфери.

## РОЗДІЛ 2

### ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ

#### **2.1. Підходи та дослідження професійного вигорання педагогічних працівників під час військових дій**

Важливість проблеми професійного вигорання на сьогодні виходить за межі професій «людина-людина» і пов'язується зі зростанням психологічних вимог до ресурсів людини. Враховуючи той факт, що тривалість професійного вигорання є досить значною (1 стадія триває до 5 років, 2 стадія – 5-15 років, 3 – 10-20 років), актуалізується необхідність своєчасної діагностики професійного вигорання та розробки і реалізації комплексу заходів, націлених на подолання або відтермінування негативних наслідків цієї проблеми.

Саме тому науковцями на сьогодні розроблено комплекс методик, які націлені на виявлення синдрому професійного вигорання. В західних дослідженнях найчастіше використовують методику МВІ (Maslach Burnout Inventory). Вона спирається на концептуально найбільш розроблену модель вигорання, яку в 1976 році запропонували дослідники К. Маслак та С. Джексон, яка розглядає вигорання як синдром з трьома основними симптомами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукацією особистих досягнень. Емоційне виснаження виражається в комплексі проявів «емоційної втоми» або «випотрошення» внаслідок постійної напруги та стресових реакцій у процесі роботи з людьми. Деперсоналізація полягає в тенденції бачити переважно «погані» сторони в характері й поведінці інших людей. Редукція особистих досягнень виявляється, коли людина втрачає почуття власної значущості у професійному плані та не бачить перспектив свого подальшого розвитку. Важливо зауважити, що лише разом ці три компоненти становлять синдром вигорання, окремо ж жоден з них не є синдромом. Ці ознаки стабільно

корелюють між собою у дослідженнях.

Сучасні зарубіжні дослідники концептуалізували вигорання як «поєднання нездатності та небажання докладати необхідних зусиль на роботі для належного виконання завдання» [55, 32]. У цьому контексті неспроможність і небажання є двома нероздільними компонентами, що представляють відповідно енергетичний і мотиваційний виміри.

Три виміри (виснаження, цинізм і відсутність професійної ефективності) зазвичай визначають вигорання, але дані вказують на те, що відсутність професійної ефективності відіграє різну роль порівняно з виснаженням і цинізмом [59, 259]. Емпіричні результати підтверджують виняткову роль недостатньої ефективності порівняно з двома іншими параметрами вигорання, що проілюстровано: низьким співвідношенням відсутності ефективності з виснаженням і цинізмом; висновки про те, що вигорання проявляється через виснаження та цинізм у психотерапевтичних клієнтів, але не проявляється через недостатню ефективність; і докази того, що недостатня ефективність показує іншу модель кореляції з характеристиками роботи порівняно з виснаженням і цинізмом [58, 192].

В останні роки дослідження професійного вигорання часто критикують за те, що вони мають недоліки через загальну дисперсію методів. Подібним чином емпіричні дані щодо результатів показують, що як тільки показники вигорання пов'язуються з результатами, виміряними за допомогою інших оцінок, ніж самооцінка, зв'язок стає слабким до незначущого. Наприклад, огляди літератури показують, що зв'язок між виснаженням і об'єктивними (або іншими оцінками) результатами продуктивності є набагато слабшим, ніж зв'язок між вигоранням та самооцінкою продуктивності [60].

Ще одним аспектом, який активно досліджується сьогодні, є розвиток професійного вигорання з часом. Серед психологів побутує позиція, за якою наука ще не зовсім розуміє, як з часом розвивається вигорання. Оскільки професійне вигорання розвивається поступово з плином часу, були різні спроби визначити стадії процесу його розвитку. Одним із прикладів є 12-етапний цикл



вигорання [49], який описує поступове зниження як психологічних, так і фізичних симптомів вигорання. Іншими прикладами є моделі «Три стадії вигорання», «Чотири стадії вигорання» і «П'ять стадій вигорання» [48]. Усі вони передбачають послідовний процес вигорання з відповідними симптомами. Остання розроблена модель, яка стосувалася етапів розвитку вигорання була розроблена в 2005 р. При цьому наукові дослідження в цьому напрямку вимагають проведення тривалих лонгітюдних досліджень у вигляді ведення певних щоденників, багаторічних спостережень та використання інших методів тривалого застосування тощо.

Водночас, як справедливо зауважує Е. Демероуті після 50 років досліджень досі немає консенсусу щодо того, як концептуалізувати та вимірювати професійне вигорання [48]. Причому головою проблемою сьогодні автор вважає те, що структури, які на практиці переймаються проблемою вигорання, дотримується власного підходу (діагностувати, консультувати, лікувати, тренувати або запобігати вигоранню), із сумнівною чи принаймні незрозумілою ефективністю. Автор робить висновок про те, що «Якщо дослідники синдрому вигорання не спілкуються з людьми, які страждають на синдром вигорання, а спеціалісти, які практикують синдром вигорання, не читають наукової літератури про синдром вигорання, загадку вигорання неможливо вирішити» [48]. Тобто мова сьогодні йде про розрив між практичними дослідженням проявів професійного вигорання та науковими дослідженнями, які прагнуть обґрунтувати це явище.

На думку О. Льошенко сьогодні найбільш доцільно при дослідженнях професійного вигорання використовувати 6 методик [17, 109]: методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка; «Визначення психічного «вигорання» О. О. Рукавішнікова, «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» (Г. С. Нікіфорова), «Оцінка власного потенціалу «вигорання». (Дж. Гібсона), «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберга) та опитувальник «Професійне вигорання» (Maslach Burnout Inventory, МВІ) в адаптації Н.Є. Водоп'янової [17, 109]. Загальна

характеристика цих методик представлена в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Методики діагностики професійного вигорання, які найчастіше використовуються в професіях «людина-людина»**

<b>Методика</b>	<b>Опис</b>
Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка	Ця методика дозволяє провести оцінку на різних етапах формування та протікання синдрому емоційного вигорання. Вона включає три фази: напруження, резистенція, виснаження. Методика є комплексною та виявляє особливості прояву емоційного вигорання у конкретної особистості, включаючи психосоматичні та психовегетативні порушення.
Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова	Ця методика містить 72 твердження щодо відчуттів, пов'язаних з роботою, розподілені на 3 шкали, та використовується для діагностики синдрому «вигорання» на трьох рівнях: міжособистісному, особистісному, мотиваційному.
Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина – людина» (Г.С. Нікіфоров)	Ця методика містить 22 запитання, що відповідають 3 субшкалам, і може використовуватися для визначення складників синдрому «вигорання» за теорією К. Маслач і С. Джексон.
Методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Гібсон)	Ця методика містить 18 запитань, які відповідають компонентам «вигорання»: деперсоналізація, особиста задоволеність, емоційне виснаження. Вона використовується для вимірювання рівня «вигорання» на основі вибору однієї з 6 відповідей на кожне запитання та підрахунку середнього балу для кожного компонента.
Методика «Дослідження синдрому «вигорання» (Дж. Грінберг)	Ця методика містить 20 запитань, на кожне з яких досліджуваний відповідає «згоден» або «не згоден». Результати інтерпретуються шляхом аналізу суми балів за рівнями «вигорання»: низький, середній, високий.
Методика Опитувальник «Професійне вигорання» (МВІ)	Цей опитувальник включає 22 твердження, розподілені на три шкали: емоційного виснаження; деперсоналізації; редукції особистих досягнень. Респонденти оцінюють кожне твердження на шкалі від 1 до 7, після чого рівень «вигорання» визначається за відповідним ключем: низький, середній, високий.

Т. Ю. Поджіо вважає, що серед них найголовнішими є лише три: тест «Експрес-оцінка вигорання» (В. Каппоні, Т. Новак); тест-опитувальник «Професійне вигорання» (МВІ, Х. Маслач); опитувальник «Емоційне вигорання» (В. Бойко) [28, 90].

Ці методики вважаються досить універсальними, тобто їх використовують в процесі дослідження особливостей професійного вигорання в діяльності, яка відноситься до сфери «людина-людина». Так, в дослідженні

професійного вигорання у працівників поліції О. М. Борисюк використовував методику визначення синдрому «вигорання» у професіях системи «людина – людина», методику визначення психічного «вигорання» О. Рукавішнікова та методику діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка, які доповнював багатофакторним особистісним опитувальником Р. Кеттелла [2]. Г. В. Гнускіна при дослідженні професійного вигорання у підприємців застосовувала методику «Синдром «вигорання» в професіях системи «Людина – Людина» Х. Маслач [6]. Методику «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга та діагностичний опитувальник К. Маслач (МВІ) для з'ясування професійного вигорання у психологів-психосоматологів використовувала Г. А. Дьоміна [10].

О. В. Вовк при з'ясуванні особливостей професійного вигорання у ІТ-працівників використовувала методику діагностики рівня «емоційного вигорання» В. Бойка. Ця методика була доповнена Шкалою вразливості або стресостійкості, Тестом-опитувальником В. Лосенкова на визначення імпульсивності та вольової саморегуляції та тестом двадцяти тверджень на самоставлення (М. Кун, Т. Мак-Партланд) [4]. Окрім методики «Професійного (емоційного) вигорання МВІ» в процесі дослідження прояву вигорання у вихователів, які працюють з дітьми з РАС А. О. Парасей-Гочер використала методику СРПВ «Ставлення до роботи та професійне вигорання» (В. Вінокур) [26]. Зауважимо, що дана методика використовується досить рідко.

Стосовно педагогічних працівників в зарубіжних дослідженнях використовується переважно методика Maslach Burnout Inventory-General Survey. Так, в Південній Швеції в процесі дослідження вигорання серед шкільних вчителів І. Арвідсоон та інші науковці за допомогою методики МВІ з'ясовували питання, які професійні, соціально-демографічні фактори та фактори способу життя та самоефективності на початковому етапі були ефективними для зниження професійного вигорання, досліджували зв'язок між змінами досліджуваних факторів і змінами у розвитку [43]. Цю ж методику використав К. Глушков при дослідженні взаємозв'язків робочого стресу, поганого відновлення та вигорання у вчителів [42]. Водночас окремі науковці

вважають, що МВІ – це інструмент, заснований на концептуалізації вигорання як багатовимірного поняття, але він не призначений для діагностичних цілей [48]. При цьому клінічні психологи, які лікують людей із синдромом вигорання, використовують інші діагностичні інструменти/критерії, ніж інструменти, які використовують науковці організаційної психології. Окрім того, дослідники професійного вигорання часто дискутують з дослідниками депресії з приводу перекриття та відмінностей між вигоранням і депресією.

Вітчизняні дослідники використовують більш широкий перелік методик. Так, Т. А. Колтунович в процесі з'ясування умов для корекції професійного вигорання у вихователів дошкільних навчальних закладів використовувала Методику діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка [14]. Таку ж методику використав М. С. Міщенко при дослідженні вигорання педагогів [23].

Варто відзначити, що методики, які присвячені дослідженню професійного вигорання часто доповнюються методиками визначення стресостійкості та виявлення стресу. Це обумовлене тим, що у зарубіжній літературі вигорання часто розглядається як результат тривалого професійного стресу, і іноді терміни «стрес» і «вигорання» використовуються як взаємозамінні. Багато з симптомів, що відносяться до явища вигорання, також характерні для стресу [16, 13]. Однак змінна стресу пояснює лише 30% відхилення у симптомі емоційного виснаження і лише невелику частку відхилення за двома іншими симптомами: деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень. У психологічних дослідженнях 30% відхилення пояснюється розподілом і вважається значущим показником зв'язку між двома конструктами або змінними [47]. Отже, стрес пояснює лише симптом емоційного виснаження і не дає розуміння двох інших симптомів: деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Таким чином, можна зробити висновок, що стрес не є повністю пояснюючим фактором для синдрому вигорання.

Водночас в умовах воєнного стану дослідження стресу можна вважати важливим елементом, який буде доповнювати професійне вигорання. Це

обумовлене тим, що війна різко загострила дію стресових чинників і це обумовило підвищення впливу стресу на професійне вигорання. Так, наприклад, М. С. Міщенко при дослідженні вигорання педагогів під час військових дій методика Бойко доповнював «Шкалою тривожності» Ч. Б. Спілберга [23]. Варто відзначити, що методика, розроблена В. В. Бойком, дозволяє провести оцінку етапів емоційного вигорання та визначити пріоритетність симптомів на кожному етапі цього процесу. Вона розкриває ступінь напруження, витривалості та виснаження в емоційній сфері. Додатково, методика «Шкала тривожності» від Ч. Б. Спілберга дозволяє встановити рівень тривожності в особистості, розподіляючи її на високий, середній або низький. Тривожність може бути ситуативною, виникаючи в реакції на стресори, або особистісною, яка відображає схильність конкретної особистості до різних стресорів через її індивідуальні особливості. Такий підхід дозволяє зрозуміти, як особа реагує на стрес та її загальний рівень тривожності, забезпечуючи більш повний образ її емоційного стану.

Таким чином, на сьогодні проблема професійного вигорання залишається невирішеною в наукових дослідженнях, що обумовлене різними моделями вигорання, недостатньою кількістю досліджень розвитку цього явища в часі, відсутністю консенсусу щодо того, як концептуалізувати та вимірювати професійне вигорання. Все це стало наслідком того, що в зарубіжних дослідженнях для виміру професійного вигорання найчастіше використовується опитувальник «Професійне вигорання» (Maslach Burnout Inventory, MBI), а у вітчизняних дослідженнях – методики «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. В. Бойка та «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» Г.С. Нікіфоров).

## **2.2. Цілі, задачі та організація емпіричного дослідження**

Спираючись на теоретичні дослідження, зазначені методики діагностики професійного вигорання, рівні прояву такого вигорання, було вирішено

провести емпіричне дослідження професійного вигорання педагогічних працівників під час військових дій.

Відповідно до Міжнародної стандартної класифікації професій (ISCO-08), викладачі класифікуються на: викладачів університетів та вищих навчальних закладів, викладачів професійно-технічної освіти, викладачів середньої освіти, викладачів початкової школи та дітей дошкільного віку та інших педагогічних працівників [52]. Серед педагогічних працівників одними з найбільш поширених є викладачі загальноосвітньої школи, яка нині проходить період реформування.

Основна діяльність учителя полягає в тому, щоб сприяти навчанню учнів. Щоб досягти цілей навчання, вчителі готують уроки та вправи, розробляють навчальні матеріали, ведуть учнів по навчальній програмі, оцінюють роботу учнів, дають відгуки та співпрацюють з колегами та керівництвом школи/Викладачі гімназії зазвичай працюють з різними групами учнів, зосереджуючи свою навчальну роботу на одному-двох предметах. Окрім лекцій, вчителі час від часу зустрічаються з батьками. Спілкування з батьками є важливою частиною їхньої роботи, особливо коли учні відчувають труднощі й потребують додаткової допомоги чи уваги поза класом.

Під час воєнних дій діяльність педагогів суттєво ускладнюється не тільки необхідністю використання засобів дистанційного навчання, а й посиленням стресових ситуацій, перебуванням під обстрілами, частими повітряними тривогами та необхідністю перебування тривалий час в укриттях.

На першому етапі дослідження визначено актуальність аналізу проблеми професійного вигорання педагогічних працівників, розроблено програму емпіричного дослідження професійного вигорання педагогічних працівників під час військових дій. Метою дослідження є встановлення рівня професійного вигорання педагогічних працівників під час військових дій. На другому етапі було проведено аналіз існуючих методик дослідження професійного вигорання в процесіях «людина-людина», обрано необхідний інструментарій для проведення дослідження.

Зокрема було розроблено відповідну анкету вивчення професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни, яка включала три блоки.

Перший блок був присвячений з'ясуванню соціально-демографічних питань. Він включав 5 запитань, які стосувалися:

- віку та статі респондентів;
- їх педагогічного стажу;
- предмету, який вони викладають;
- класу, в якому вони викладають свій предмет (Додаток А).

Другий блок стосувався визначення міру визначення основних симптомів професійного вигорання у педагогічних працівників. Для цього було обрано методику «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко) (Додаток Б). В основі використання цієї методики закладено модель емоційного вигорання В. Бойко. При цьому за підсумком діагностики визначається рівень емоційного вигорання. Оцінка здійснюється за 12 шкалами, які згруповані в три фази (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

#### Фази емоційного вигорання за моделлю В. Бойко

Фаза	Опис
Тривожна напруга	Провісник і «механізм, що запускає» емоційне вигорання. Напруга має динамічний характер, зумовлений сталістю, що вимотує, або посиленням психотравмувальних чинників.
Виснаження	Характеризується падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи. Стан, коли зусилля для боротьби із стресом починають знижуватися.
Резистенція	Фаза опору стресу, в якій індивід спробує адаптуватися до умов, що спричиняють стрес, щоб зменшити його вплив і відновити попередній стан функціонування.

Зупинемося більш детально на цих фазах.

Фаза «Тривожна напруга», також відома як нервова напруга, ініціює процес професійного вигорання та має чотири характерні симптоми:

1. Переживання психотравматичних ситуацій: цей симптом виявляється через усвідомлення та посилення психотравматичних чинників, пов'язаних із професійною діяльністю, що може призвести до значного емоційного

навантаження.

2. Незадоволеність собою: цей стан виражається у постійному або наростаючому відчутті незадоволеності власним вибором професії чи посадою, і може загострюватися, коли особа не в змозі знайти конструктивні рішення для вирішення виникаючих проблем.

3. Загнаність у клітку: цей симптом проявляється у відчутті безвиході, коли обставини тиснуть на індивіда, і відчуття, що уникнути їх неможливо, створюючи стан інтелектуально-емоційної блокади та замкненості.

4. Тривога та депресія: це проявляється у формі тривожно-депресивних симптомів, пов'язаних із професійною діяльністю, особливо в складних ситуаціях. Незадоволеність роботою та самим собою генерує значні емоційні напруги, що призводить до виникнення ситуативної або особистісної тривоги.

Фаза «Резистенція» описує процес становлення оборонних механізмів, що мають наступні прояви в контексті професійного вигорання:

1. Неадекватне вибіркове емоційне реагування: цей симптом виявляється, коли фахівець не відчуває різниці між двома явищами, що принципово відрізняються: економічним використанням емоцій та неадекватним виборчим емоційним реагуванням. Так, професіонал обмежує емоційну віддачу, вибірково реагуючи на певні ситуації чи об'єкти професійної діяльності; емоційний зв'язок налагоджується не з усіма учасниками професійного процесу, а за принципом «хочу – не хочу», що є неадекватним чи виборчим.

2. Емоційно-моральна дезорієнтація: проявляється в тому, що у працівника емоції не пробуджують або не достатньо стимулюють моральні почуття. Він не демонструє адекватне емоційне ставлення, а захищає свою стратегію: виправдовує перед собою свої грубі вчинки або неухважність до об'єктів професійної діяльності, раціоналізує свої дії або перекладає відповідальність на інших, замість того щоб визнати свою провину.

3. Розширення сфери економії емоцій: виявляється не тільки в професійній сфері, але й у особистому спілкуванні з друзями та знайомими. Після робочого дня, насиченого контактами, розмовами, відповідями на



численні запитання, фахівець відчуває сильну втому і втрачає бажання спілкуватися навіть із близькими людьми.

4. Редукція професійних обов'язків: проявляється у спробах спростити або зменшити кількість обов'язків, які потребують значних емоційних витрат. Цей процес, як правило, розвивається протягом 5 до 15 років.

На кінець фаза «Виснаження» описує значне зниження загального тону та ослаблення нервової системи, а також становлення емоційного захисту як ключового аспекту особистості. Ця фаза виявляється у низці симптомів:

1. Емоційний дефіцит: цей симптом проявляється у відчутті нездатності фахівця ефективно взаємодіяти в рамках суб'єкт-об'єктних відносин у професійній діяльності. Емоції перестають відігравати свою роль у професійних стосунках, що впливає на продуктивність та задоволення від роботи.

2. Емоційна віддаленість: працівник виключає емоції зі своєї професійної діяльності до такої міри, що ні позитивні, ні негативні обставини не викликають у нього емоційного відгуку. Це стан майже повної емоційної апатії до всього, що відбувається на робочому місці.

3. Особистісна віддаленість, або деперсоналізація: проявляється у широкому спектрі настроїв і поведінки в контексті спілкування. Особливо помітна цілковита або часткова втрата інтересу до людей, які є об'єктами професійної діяльності, що веде до редукції якості професійних взаємодій.

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: виявляються на рівні психічного і фізичного здоров'я. Цей симптом формується відповідно до рефлекторного зв'язку, де негативні професійні взаємодії викликають соматичні і психічні відхилення у стані. Стадія розвитку таких порушень може тривати від 10 до 20 років.

Варто відзначити, що модель В. Бойко детально описує фази професійного вигорання, виділяючи специфічні симптоми для кожної з них. Емоційне вигорання розуміється як професійна деформація особистості, яка виникає через вплив різноманітних факторів. До зовнішніх факторів належать

хронічно напружена психоемоційна діяльність, дестабілізуючі умови роботи, висока відповідальність за виконання професійних завдань і негативна психологічна атмосфера. Внутрішні фактори включають емоційну ригідність, інтенсивну інтеріоризацію, слабку мотивацію до емоційної віддачі в професійній діяльності, морально-етичні прорахунки та дезорієнтацію особистості.

Методика В. Бойко для діагностики рівня емоційного вигорання є комплексною та дозволяє систематично та детально аналізувати дванадцять симптомів, характерних для синдрому професійного вигорання. Ця методика надає можливість оцінити вираженість кожного з симптомів. Головною перевагою цієї методики є здатність забезпечити детальні дані по кожному симптому та інформацію про стан формування кожної фази професійного вигорання. Однак до недоліків методики можна віднести великий обсяг необхідного для обробки стимульного матеріалу (84 запитання, який вимагають певного часу для проходження) та складність обробки отриманих даних, що робить процес дослідження часом містким як для учасників, так і для дослідників [28, 91]. Сама методика та ключ до методики подано в Додатку Б.

Третій блок включав діагностику педагогів за методикою «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» Г.С. Нікіфоров).

Методика Г.С. Нікіфорова «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» застосовується для аналізу складових синдрому «вигорання», які базуються на теорії К. Маслач та С. Джексона. Ця методика включає 22 запитання, розділені на три субшкали:

- емоційне виснаження, яке виявляється через зниження емоційного тону, байдужість та емоційне перенасичення;
- деперсоналізація, що проявляється у спотворенні стосунків з іншими особами. У деяких випадках це може виражатися як зростання залежності від інших, у інших випадках – як підвищення негативізму та цинічності стосовно колег чи підлеглих;
- редукція особистих досягнень, яка може проявлятися як тенденція до

негативної самооцінки власних професійних досягнень і успіхів, негативізму стосовно власної службової гідності та можливостей, або як нівелювання особистої гідності та обмеження власних можливостей та обов'язків по відношенню до інших.

За використанням спеціального ключа підраховуються бали за кожною субшкалою. Рівень «професійного вигорання» визначається згідно з таблицею, яка включає такі рівні: низький, середній і високий для кожної з субшкал [21, 16]. Методики діагностики та інструкція до неї та ключ розрахунку результатів представлена в додатку В.

На третьому етапі дослідження було проведено емпіричне дослідження.

Дослідження проводилося на базі Запорізької гімназії №97 Запорізької міської ради, яка після реформування включає I-II ступінь. Однак в цьому в цьому році випускається в останній раз 11 клас, в наступному році 11 клас вже не набирається, а 10 клас перейде до 11 і буде навчатися теж останній рік. Таким чином буде завершено перехід до гімназії.

Навчальний заклад розташований за адресою: Україна, Запорізька область, м. Запоріжжя, Комунарський район, просп. Героїв Національної гвардії України, 27. В школі нараховується 28 класів, в яких навчається 678 учнів. Навчання здійснюється за дистанційною формою освіти. Педагогічний персонал навчального закладу складає 65 вчителів.

Об'єм вибірки для емпіричного дослідження склав 33 педагога.

На четвертому етапі було проведено аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження.

Таким чином, для визначення рівня професійного вигорання педагогічних працівників під час військових дій було проведено емпіричне дослідження. На першому етапі визначено актуальність аналізу проблеми професійного вигорання педагогічних працівників та розроблено програму емпіричного дослідження. На другому етапі було проведено аналіз існуючих методик дослідження професійного вигорання та відібрано необхідні, розроблено власну анкету, яка складалася з трьох блоків: соціально-демографічного, блоку

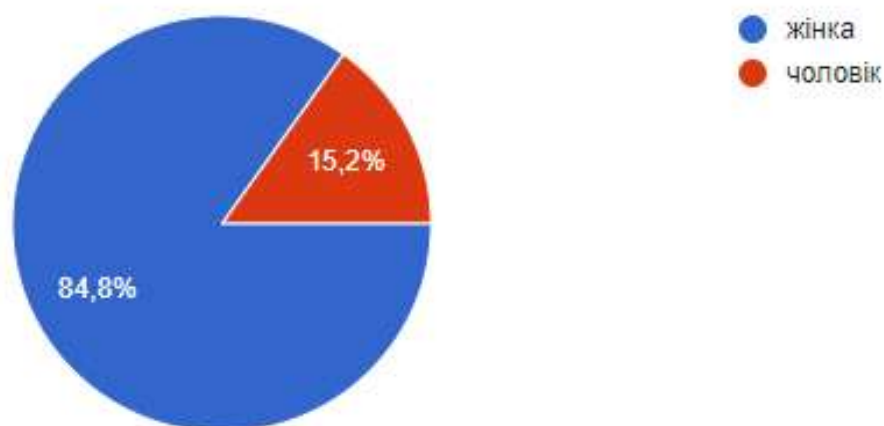
діагностики рівня емоційного вигорання та визначення синдрому «вигорання» у професіях системи «людина-людина». На третьому етапі було проведено дослідження на базі Запорізької гімназії №97 Запорізької міської ради I-II ступенів. На четвертому етапі здійснено аналіз отриманих результатів.

### 2.3. Аналіз вибірки емпіричного дослідження

В емпіричному дослідженні професійного вигорання педагогічних працівників прийняло участь 33 вчителів Запорізької гімназії №97.

Соціально-демографічний блок у анкетах та психологічних дослідженнях професійного вигорання відіграє важливу роль, оскільки дозволяє отримати детальну інформацію про респондентів, яка може вплинути на результати дослідження та їх інтерпретацію.

В першу чергу в цьому блоці стоїть запитання, яке дозволяє з'ясувати стать педагога, що приймав участь в дослідженні (рис. 2.2).

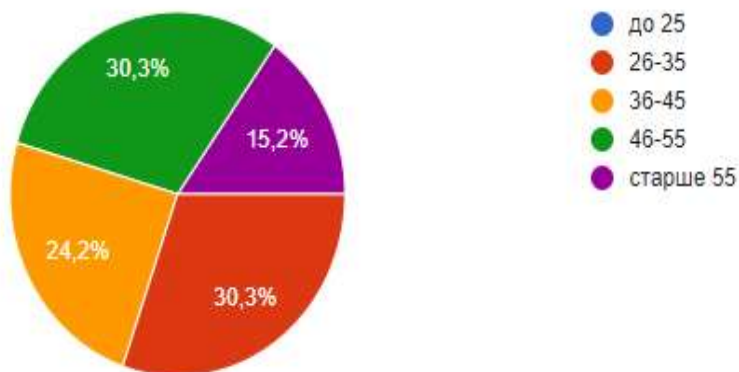


**Рис. 2.2. Розподіл педагогів, які прийняли участь в опитуванні, за гендерною ознакою**

Статеві відмінності можуть впливати на сприйняття стресу та стилю вирішення конфліктів. Жінки та чоловіки можуть по-різному переживати стрес і вигорання, в залежності від суспільних та культурних очікувань. Серед респондентів, які приймали участь у дослідженні переважають жінки, на яких

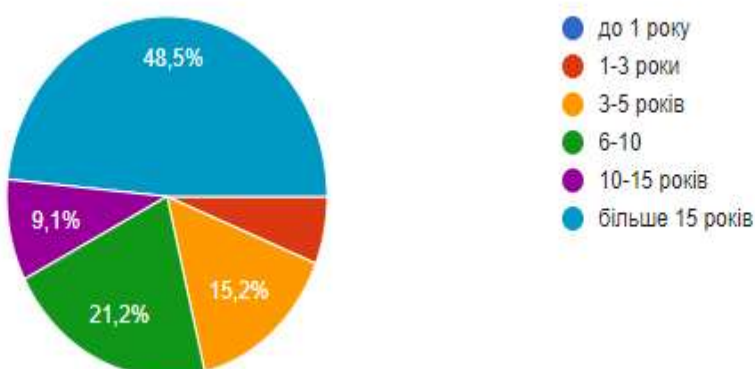
припадає 84,8% опитаних. 15,2% є чоловіками-педагогами.

Наступним в цьому блоці стоїть запитання, яке дозволяє з'ясувати вік педагога, що приймав участь в дослідженні (рис. 2.3).



**Рис. 2.3. Розподіл педагогів, які прийняли участь в опитуванні, за віком**

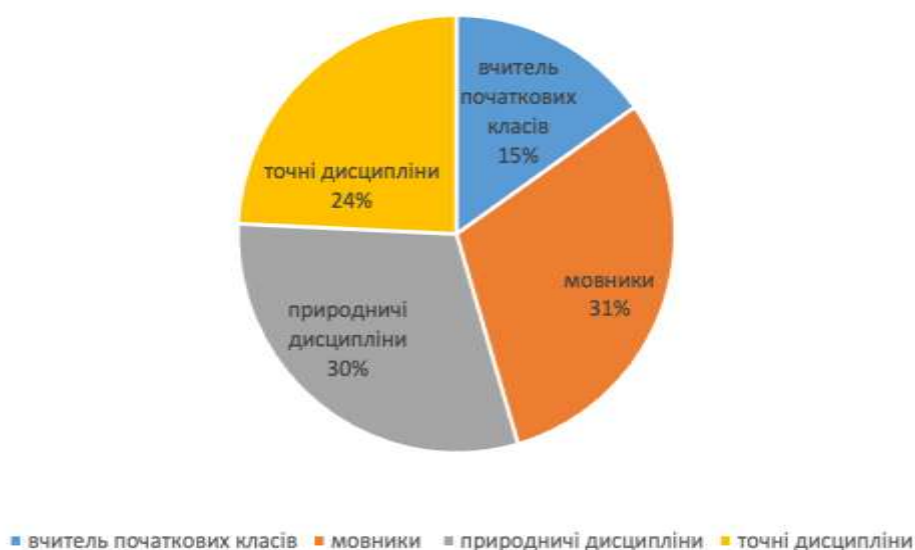
Вік може впливати на рівень професійного вигорання. Наприклад, молоді працівники можуть відчувати вигорання через нестабільність або через прагнення швидко просуватися по кар'єрній драбині, тоді як старші працівники можуть вигоряти через рутину або відчуття, що їхні кар'єрні можливості обмежені. Переважна більшість опитаних – педагоги 26-35 та 46,55 років (по 30,3% відповідно). Досить багато опитаних педагогів мають вік 36-45 років (24,2%), ще 15,2% - старше 55 років. У вибірку не потрапили педагоги віком до 25 років. Ще одним чинником, який може впливати на професійне вигорання є педагогічний стаж (рис. 2.4).



**Рис. 2.4. Розподіл педагогів, які прийняли участь в опитуванні, за педагогічним стажем**

48,5% опитаних педагогів мають педагогічний стаж більше 15 років. Ще 21,2% педагогів – 6-10 років. Педагогічний стаж в 10-15 років спостерігається серед 9,1% педагогів, 3-5 років – у 15,2%. Молодих вчителів в дослідженні прийняло участь небагато – лише у 6,1% педагогічний стаж був на рівні 1-3 роки.

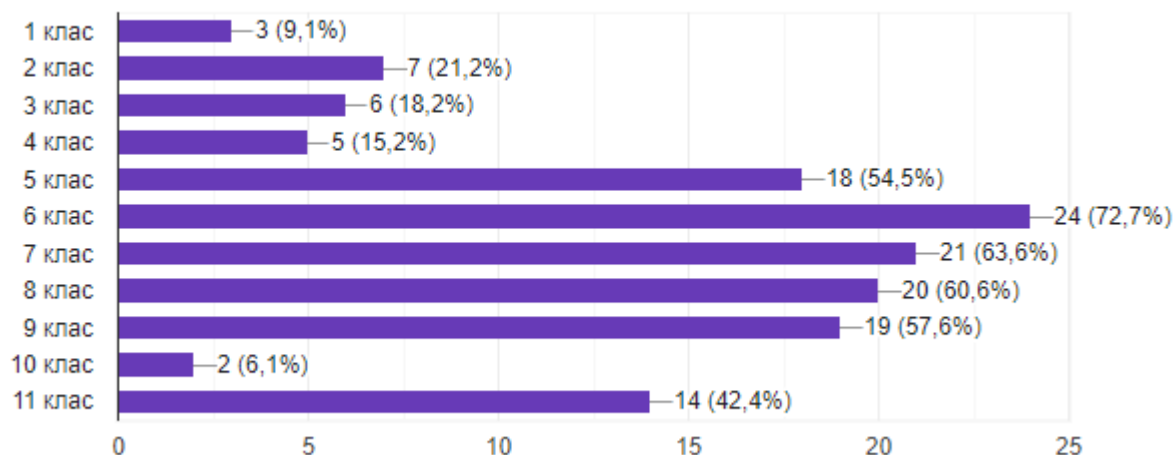
На рис. 2.5 представлено розподіл педагогів за дисциплінами, які вони викладають у навчальному закладі.



**Рис. 2.5. Розподіл педагогів за дисциплінами, які вони викладають у навчальному закладі**

З рис. 2.4 видно, що представлено 31% у вибірці складають педагоги, які викладають мовні дисципліни (іноземні мови, українську мову, українську та зарубіжну літературу тощо), 30% вибірки складають педагоги, які викладають природничі дисципліни (природознавство, біологію, географію), 24% - це вчителі ,які викладають точні дисципліни (математика, інформатика), ще 15% – це вчителі початкових класів.

На рис. 2.5 представлено розподіл педагогів за класами, в яких вони навчають дітей. Тут варто врахувати, що в гімназії останній рік донавчається 11 клас та в наступному році нинішній 10 клас, що обумовлено переходом навчального закладу до гімназії.



**Рис. 2.6. Розподіл педагогів за класом, в якому вони викладають**

З рис. 2.6 видно, що переважна більшість пдеагогів, які прийняли участь у дослідженні, викладають в 5-9 класах.

Таким чином, в емпіричному дослідженні професійного вигорання педагогічних працівників прийняло участь 33 вчителів Запорізької гімназії №97, з яких 84,8% жінки старше 26 років (найбільша частка припадає на педагогів 26-35 років та 46-55 років – по 30,3%), з педагогічним стажем переважно більше 15 років (48,5% опитаних). Переважна більшість опитаних педагогів викладають мовні та природничі дисципліни (31% та 30% відповідно), викладають в 5-9 класах.

## РОЗДІЛ 3

### РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

#### **3.1. Результати емпіричного дослідження професійного вигорання педагогічних працівників**

Методика В. Бойко дозволяє з'ясувати наскільки у педагога загальноосвітньої школи сформовано міру психологічного захисту у формі «професійного вигорання». Якщо враховувати, що кожна фаза (напруження, резистенція та виснаження) сформована у випадку, якщо за результатами опитування респондент набере більше 61 бали, а не сформована – якщо кількість балів буде менше 36, то загальний рівень професійного виснаження можна оцінити в наступний спосіб:

професійне вигорання відсутнє, якщо кількість балів складе менше  $36*3=108$  балів (тобто низький рівень);

професійне вигорання активно формується (середній рівень), якщо кількість балів буде від 109 до 182 балів;

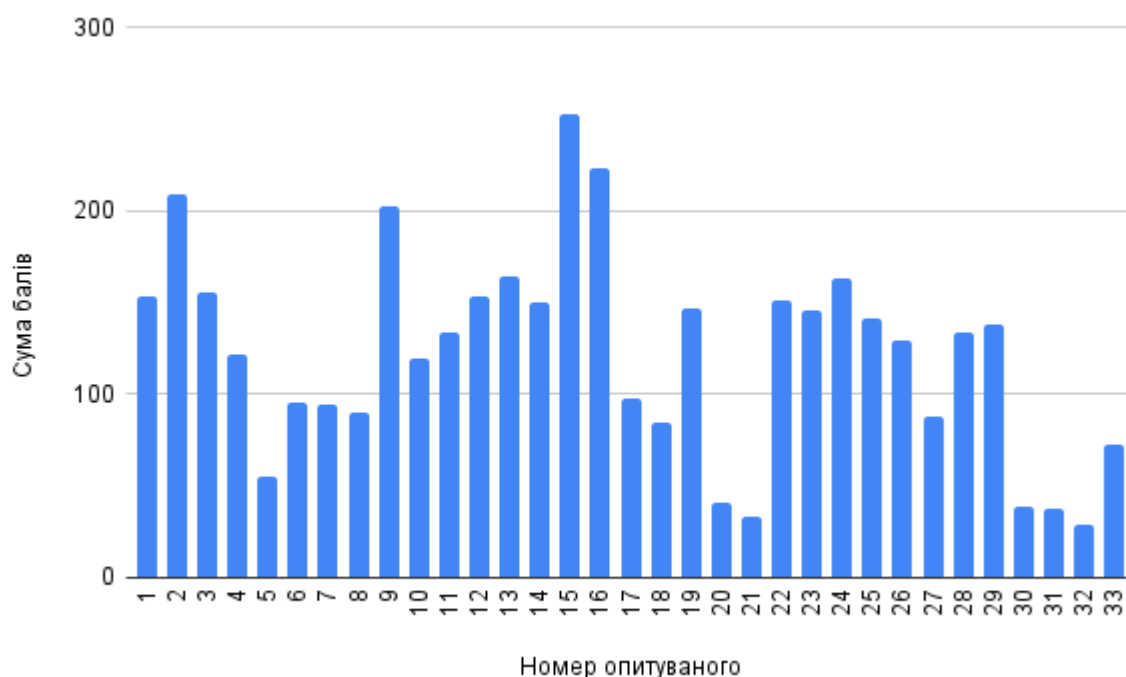
професійне вигорання вже сформоване (високий рівень), якщо кількість балів буде вище  $61*3=183$  бали.

Загальні результати визначення кількості балів по опитаним педагогам представлено на рис. 3.1. Як видно з рис. 3.1 рівень сформованості професійного вигорання у педагогів дуже різноманітний – мінімальний загальний бал склав 29, що свідчить про відсутність професійного вигорання взагалі до максимального балу в 253 бали, що свідчить про високий рівень сформованості професійного вигорання у педагога.

Далі варто звернути увагу на узагальнені результати, зокрема частку педагогів з різним рівнем сформованості професійного вигорання в навчальному закладі, що відображено на рис. 3.7. Це дозволить узагальнити



ситуацію по Запорізькій гімназії №97 в цілому.



**Рис. 3.7. Загальна кількість балів, отриманих при опитуванні педагогів за методикою «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко**



**Рис. 3.8. Рівень сформованості професійного вигорання у педагогів Запорізької гімназії №97, %**

З рис. 3.8 видно, що в цілому лише у 12,13% випадків щодо педагогічних працівників можна вести мову про повноцінне професійне вигорання. При

цьому у досить багатьох педагогів (48,48%) синдром професійного вигорання знаходиться в процесі активного формування (середній рівень) і лише у 39,39% цей синдром не склався на даному етапі професійної кар'єри. Висока частка тих, у кого професійне вигорання перебуває на стадії формування обумовлює необхідність більш ґрунтовної уваги на фазі цього процесу.

В табл. 3.5 представлено сформованість професійного вигорання в розрізі трьох фаз: напруження, резистенції та виснаження.

*Таблиця 3.5*

**Загальні результати діагностики педагогів Запорізької гімназії №97 за фазами професійного виснаження, %**

Рівень	Фаза формування професійного вигорання		
	Напруження	Резистенція	Виснаження
Симптом не склався (початковий рівень)	48,48	24,24	66,67
Симптом, який складається (середній рівень)	42,42	33,33	18,18
Симптом, який склався (високий рівень)	9,09	42,42	15,15

Проте було б некоректно порівнювати бали, отримані для різних фаз, оскільки таке порівняння не відображає їх відносне значення чи вклад у розвиток синдрому. Феномени, що аналізуються в кожній фазі, значно відрізняються між собою. Тому на основі кількісних показників можна лише констатувати, яка фаза вже сформувалася та наскільки глибоко вона виражена.

Проведений підрахунок, результати якого наведено в табл. 3.1 засвідчує, що на поточний момент у педагогів Запорізької гімназії №97 фаза напруження остаточно сформована у 9,09%. Саме про цих педагогів можна стверджувати, що у них вже ініційовано розвиток професійного вигорання. Проте для того, щоб визначити які саме чинники цьому сприяють варто поглянути на дану фазу більш детально (табл. 3.6).

З даних табл. 3.6 видно, що переживання психотравмуючих обставин як симптом фази напруження проявляється у 24,25% через інтенсифікацію усвідомлення психотравмуючих факторів у професійній діяльності, що часто є важкою або неможливою для усунення. У 39,39% педагогів він виражений

менше, а у 36,36% - він на дуже низькому рівні.

Таблиця 3.6

**Фактори напруження які впливають на каталізацію процесу професійного вигорання у педагогів Запорізької гімназії №97, %**

Рівень	Фаза напруження			
	Переживання психотравмуючих обставин	Незадоволення собою	Загнаність в клітку	Тривога і депресія
Симптом не склався	36,36	69,7	69,7	51,52
Симптом, який складається	39,39	24,24	24,24	30,3
Симптом, який склався	24,25	6,06	6,06	18,18
Всього	100	100	100	100

Симптом незадоволення собою у 6,06% педагогів вже сформований і проявляється унаслідок неуспіхів або неможливості вплинути на психотравмуючі ситуації. У 24,24% людина більш часто відчуває невдоволення собою, своєю професією чи посадою. В обох випадках активізується механізм «емоційного перенесення», де енергія спрямовується більше на самоаналіз, ніж на зовнішню діяльність. У 69,7% цей симптом ще не склався.

Психотравмуючі фактори стають непереборними у 6,06% опитаних. У цих педагогів з'являється почуття безвиході. В 24,24% людина неодноразово переосмислює незадовільні аспекти своєї роботи, що веде до посилення психічної енергії за рахунок формування ідеальних планів, цілей та сенсів. У 69,7% опитаних цей симптом не сформований.

Стани тривоги і депресії постійно з'являються у 18,18% педагогів у зв'язку з професійною діяльністю в особливо важких умовах, які стимулюють емоційне вигорання як форму захисту. Почуття незадоволеності роботою та власною особистістю виникає все частіше у 30,3% опитаних. У цьому випадку воно викликає все більш інтенсивне емоційне напруження, яке маніфестується через переживання тривоги, розчарування в себе і своїй професії. Натомість у 51,52% опитаних такий симптом майже не спостерігається.

З даних табл. 3.5 видно, що у 42,42% опитаних педагогів спостерігається високий рівень резистенції, тобто опору стресу. Фаза «резистенції» являє собою зростаючий опір стресу, що розпочинається з моменту появи тривожного напруження. Ще 33,33% опитаних усвідомлено чи несвідомо прагнуть до психологічного комфорту та намагається зменшити вплив зовнішніх стресових факторів, використовуючи доступні їм засоби (у них ця фаза знаходиться в стані активного розвитку (середній рівень) і лише у 24,24% опитаних вона ще не сформувалася. Більш детально в розрізі симптомів, які формують цю стадію дані представлено в табл. 3.7.

Таблиця 3.7

**Фактори резистенції, які впливають на формування опору професійному вигоранню у педагогів Запорізької гімназії №97, %**

Рівень	Фаза резистенції			
	Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	Емоційно-моральна дезорієнтація	Розширення сфери економії емоції	Редукція професійних обов'язків
Симптом не склався	21,21	66,67	36,36	33,33
Симптом, який складається	36,36	21,21	24,24	24,24
Симптом, який склався	42,43	12,12	39,4	42,43
Всього	100	100	100	100

З даних табл. 3.7 видно, що симптом неадекватного вибіркового емоційного реагування остаточно сформувався у 42,43% опитаних. У них симптом вигорання проявляється через втрачання здатність відрізнити межі між економним використанням емоцій та неадекватним вибірковим емоційним реагуванням. 36,36% опитаних в ідеальному випадку здатні виявляти помірковані емоції, такі як легка усмішка чи спокійний тон голосу, у взаємодії з партнерами, проте неправильна економія емоцій у них поступово призводить до їх обмеження і вибіркової реакції у робочих контактах. При цьому у 21,21% опитаних даний симптом не сформований.

Симптом емоційно-моральної дезорієнтації остаточно сформований у

12,12% опитаних. У них часто виникає потреба у самовиправданні без належного емоційного ставлення до суб'єкта. У 21,21% опитаних педагогів все більше проявляється недостатня стимуляцію моральних почуттів через професійну діяльність, яка базується на людському спілкуванні. Водночас у 66,67% даний симптом не сформований.

Симптом розширення сфери економії емоцій у 39,4% опитаних проявляється, коли вони втомлюються від великої кількості професійних контактів і розмов на роботі настільки, що починають економити емоції не тільки в робочому середовищі, але й у спілкуванні з рідними та друзями. 24,24% опитаних потрапляють в таку ситуацію дещо рідше, але частота виникнення такої економії в динаміці у них зростає. У 36,36% опитаних такий симптом не сформовано.

Симптом редукції професійних обов'язків в професійній діяльності 42,43% виявляється у вигляді зусиль, спрямованих на полегшення або зменшення обсягу робочих завдань, що вимагають емоційних витрат, що є способом зменшення рівня стресу та емоційного навантаження. У 24,24% опитаних така ситуація теж має місце, але значно рідше. У 33,33% опитаних даний симптом не сформований.

Виходячи з даних табл. 3.5 фаза виснаження, яка відзначається зниженням енергетичного тону та ослабленням функцій нервової системи, остаточно сформована у 15,15% опитаних педагогів. Ще у 18,18% поступово емоційне вигорання перетворюється на постійний захисний механізм особистості.

Більш детально в розрізі чинників цієї фази дані представлені в табл. 3.8.

З даних табл. 3.8 можна зробити висновок про те, що симптом емоційного дефіциту остаточно сформувався у 12,12% педагогів. Ці фахівці відчують нездатність емоційно підтримувати інших у своїй професійній сфері. Ще 36,36% педагогів поступово йдуть до ситуації, коли не зможуть вживатися в становище інших, активно приймати участь у спільній діяльності чи співпереживати, реагувати на обставини, що мали б стимулювати його

інтелектуальну та етичну віддачу. Водночас у 51,52% опитаних цей симптом не сформований.

Таблиця 3.8

**Фактори виснаження, які впливають на формування опору професійному вигоранню у педагогів Запорізької гімназії №97, %**

Рівень	Фаза виснаження			
	Емоційний дефіцит	Емоційна відчуженість	Особиста відчуженість або деперсоналізація	Психосоматичні та психовегетативні порушення
Симптом не склався	51,52	63,64	60,61	66,67
Симптом, який складається	36,36	27,27	24,24	9,09
Симптом, який склався	12,12	9,09	15,15	24,24
Всього	100	100	100	100

Симптом емоційної відчуженості остаточно сформований у 9,09% опитаних. В цьому випадку педагог майже цілком вилучає емоції зі своєї роботи. Ніщо не здатне викликати у нього емоційну реакцію, ані позитивне, ані негативне. До повної апатії, яка є яскравим проявом емоційного вигорання та індикатором професійної деформації, що негативно впливає на якість взаємодій із оточуючими, прямують ще 27,27% опитаних педагогів. Водночас у 63,64% опитаних даний синдром не сформовано.

Симптом особистісної відчуженості або деперсоналізація у 15,15% педагогів проявляється у втраті інтересу до інших людей, які є частиною професійної діяльності. Ще 24,24% відсотків опитаних педагогів відчувають обтяження від їхніх проблем і потреб, їхня присутність чи сам факт їхнього існування викликає роздратування. Водночас у 60,61% опитаних даний синдром не сформовано.

Симптом психосоматичних і психовегетативних порушень має місце на фізичному і психічному рівнях самопочуття у 24,24%. Цей симптом підтверджує, що механізм емоційного захисту більше не справляється із

внутрішнім навантаженням, спричинюючи перерозподіл енергії між різними підсистемами особистості, щоб захистити себе від руйнівного впливу емоційного вигорання. Ще у 9,09% опитаних даний синдром знаходиться на середньому рівні, а у 66,67% лише на початковій стадії.

Таким чином, критична ситуація з професійним вигоранням у опитаних педагогів Запорізької гімназії №97 спостерігається лише у 12,13% опитаних. Водночас варто звернути увагу на те, що у 48,48% опитаних він на середньому рівні, що свідчить про активний розвиток процесів, пов'язаних з вигоранням і можливими наслідками дії цього явища в майбутньому.

Далі проаналізуємо результати опитування педагогів за методикою Г. С. Нікіфорова «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

**Результати опитування педагогів Запорізької гімназії №97 за методикою Г. С. Нікіфорова «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина», %**

Показник	Рівень		
	Низький	Середній	Високий
Емоційне виснаження	9,09	27,27	63,64
Деперсоналізація	0	3,03	96,97
Редукція особистих досягнень	12,12	27,27	60,61

Варто відзначити, що максимальний бал по кожній шкалі не був досягнутий жодним педагогом, що свідчить про відсутність максимально критичних показників професійного вигорання. Водночас дані табл. 3.9 засвідчують досить суттєві показники високого рівня по кожній шкалі серед педагогів.

Шкала емоційного виснаження вважається ключовим елементом професійного вигорання і проявляється у вигляді зниження емоційного тону, байдужості або надмірної емоційної насиченості. В 9,09% (низький рівень) опитаних педагогів спостерігалось легке відчуття емоційної втоми, яке не

впливає значно на професійну діяльність. Водночас у 27,27% (середній рівень) уже досить помітним є зниження емоційного відгуку на події в роботі, частіше спостерігається відчуття емоційної втоми, яке починає впливати на якість виконання обов'язків. У можна стверджувати, що у 63,64% опитаних педагогів в умовах війни виникає глибоке емоційне виснаження, постійна байдужість до робочих завдань та втрата інтересу до професійної діяльності.

Друга шкала – шкала деперсоналізації характеризується спотворенням взаємин з іншими особами. Згідно з даними опитування низького рівня за цією шкалою не спостерігалось ні в кого з педагогів. Водночас зростаюча цинічність у відносинах, зменшення емпатії до потреб та почуттів інших, частіше відчуття іритації від взаємодії спостерігається у 3,03% опитаних педагогів (середній рівень). На кінець глибока деперсоналізація, в якій професіонал повністю втрачає здатність встановлювати емоційні зв'язки, часто виявляючи негативізм або агресивність до інших спостерігається 96.97% опитаних педагогів (високий рівень).

Третя шкала – редукція особистих досягнень включає недооцінку власних успіхів та можливостей. У 12,12% педагогів спостерігається низький рівень за цією шкалою, що свідчить про появу у них періодичних думок про недооцінку власних заслуг, які не мають великого впливу на самооцінку. У 27,27% опитаних педагогів спостерігається вже середній рівень за цією шкалою. Це свідчить про більш часті у них випадки самокритики та заниження власної професійної гідності, які починають заважати професійній самореалізації.

На кінець високий рівень спостерігається у 60,61% опитаних педагогів. В цьому випадку глибока тенденція до самознищення через постійну негативну оцінку своїх професійних досягнень та кар'єрних перспектив, що веде до значного зниження мотивації.

Узагальнюючи зазначимо, що опитування педагогів Запорізької гімназії №97 методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко дозволила встановити, що у 12,13% чітко сформований синдром професійного вигорання, а у 48,48% він активно формується. У переважної більшості педагогічних



працівників навчального закладу (42,42%) спостерігається процеси активного формування фази напруження як пускового механізму професійного вигорання. У великої кількості педагогічних працівників зростає тривожне напруження та формується опір стресу (у 33,33% ця фаза перебуває на середньому і у 42,42% на високому рівнях). У 18,18% опитаних фаза виснаження сформована на середньому, а 15,15% - на високому рівнях. Друга методика (Г. С. Нікіфорова «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина») дозволила встановити у 63,64% опитаних високий рівень емоційного виснаження в результаті професійної діяльності та впливу чинника війни, у 96,97% спостерігається високий рівень деперсоналізації, а у 60,61% – високий рівень редукції особистих досягнень. Такі результати обумовлюють необхідність розробки рекомендацій запобігання професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни.

### **3.2. Розробка рекомендацій запобігання професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни**

Основна проблема в літературі про вигорання полягає в тому, що втручання для ефективного запобігання та зменшення вигорання часто пропагуються, але рідко розробляються та вивчаються. Більшість втручань, опублікованих сьогодні, зосереджені на зниженні стресу серед осіб, які страждають від професійного вигорання, за допомогою релаксації, уважності та когнітивно-поведінкової терапії [53; 54; 55]. Основна мета цих втручань – контроль симптомів і зняття стресу. Оскільки ці втручання не усувають причини вигорання, вони не кваліфікуються як ефективні рішення для вигорання. Оскільки є переконливі докази того, що виснаження є результатом поєднання високих вимог до роботи та недостатніх робочих ресурсів, в західних наукових статтях рекомендується в першу чергу спробувати перепроєктувати свої робочі місця та оптимізувати характеристики роботи [48]. Коригування робочих вимог і робочих ресурсів на рівні організації покращить

залученість усіх працівників до роботи та захистить від щоденного робочого стресу та хронічного вигорання. Систематичних досліджень того, як проводити такі втручання та наскільки вони ефективні для різних контекстів і груп працівників, все ще бракує [60]. В цьому контексті адміністрації Запорізької школи доцільно використати досвід київської приватної гімназії А+, де застосовано зарубіжний підхід до організації робочого місця вчителів, зокрема вчительська організована у відкритий спосіб, де вчителі можуть вільно спілкуватися і відкриті для спілкування з дітьми (додаток Г).

Інший можливий шлях – спиратися на нещодавні дані, які свідчать про те, що ті, хто має вищі показники виснаження, по-різному реагують на короткострокові вимоги професійної діяльності та їм складніше впоратися адаптивним способом, наприклад, використовуючи стратегії відновлення [48]. Ці висновки чітко вказують на те, що втручання слід пристосовувати до залучених працівників.

Водночас заходи профілактики повинні враховувати особливості впливу чинників, які пов'язані з війною в Україні. Тому розробку рекомендацій будемо будувати на наступній моделі (додаток Д).

Щоб знизити ризик розвитку професійного вигорання у педагогів Запорізької гімназії №97 доцільно застосувати декілька науково підтверджених методів. Ці методи включають заходи з інформаційної гігієни, обачне користування соціальними мережами, самопомогу, рефлексію та звернення за професійною допомогою. Використовуючи ці стратегії, педагоги можуть покращити свою стійкість і зберегти психологічне благополуччя в конфліктних ситуаціях.

Основним елементом профілактики є підтримання інформаційної гігієни. Фахівці вказують на важливість критичного ставлення до отриманої інформації [25, 148]. Педагогам слід ретельно перевіряти інформацію, враховувати джерело її походження, підтвердження з офіційних джерел та наявність у авторитетних засобах масової інформації.

Ще одним важливим аспектом є відповідальне використання соціальних мереж. Педагогам необхідно обережно підходити до інтеракцій у соціальних мережах, уважно читати та перевіряти пости перед взаємодією з ними, а також критично оцінювати достовірність та надійність сторінок та осіб, за якими вони підписані.

Для реалізації цих двох напрямків профілактики професійного вигорання розроблено Пам'ятку правил інформаційної гігієни для педагогів під час війни (Додаток Е).

Зайняття самообслуговуванням та відновленням власних ресурсів критично важливі для збереження психологічного здоров'я. Викладачам слід віддавати перевагу методам самопомоги, таким як забезпечення достатньої кількості сну, виконання регулярних фізичних вправ і використання релаксаційних технік, наприклад, приймання ванн або перегляд мотиваційних матеріалів.

Відшукання активностей, які дарують енергію та радість, таких як хобі, спорт, мистецтво або садівництво, може допомогти поповнити емоційні запаси та почуття життєвого задоволення. Рефлексія та ведення щоденника також відіграють ключову роль у запобіганні емоційному вигоранню. Регулярне записування думок, переживань і емоцій підвищує самоусвідомлення та допомагає виявляти повторювані шаблони поведінки. Щоденник служить інструментом для об'єктивного спостереження за собою, сприяючи особистісному зростанню та самоаналізу.

Не слід забувати про важливість професійної підтримки. Педагогам не потрібно соромитися звертатися за допомогою, коли вони цього потребують. Це стосується не тільки звернення за допомогою до соціально-психологічної служби навчального закладу, а й за зовнішньою допомогою.

Показники, що свідчать про необхідність психологічної підтримки, включають проблеми з самостійним вирішенням складнощів, а також нетипові зміни в фізичному і емоційному стані, інтелектуальній активності та поведінці. Визнання вартості кваліфікованої психологічної допомоги та усвідомлення, що

звернення за підтримкою є здоровим та корисним кроком на шляху до збереження особистісного благополуччя, є дуже важливим.

У психологічній практиці існує багато вправ та стратегій, які викладачі можуть застосовувати самостійно, без залучення професійної допомоги. Ці психологічні методи можуть допомогти активізувати та покращити настрій педагогів під час їхньої взаємодії з дітьми. На базі аналізу психологічної літератури можна виділити кілька основних практик, які ефективно допомагають боротися з професійним вигоранням та запропонувати їх педагогам Запорізької гімназії №97:

#### 1. Практика вдячності.

Викладачам рекомендується щодня замислюватися та висловлювати вдячність за три речі, які їх особливо радують або за які вони вдячні. Ця практика допомагає переорієнтувати увагу на позитивні аспекти життя та сприяє розвитку оптимістичного мислення.

#### 2. Сміхотерапія.

Педагоги можуть включати в своє спілкування з дітьми елементи гумору, такі як жарти, смішні історії чи комічні відео під час перерв. Сміх не лише підвищує настрій, але й має численні психологічні та фізіологічні переваги.

#### 3. Позитивні самоустанови або молитви.

Педагоги можна заохочувати до створення та повторення позитивних афірмацій або молитов, що мотивують та надихають їх. Це може бути особливо корисним для тих, хто практикує релігійні вірування, а також для не релігійних осіб у формі надихаючих висловлювань.

#### 4. Випадкові прояви доброти.

Педагоги можуть здійснювати маленькі акти доброти, наприклад, залишаючи позитивні записки, висловлюючи слова підтримки або надаючи допомогу. Такі дії не лише покращують настрій оточуючих, але й приносять задоволення самому викладачеві.

#### 5. Вправи на уважність.

Короткі вправи на усвідомленість можуть бути інтегровані у щоденний розпорядок вчителів, такі як вправи на глибоке дихання, керовані візуалізації або усвідомлені прогулянки. Вони також можуть бути корисними під час викладацької діяльності для зменшення рівня стресу у школярів.

Застосування цих вправ з урахуванням індивідуальних переваг та адаптація їх до умов навчання може створити сприятливі умови для педагогів, дозволяючи їм займатися діяльністю, яка приносить радість та позитивні емоції, сприяючи створенню піднесеної атмосфери в освітньому середовищі.

Для соціально-психологічної служби Запорізької гімназії №97 пропонуємо до впровадження Програму психологічних тренінгів з профілактики емоційного вигорання педагогів під час війни за допомогою інтерактивних технологій «У гармонії із собою».

Мета: профілактика синдрому професійного вигорання через згуртування педагогічного колективу гімназії та зняття психоемоційної напруги. Завдання:

- знайомство педагогів з теорією синдрому професійного вигорання та причинами виникнення;
- розвиток самопізнання та самоприйняття учасників групи;
- навчання педагогів методам саморегуляції: відреагування гніву, роздратування та інших негативних емоцій; релаксації;
- розвиток умінь використати психотехнічні прийоми, що сприяють стабілізації емоційного стану та зміни ставлення до стресової ситуації;
- навчання педагогів ефективним технікам вербального та невербальної взаємодії та спілкування;
- розвиток групової згуртованості педагогічного колективу;
- навчання способів протистояння маніпуляціям у педагогічній практиці;
- ознайомлення зі стратегіями взаємодії з конфліктними типами особистості;
- навчання технікам відмови співрозмовнику та мистецтву робити та приймати компліменти.

Оптимальна кількість учасників групи 6-10 осіб, оскільки це дає можливість представити різні точки зору і дозволяє складати пари для виконання вправ. За більшої чисельності групи учасники, які не схильні до саморозкриття, можуть залишитися без належної уваги, а при меншій – зростає на них навантаження.

Програма складається із 6 зустрічей. Кожна зустріч проводиться протягом навчального року з вересня до травня. Тривалість зустрічей від 1 до 1,5 години.

Структура кожної зустрічі визначається трьома частинами: вступний (ритуал привітання), основний (ігри та вправи на тему) та заключної (ритуал завершення).

Методи, які використовуються: ігрові, арттерапевтичні та релаксаційні техніки, психогімнастичні вправи та елементи тренінгу спілкування.

У програмі використовуються різні способи керування емоційним станом:

- ігри, спрямовані на розвиток соціальної перцепції;
- методи тілесно-орієнтованої терапії;
- елементи арт-терапії;
- музикотерапія;
- ігрові методи;
- пластилінотерапія.

*Таблиця 3.10*

### **Календарно-тематичний план педагогічної вітальні**

<b>№</b>	<b>Терміни проведення</b>	<b>Форми роботи</b>	<b>Технології</b>	<b>Тема, мета</b>
1	Вересень	Тренінг	Технологія «Створення ситуації успіху»	«Сузір'я особистостей». Згуртування педагогічного колективу та подолання психологічних затискачів
2	Жовтень	Ділова гра	Технологія «Діалог»	«Помічник педагога». Усвідомлення своїх прав та обов'язків
3	Листопад	Ігротренінг	Технологія «Педагог-педагог»	«Добре, коли ти поряд». Подолання труднощів у спільної роботи та конструктивна співпраця

## Продовження таблиці 3.10

4	Лютий	Тренінг	Технологія «Рольова гра»	«Я завжди буду поруч». Згуртування педагогічного колективу та розвиток емпатії
5	Березень	Мозковий штурм	Технологія «Групова проблемна робота»	«Рішення є». Актуалізація особистісного потенціалу педагогів
6	Квітень	Круглий стіл	Технологія «Зірковий час»	"Пліч-о-пліч". Згуртування колективу, зняття емоційного напруження.

Приклад розробленого першого завдання представлено в додатку Ж. За необхідності зайняття можна адаптувати до дистанційної форми освіти.

Безсумнівно, кожна особа несе відповідальність за свій психологічний стан, але також важливо, щоб освітні установи вживали заходів для покращення умов праці своїх вчителів. Ці заходи особливо рекомендовані для Запорізької гімназії №97, яка знаходиться за 30 км. від зони бойових дій.

1. Політика та практика підтримки. Навчальний заклад повинен розробити та впровадити політику підтримки, яка створить позитивне робоче середовище. Це може включати політику, що сприяє балансу між роботою та особистим життям, справедливе розподілення робочого навантаження, а також визнання та оцінювання зусиль і досягнень викладачів.

2. Наставництво та підтримка колег. Ініціювання програм наставництва чи мереж підтримки може забезпечити педагогів цінними порадами, можливостями для співпраці та емоційною підтримкою. Досвідчені вчителі можуть бути наставниками, допомагаючи новачкам чи колегам, які зіткнулися з труднощами, подолати виклики та сприяти їхньому професійному розвитку.

3. Ініціативи з благополуччя. Впровадження програм збереження благополуччя може зробити психологічне здоров'я педагогів пріоритетом. Такі ініціативи можуть включати доступ до консультаційних послуг або семінарів з управління стресом, усвідомленості та методів самопомоги.

4. Визнання та вдячність. Визнання внеску педагогів через нагороди, подяки або публічні заходи може значно підвищити їх моральний дух та мотивацію. Відзначення їх досягнень та створення культури вдячності може

сприяти позитивній атмосфері в освітньому середовищі.

5. Управління навантаженням. Заклад освіти має прагнути до ефективного моніторингу та управління робочим навантаженням педагогів. Забезпечуючи реалістичні очікування, необхідні ресурси, час і підтримку, адміністрація може допомогти запобігти перевантаженню, яке може призвести до професійного вигорання.

Таким чином, на підставі результатів проведеного дослідження було розроблено комплекс заходів, націлений на запобігання професійного вигорання педагогічних працівників Запорізької гімназії №97 в умовах війни. Запропонований комплекс включає реорганізацію робочого простору вчителів; надання вчителям пам'ятки дотримання інформаційної гігієни під час війни; ведення щоденника емоцій; практики, які ефективно допомагають боротися з професійним вигоранням; а також розроблену Програму психологічних тренінгів з профілактики емоційного вигорання педагогів під час війни за допомогою інтерактивних технологій «У гармонії із собою», яка може тривати на протязі року і включати низку тренінгів. Окрім цього, адміністрації закладу запропоновано напрямки покращення умов праці своїх вчителів.



## ВИСНОВКИ

На підставі результатів проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

Аналіз наукових підходів до поняття професійного вигорання дозволив запропонувати під цим терміном розуміти психологічне виснаження, що розвивається через тривалу емоційну та фізичну перенапругу на робочому місці та характеризується глибоким емоційним виснаженням, втратою професійної мотивації та ефективності, а також песимістичним ставленням до роботи та її результатів. Професійне вигорання не тільки знижує якість життя особистості, але й може призводити до негативних змін у здоров'ї та соціальному функціонуванні, вимагаючи відповідного лікування та підходів до відновлення.

Процес професійного вигорання особистості відбувається під впливом багатьох чинників, важливе місце серед яких відіграють психологічні. Серед них варто виокремити високий рівень відповідальності, недостатній рівень пристосування до умов діяльності, стресові ситуації, які впливають на психічний та емоційний стан працівника. Важливою частиною цього процесу є також спроможність особистості керувати своїми емоціями та стресом, а також збереження відповідного балансу між роботою та особистим життям. Розуміння психологічних чинників вигорання дозволяє розробляти ефективні стратегії запобігання та управління цим явищем для забезпечення психологічного благополуччя працівників. Водночас при цьому варто враховувати особливості певних професій.

Кожна професія має свій вплив на формування характеру та особистісних якостей людини, особливо у сферах, які вимагають інтенсивної комунікації з великою кількістю людей. Особливо чутливими до професійного вигорання є професії, що включають постійну взаємодію з людьми, такі як вчителі, лікарі, медсестри, та інші фахівці у сфері «людина-людина». Серед них особливо складною є професія педагогу, що пояснюється значними високими

емоційними та психологічними вимогами. Педагоги, які щодня стикаються з необхідністю залучати та утримувати увагу, підтримувати дисципліну та мотивувати учнів. При цьому самі перебувають під постійним тиском, необхідність важкої підготовки до уроків. Все це дуже часто призводить до виснаження, зниження мотивації та, в кінцевому рахунку, до професійного вигорання.

Чинники, що сприяють професійному вигоранню педагогів під час війни, охоплюють широкий спектр стресових умов, які істотно підвищують ризик емоційного та фізичного виснаження серед освітян. Військові дії безпосередньо впливають на їхнє повсякденне життя, змушуючи їх адаптуватися до нових, часто небезпечних умов, які включають дистанційне навчання та роботу в умовах постійного стресу через загрозу безпеці. Постійна потреба забезпечувати якісну освіту в умовах збільшеного навантаження, а також втрата контролю над професійним та особистісним життям значно ускладнюють психологічний стан вчителів. Це, в свою чергу, може призвести до зниження мотивації, емоційного виснаження та зменшення професійної ефективності, що є ключовими індикаторами професійного вигорання. Тому важливо звертати увагу на підтримку психологічного благополуччя педагогів, особливо в кризові періоди, щоб мінімізувати наслідки війни для освітньої сфери.

Для визначення рівня професійного вигорання педагогічних працівників під час військових дій було проведене емпіричне дослідження, яке складалося з чотирьох етапів. Результати опитування педагогів засвідчили, що чітко сформований синдром професійного вигорання спостерігається у незначній кількості педагогів, але у половини педпрацівників він активно формується. При цьому у переважній більшості педагогів спостерігаються процеси активного формування фази напруження як пускового механізму професійного вигорання. У значній кількості педагогічних працівників зростає тривожне напруження та формується опір стресу. Сама ж фаза виснаження є остаточно сформованою у незначній кількості вчителів. Окрім того у переважній більшості педагогів встановлено високий рівень емоційного виснаження в

результаті професійної діяльності та впливу чинника війни, у 96,97% спостерігається високий рівень деперсоналізації, а у 60,61% – високий рівень редукції особистих досягнень. Такі результати обумовлюють необхідність розробки рекомендацій запобігання професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни.

На підставі результатів проведеного дослідження було розроблено корекційну програму заходів запобігання професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни. Запропонований комплекс заходів включає реорганізацію робочого простору вчителів; надання вчителям пам'ятки дотримання інформаційної гігієни під час війни; ведення щоденника емоцій; практики, які ефективно допомагають боротися з професійним вигоранням; а також розроблену систему психологічних тренінгів з профілактики емоційного вигорання педагогів під час війни за допомогою інтерактивних технологій «У гармонії із собою», яка може тривати на протязі року і включати низку тренінгів. Окрім цього, адміністрації закладу запропоновано напрямки покращення умов праці своїх вчителів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Байдик В. В. Психодіагностичні методики дослідження професійного стресу працівників освіти. *Актуальні проблеми психології*. 2020. № 33. С.16-26.
2. Борисюк О. М. Дослідження синдрому професійного вигорання у працівників Національної поліції України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2016. Вип. 2. С.102-112.
3. Бутенко В. Психологічний аналіз проблеми професійного вигорання. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2011. №3. С.320-324.
4. Вовк О. В. Особливості синдрому професійного вигорання в працівників сфери інформаційних технологій. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/psych-health/article/view/32/24> (дата звернення 06.05.2024).
5. Гімназія А+. URL: <https://gymnasiumplus.com.ua/> (дата звернення 06.05.2024).
6. Гнускіна Г. В. Психологічні чинники професійного вигорання у підприємців : дис. ... к-та псих. наук : 19.00.10 / Нац. акад.пед. наук України. Київ, 2016. 267с.
7. Грубі Т. В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників Державної фіскальної служби України. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 2-3. С.46-53.
8. Денищук І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. *Імідж сучасного педагога*. 2023. №3. С.89-96.
9. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л. М. Карамушка та ін. Київ : Міленіум. 2004. 24с.

10. Дьоміна Г. А. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2021. №4. С.28-35.
11. Запорізька гімназія №97. URL: <https://school97.zp.ua/> (дата звернення 06.05.2024).
12. Запорізька гімназія №97. URL: <https://zp.isuo.org/uk/schools/view/id/1599> (дата звернення 06.05.2024).
13. Колісник-Гуменюк Ю. Професійне вигорання: причини і наслідки. URL: [https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/37675/Kolisnyk-Humeniuk\\_S2022.pdf?sequence=1](https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/37675/Kolisnyk-Humeniuk_S2022.pdf?sequence=1) (дата звернення 18.04.2024).
14. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ... к-та псих. наук : 19.00.07 / Прикарп. нац. ун-т ім. В. Стефаника. Івано-Франківськ, 2016. 352с.
15. Комарова П. Г. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів (в умовах роботи закладів нового типу). URL: [https://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/stud\\_almanah/23.pdf](https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/23.pdf) (дата звернення 18.04.2024).
16. Коняхіна А. В. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації. Суми : Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60с.
17. Льошенко О. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С.105-112.
18. Лящ О. П. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу. *Габітус*. 2020. Вип. 7. С.245-250.
19. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. №2. С.444-452.

20. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко). URL: [https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u278/shamne\\_a.v.metodika\\_diaagnostiki\\_emociynogo\\_vigorannya\\_v.\\_boyko.docx](https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u278/shamne_a.v.metodika_diaagnostiki_emociynogo_vigorannya_v._boyko.docx) (дата звернення 06.05.2024).
21. Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина» Г. С. Нікіфоров). URL: <https://ds1.sm.ua/діагностика-синдрому-вигорання-в-п/> (дата звернення 06.05.2024).
22. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/3397/1/Diaagnostika%20rivnya%20emotciinogo%20vygorannya.pdf> (дата звернення 19.04.2024).
23. Міщенко М. С. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни. *Габітус*. 2023. Вип. 51. С.168-172.
24. Низовець А. Виснажує тема війни та дратують новини. Що таке емоційна втома і як її подолати. URL: <https://life.liga.net/poyasnennya/article/iznuryaet-tema-voyny-irazdrajayut-novosti-cho-takoe-emotsionalnaya-ustalost>. (дата звернення 19.04.2024).
25. Павелків Р. Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України. *Збірник наукових праць РДГУ*. 2023. Вип. 20. С.143-153.
26. Парасей-Гочер А. О. Емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання у вихователів, що працюють з дітьми з РАС. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. №4. С.77-63.
27. Писаренко Ю. В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. URL: <https://jron.donnu.edu.ua/article/view/10786> (дата звернення 18.04.2024).

28. Поджіо Т. Ю. Аналіз психодіагностичного інструментарію для дослідження професійного вигорання науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2021. Т. 32. С.88-93.
29. Пономаренко Т. І. Психологічні особливості професійного вигорання викладачів ЗВО в умовах воєнного часу. *Перспективи та інновації науки*. 2024. № 2. С.786-799.
30. Поя А. Понад половина опитаних учителів відчуває вигорання – результати дослідження. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2023/01/27/252570/> (дата звернення 18.04.2024).
31. Предко В. В. Вплив війни на зміну рівня стресу та стратегій збереження життєстійкості українців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2022. Т. 33. №4. С.90-98.
32. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. Вип. 45. С.59-64.
33. Професійне та емоційне вигорання: що це таке і як із цим боротися. URL: <https://genius.space/lab/profesijne-ta-emotsijne-vigorannya-shho-tse-take-i-yak-iz-tsim-borotisya/> (дата звернення 18.04.2024).
34. Профілактика синдрому емоційного вигорання. URL: [http://gati.snau.edu.ua/web/files/psiholog/emoc\\_vigoran.pdf](http://gati.snau.edu.ua/web/files/psiholog/emoc_vigoran.pdf) (дата звернення 06.05.2024).
35. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання. Рекомендації щодо застосування методів психологічної самопомоги педагогів. URL: <https://sites.google.com/view/s16/психологічна-служба/психолог-радить/поради-вчителям/рекомендації-щодо-профілактики-професійного-вигорання> (дата звернення 06.05.2024).
36. Самкова О. М. Емоційне вигорання як чинник професійної деформації. *Габітус*. 2021. Вип. 32. С.156-159.

37. Синдром «професійного вигорання». Шляхи його подолання. URL: <https://mistotv.com/3989/> (дата звернення 06.05.2024).
38. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. №5. С.76-80.
39. Тесленко В. М. Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу закладів загальної середньої освіти різних форм власності : дис. ... к-та псих. наук : 19.00.10 / ун-т ек. та права «Крок». Київ, 2021. 268с.
40. Федоришин Г. М., Кицмен Н. З. Соціально-психологічні чинники професійного вигорання персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Соціально-правові студії*. 2020. Вип. 2. С.178-185.
41. Чеканська Л. М. Емоційне вигорання під час війни та методи саморегуляції особистості. URL: <http://www.soippo.edu.ua/images/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2022/04/27/Емоційне%20вигорання%20під%20час%20війни%20та%20методи%20саморегуляції%20особистості.pdf> (дата звернення 18.04.2024).
42. Aperribai L., Cortabarría L., Aguirre T., Verche E., Borges Á. Teacher's physical activity and mental health during lockdown due to the COVID-2019 pandemic. *Front. Psychol.* 2020. №11. P.240-249.
43. Arvidsson I. Burnout among school teachers: quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. URL: <https://bmcpublihealth.biomedcentral-com.translate.google/articles/10.1186/s12889-019-6972-1> (дата звернення 06.05.2024).
44. Bradley H. Communitybased treatment for young adult offenders. *Crime and Delinquency*, 1969. №15. p.359-370.
45. Brill P. The need for an operational definition of burnout. *Famly&Community Health*, 1984. №6. p.12-24.
46. Cherniss C. Beyond burnout : helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment. New York: Routledge, 1995. 234p.



47. Cox T., Griffi A. (ed.) *The Burnout Companion to Study and Practice. A Critical Analysis*. London: MON, 1998. 128p.
48. Demerouti E., Bakker A.B., Peeters M.C.W., Breevaart K. New directions in burnout research. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 2021. №30. p.686-691.
49. Freudenberger H. J. Departure from «medical» model oriented psychotherapies. *Journal of Clinical Issues in Psychology*. 1970. №1. p.3-7.
50. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *The Society for the Psychological Study of Social Issues*, 1974. № 30 (1). p.159-165.
51. Girnyk A. Explorative Study of Psychosocial Stress Factors that Cause Professional Burnout Among Teachers, Who Leave Near the Front-Line Zone in the East of Ukraine. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/93eb7e01-5613-4204-96e1-3a2afc783b53/content> (дата звернення 18.04.2024).
52. International Labour Organization (ILO) *International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) 1st ed.* ILO; Geneva, Switzerland: 2012. URL:[https://scholar.google.com/scholar\\_lookup?title=International+Standard+Classification+of+Occupations+\(ISCO-08\)&publication\\_year=2012&](https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=International+Standard+Classification+of+Occupations+(ISCO-08)&publication_year=2012&) (дата звернення 06.05.2024).
53. Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 1998. №7. p.63-74.
54. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual review of psychology*. 2001. Vol.52. p.397-422.
55. Maslach, C. Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In: Paine W.S., editor. *Job Stress and Burnout*. 1st ed. Sage; Beverly Hills, CA, USA: 1982. pp.29-40.
56. Ogresta J. Relation Between Burnout Syndrome and Job Satisfaction Among Mental Health Workers. *Croat Med J.* 2008 черв.; 49(3). p.364-374.
57. Pines A. M. A psychoanalytic-existential approach to burnout demonstrated in the cases of a nurse, a teacher, and a manager, psychotherapy. *Theory/Research/Practice/Training*. 2002. Vol. 39 (1). p.103-113.

58. Schaufeli W.B., Salanova M. Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety Stress Coping*. 2007. №20. p.177-196.

59. Schaufeli W.B., Taris T.W. The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work Stress*. 2005; №19. p.256-262.

60. Taris T. W. Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work and Stress*. 2006. №20. p.316-334.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Анкета

Шановні педагоги!

Запрошуємо Вас взяти участь у анонімному опитуванні з питань вивчення психологічних особливостей професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни

Опитування проводиться в межах виконання дипломної роботи.

В результаті проведення опитування будуть підготовлені рекомендації щодо запобігання професійного вигорання педагогічних працівників в умовах війни

Просимо приділити не багато вашого часу та відповісти на питання опитувальника! Щиро дякуємо за Вашу участь!

1. Вкажіть будь-ласка Вашу стать:

- жінка
- чоловік

2. Скільки вам виповнилося повних років на момент заповнення анкети?

- до 25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- старше 55

3. Який педагогічний стаж ви маєте?

- до 1 року
- 1-3 роки
- 3-5 років
- 6-10
- 10-15 років
- більше 15 років

4. Який предмет/и ви викладаєте?

---

5. В яких класах ви викладаєте?

- 1 клас
- 2 клас
- 3 клас
- 4 клас
- 5 клас
- 6 клас
- 7 клас
- 8 клас
- 9 клас
- 10 клас
- 11 клас

## Додаток Б

## «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко)

Інструкція. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Візьміть до уваги, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної або навчальної діяльності - колеги, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте або вчитеся.

1. Організаційні недоліки на роботі постійно змушують нервувати, переживати, напружуватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, аніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії або профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно і якісно, повільніше).
5. Тепло́та взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою - хорошого або поганого.
6. Від мене як професіонала мало залежить благополуччя партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому або напруга, то намагаюся скоріше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодія).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати партнеру того, що вимагає професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Чи буває, я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язаних з роботою.
13. Взаємодія з партнерами вимагає від мене великої напруги.
14. Робота з людьми приносить все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби випала нагода.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу належним чином надати партнерові професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.
18. Мене дуже засмучує, якщо щось не ладиться у відносинах з діловим партнером.
19. Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якнайменше.
20. Через брак часу, втоми або напруги часто приділяю увагу партнеру менше, ніж належить.

21. Іноді самі звичайні ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукало мене цуратися людей.
24. При згадці про деяких колег по роботі або партнерів у мене псується настрій.
25. Конфлікти або розбіжності з колегами забирають багато сил і емоцій.
26. Мені все важче встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має статися, як би не допустити помилки, чи зможу зробити все як треба, не скоротять чи і т.п.
29. Якщо партнер мені неприємний, я намагаюся обмежити час спілкування з ним або приділяти йому менше уваги.
30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу: «не роби людям добра, не отримаєш зла».
31. Я охоче розповідаю домашнім про свою роботу.
32. Бувають дні, коли мій емоційний стан погано позначається на результатах роботи (менше роблю, знижується якість, трапляються конфлікти).
33. Часом я відчуваю, що треба виявити до партнера емоційну чуйність, але не можу.
34. Я дуже переживаю за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаєш уваги і турботи більше, ніж отримуєш від них вдячності.
36. При думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти в області серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.
37. У мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, бачачи, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом (чи як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.
40. Деякі сторони (факти) моєї роботи викликають глибоке розчарування, валять в зневіру.
41. Бувають дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Останнім часом я часто помиляюся в оцінці ділових партнерів.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити спілкування з друзями і знайомими.
44. Я зазвичай виявляю інтерес до особистості партнера крім того, що стосується справи.
45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочив, зі свіжими силами, у гарному настрої.
46. Я іноді ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.
48. Після спілкування з неприємними партнерами у мене буває погіршення

фізичного або психічного самопочуття.

49. На роботі я відчуваю постійні фізичні і психологічні перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку партнера (партнерів).

54. Мені вдається берегти нерви завдяки тому, що багато з того, що відбувається з партнерами я не приймаю близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш чуйним і уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не гай нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді йду на роботу з важким почуттям: як все набридло, нікого б не бачити і не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якби мені пощастило з роботою, я був би більш щасливий.

64. Я в розпачі через те, що на роботі у мене серйозні проблеми.

65. Іноді я роблю зі своїми партнерами так, як не хотів би, щоб чинили зі мною.

66. Я засуджую партнерів, які розраховують на особливу поблажливість, увагу.

67. Найчастіше після робочого дня у мене немає сил займатися домашніми справами.

68. Зазвичай я кваплю час: скоріше б робочий день скінчився.

69. Стани, прохання, потреби партнерів зазвичай мене широко хвилюють.

70. Працюючи з людьми, я зазвичай як би ставлю екран, що захищає від чужих страждань і негативних емоцій.

71. Робота з людьми (партнерами) дуже розчарувала мене.

72. Щоб відновити сили, я часто приймаю ліки.

73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вище, ніж те, чого я досягаю в силу обставин.

75. Моя кар'єра склалася невдало.

76. Я дуже нервую через все, що пов'язано з роботою.

77. Деяких зі своїх постійних партнерів я не хотів би бачити і чути.

78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), забуваючи про власні інтереси.

79. Моя втома на роботі зазвичай мало позначається (ніяк не позначається) на спілкуванні з домашніми та друзями.

80. Якщо надається випадок, я приділяю партнеру менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.

81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.

82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив інтерес, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як професіонала - розлютила, зробила нервовим, притупила емоції.

84. Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.

### Ключ

«Напруження»	
1. Переживання психотравмуючих обставин	+1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою	-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(5)
3. «Загнаність у клітку»	+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тривога і депресія	+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)
<b>Разом по фазі «Напруження»</b>	
«Резистенція»	
1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	+5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)
2. Емоційно-моральна дезорієнтація	+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Розширення галузі економії емоцій	+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукція професійних обов'язків	+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)
<b>Разом по фазі «Резистенція»</b>	
«Виснаження»	
1. Емоційний дефіцит	+9(3), +21(2), +33(3), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Емоційна відчуженість	+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Деперсоналізація	+11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)
4. Психосоматичні та психоемоційні порушення	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)
<b>Разом по фазі «Виснаження»</b>	
Підсумковий показник	

Відповідно до ключа визначається сума балів окремо для кожного з симптомів вигорання.

Показник вираженості емоцій коливається в межах від 0 до 30 балів.

Симптом не склався	Симптом, який складається	Симптом, який склався
<b>9 і менш</b>	<b>10 – 15</b>	<b>16 і більш</b>

Подальший крок в інтерпретації результатів опитування – підрахунок суми показників симптомів, який здійснюється для кожної з трьох фаз формування вигорання. Для кожної фази оцінка може бути від нуля до 120 балів. За кількісними показниками можна судити тільки про те, яка фаза сформувалася більшою чи меншою мірою.

Фаза не сформувалася	Фаза у стадії формування	Фаза сформувалася
<b>36 і менш</b>	<b>37 – 60</b>	<b>61 і більш</b>

Відповідно до ключа проводяться наступні підрахунки:

визначається сума балів для кожного з 12 симптомів вигорання;

підраховується сума показників симптомів для кожної з трьох фаз формування вигорання;

встановлюється підсумковий показник синдрому емоційного вигорання, тобто сума 12 симптомів.



## Додаток В

**«Синдром «вигорання» у професіях системи «людина-людина»  
Г.С. Нікіфоров)**

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою, кожне з яких слід оцінити. Якщо ви відповіли «ніколи», то вашій відповіді приписується бал 0; «дуже рідко» – 1; «рідко» – 2, «іноді» – 3; «часто» – 4, «дуже часто» – 5, «завжди» – 6. Ваші відповіді не будуть оцінюватися як гарні чи погані, тому просимо виявити відвертість. Над твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, котрі першими прийшли в голову.

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюся вранці і мушу йти па роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів 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 па 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 з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю пробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

### Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

«Ключ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання».

Таблиця рівнів - «вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

### Інтерпретація даних.

Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

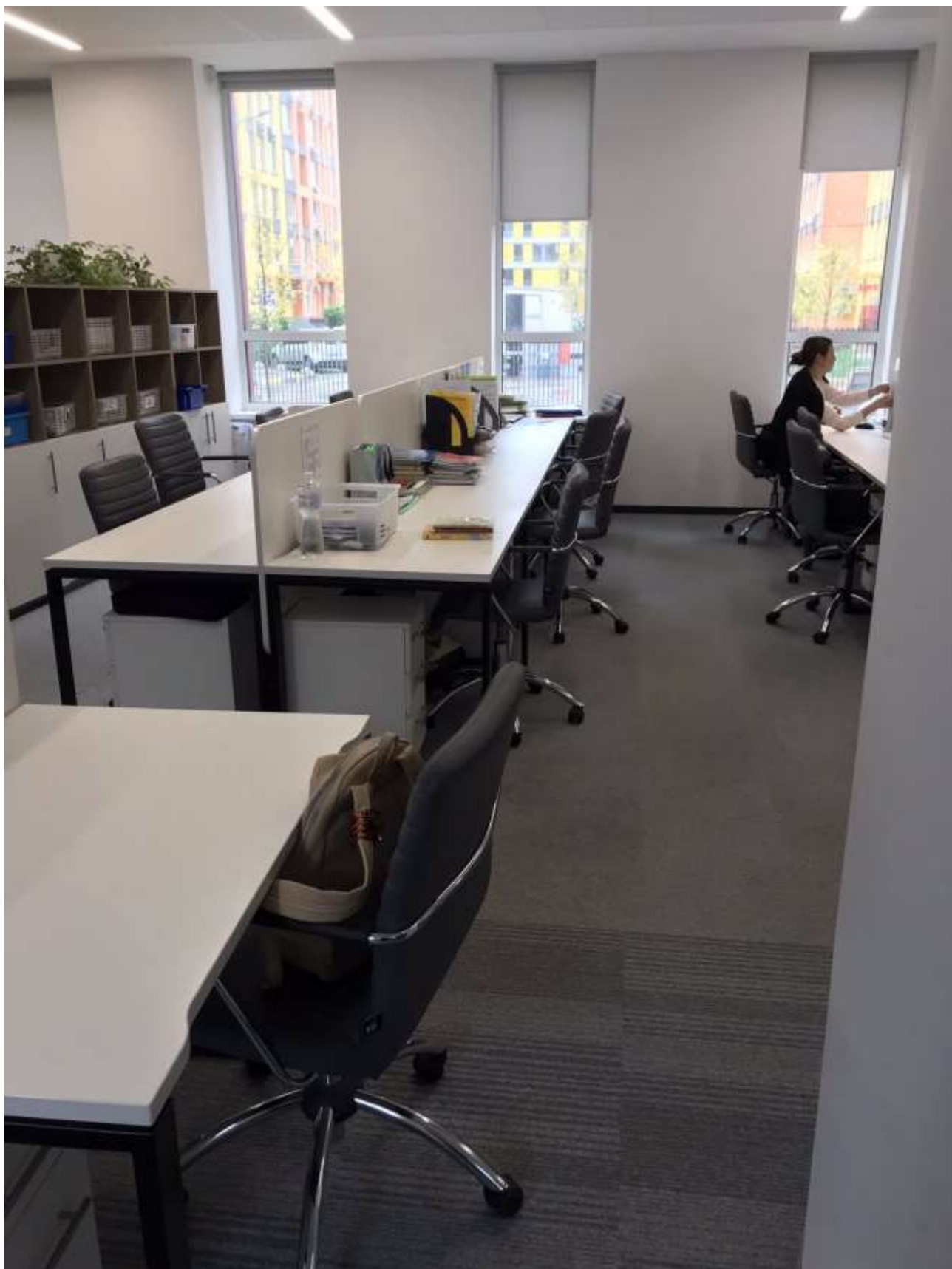
Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків із іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

## Додаток Г

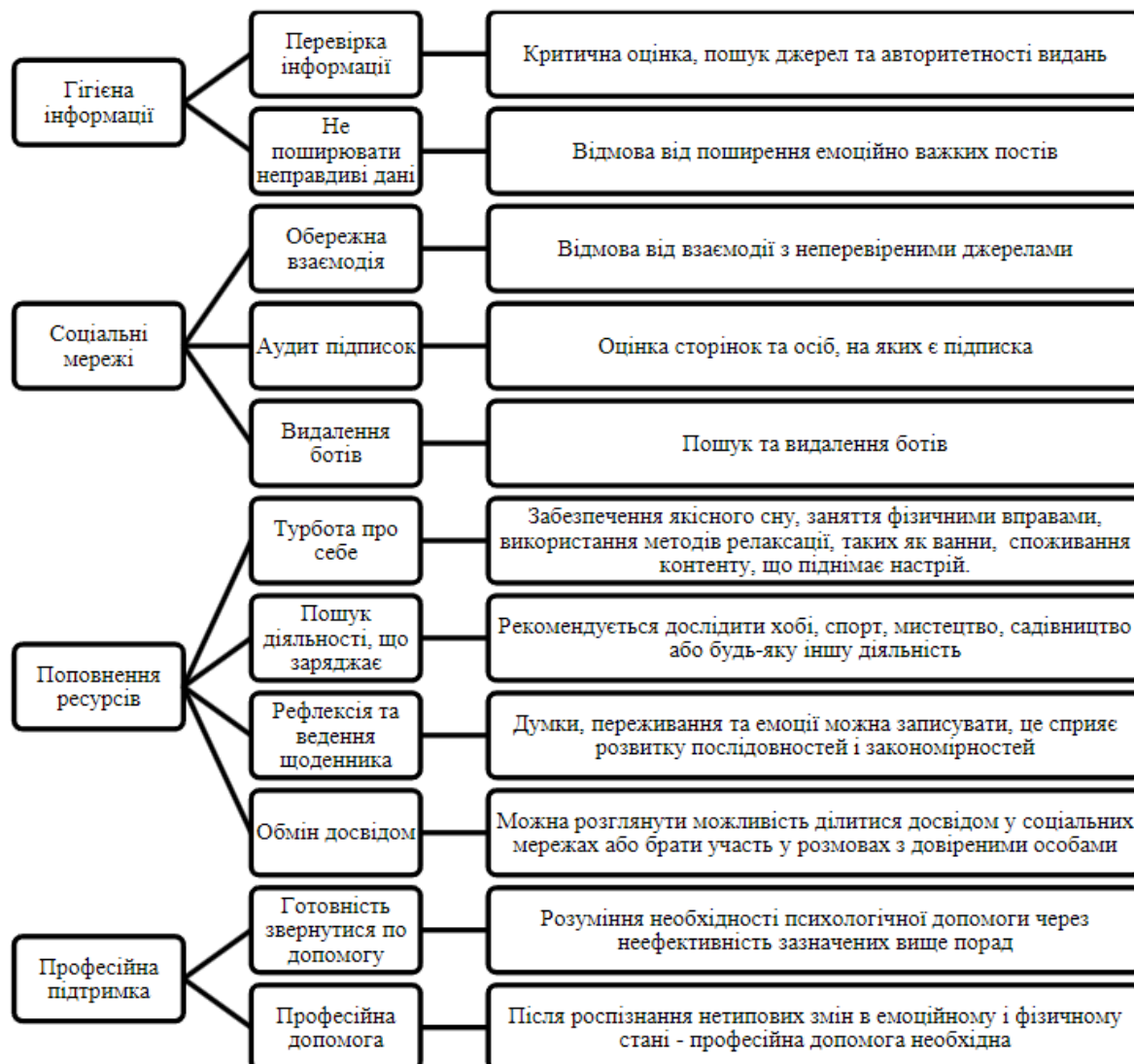
Рекомендації щодо перепроєктування робочих місць в Запорізькій гімназії №97







## Заходи профілактики емоційного вигорання викладачів в умовах війни



## Пам'ятка правил інформаційної гігієни для педагогів під час війни

### 1. Обмеження часу перебування в інтернеті.

Встановіть чіткі обмеження щодо часу, проведеного в онлайні, зокрема в соціальних мережах. Визначте конкретні часові проміжки для перевірки новин і спілкування в соцмережах, а решту часу приділіть особистим інтересам та взаємодії з реальним світом.

### 2. Верифікація інформації.

Перш ніж ділитися інформацією, переконайтеся, що вона походить з надійних джерел. Перевіряйте факти через офіційні та авторитетні медіа-ресурси. Уникайте джерел, які часто публікують неперевірену або сенсаційну інформацію.

### 3. Усвідомлене споживання новин.

Обирайте спеціальні години для читання новин, щоб уникнути постійного потоку потенційно тривожної інформації. Це допоможе зберегти вашу здатність до роботи та зменшить стрес.

### 4. Підтримка цифрового відокремлення.

Намагайтеся визначити чіткі межі між роботою і особистим життям. Не дозволяйте робочим обов'язкам і новинному потоку вторгтися в ваше особисте та сімейне життя.

### 5. Психологічна підтримка.

Залучайтеся до професійних спільнот, що надають підтримку вчителям. Участь у групах підтримки або консультації з психологом може допомогти вам обробити важкі емоції та знайти здорові стратегії справляння зі стресом.

### 6. Освітні ресурси.

Використовуйте перевірені освітні платформи та ресурси для підготовки уроків. Уникайте завантаження навчальних матеріалів із сумнівних джерел, що можуть містити неперевірену або упереджену інформацію.

### 7. Емоційне вивантаження.

Практикуйте техніки релаксації та медитації для управління стресом, який може виникати від постійного занурення в новинний потік. Знаходьте час для фізичних вправ, які допомагають знижувати рівень стресу і підтримувати фізичне здоров'я.



## Зустріч 1

### «Сузір'я особистостей»

Мета тренінгу: розвиток комунікативних навичок та згуртованості, зняття емоційного напруження.

Завдання:

1. Допомогти учасникам усвідомити та сформулювати свої сильні сторони у спілкуванні, визначити існуючі проблеми, які можна вирішити.
2. Згуртування групи, створення невимушеної робочої атмосфери.
3. Емоційний струс учасників тренінгу.

Встановлення правил групи

Після знайомства ведучий пояснює, що кожна група повинна мати правила повноцінної та результативної роботи. Виносяться правила на обговорення:

- довірче спілкування
- спілкування за принципом «тут і тепер»
- щирість у спілкуванні
- конфіденційність
- визначення сильних сторін особистості
- неприпустимість безпосередніх оцінок людини
- запровадження санкцій за порушення основних правил

Прийняті правила вивішуються на дошку, перебувають у зору членів групи, можуть поповнюватися під час тренінгу.

Люди гарячі,  
 Люди холодні,  
 Іноді я свічусь,  
 Іноді – ніби обдурений.  
 Люди часто сміються,  
 Люди часто плачуть,  
 Іноді я щасливий,  
 Іноді болісно сором'язливий.  
 Люди можуть стискатися,  
 Люди можуть рости,  
 Іноді я відкритий,  
 Іноді – не дуже.  
 Почуття – сильні,  
 Думки – теж.  
 Але якщо один без іншого,  
 То хто ж я тоді?  
 (Peter Sharp, 2001)

Чому ж саме для педагогів так важливо почуватися добре як у фізичному і емоційному плані. Та тому, що емоційний стан одного вихователя «запалює»



десятки, сотні дітей, що знаходяться поряд з ним у групі дитячого садка. І вміння володіти собою необхідно не лише самому педагогу, а й оточуючим його дітям. Через те, що наш навколишній світ стрімкий, і ми з вами хочемо наздогнати його, не звертаючи уваги на своє емоційний стан, а більше сил йде на виконання професійних обов'язків, що вимагають від вас терпіння, увага до інших, співпереживання.

Сьогодні ми зібралися саме для того, щоб допомогти собі відпочити від роботи, повсякденних проблем та віддатися своїм емоціям. Провести час для себе коханої.

1. Вправа: «Я знаю, Я вмію, Я люблю ...»

Ціль: знайомство, усвідомлення своєї сутності, прийняття своїх якостей

Інструкція: кожен гравець повинен підійти по черзі до всіх учасників та обмінятися фразою: "Привіт, мене звать... Я знаю (умію, люблю) робити..."

Питання для обговорення:

- Хто відчував незручність, труднощі?

- Кому здалося, хтось хвалиться?

- Чи дізнались ви щось нове про людей?

- А, якби фраза у вправі була побудована навпаки, були б труднощі?

Чому?

2. Вправа: «ДІВЧИНКА, ДРАКОН І САМУРАЙ»

Перед початком гри тренер ділить усіх учасників на дві команди та пояснює, що у грі братимуть участь три персонажі: дівчинка, дракон та самурай. Щоб зобразити дівчинку, всі учасники команди мають сором'язливо переминатися з ноги на ноги, вдаючи, що вони тримаються за краї сукні, і видавати звуки "Ля-ля-ля".

Щоб зобразити дракона, потрібно підняти руки вгору, розчепірити в сторони пальці і вимовити загрозливий звук "Р-р-р-р".

Для зображення самурая потрібно стати в бойову стійку: праву ногу виставити вперед, праву руку тримати над головою так, ніби в ній шабля. Ще при цьому потрібно вимовляти характерний звук "А-а-а-а-а".

Гра проходить в такий спосіб. Кожній команді дається 30 секунд: вони повинні всі разом вибрати одного персонажа, якого вони зображатимуть. Далі за сигналом ведучого команди повинні одночасно виконати дії, відповідні їхньому герою. Якщо команди обрали одного і того ж персонажа, то в цьому раунді нічия. Якщо різних, то переможне очко присуджується з правила: дракон з'їдає дівчинку (тобто очко отримує команда, що зображує дракона); самурай вбиває дракона (виграє команда, що зобразила самурая); дівчинка спокушає самурая (відповідно виграє команда, яка обрала дівчинку).

Зазвичай гра продовжується до трьох переможних очок. Після гри можна обговорити, чи була у команд якась стратегія, на підставі чого вони приходили до вибору того чи іншого персонажа, чи легко було домовитись у команді.

#### 4. Вправа: «Кольорові королівства»

Мета: розвиток в учасників умінь та навичок соціальної перцепції при використанні невербальних засобів спілкування. Крім того, гра розвиває кмітливість, ініціативність допомагає формуванню згуртованості групи.

У казковому світі існували два королівства – Синє та Зелене. Ці королівства були добрими сусідами. У столиці кожного з них стояв палац. У кожному палаці знаходилися король і королева, принц і принцеса, головний міністр, фрейліна, начальник варти, кухар, садівник, астролог.

Легко здогадатися, що у синьому королівстві у всіх мешканців костюми були синього кольору, а у Зеленому – зелені. Та й інші речі в цих королівствах були відповідні кольори. В іншому ж ніяких відмінностей. Навіть зовні король Синього королівства був схожий на короля Зеленого королівства. Якось зла чарівниця наслала на обидва королівства жахливий ураган. Він був такої сили, що всіх мешканців, немов легкі пір'їнки, розкидало по казковому світу. Коли ураган нарешті затих, жителі не могли зрозуміти, в якому вони з королівств – Синьому чи Зеленому? Чарівний ураган не тільки все перемішав, але й позбавив людей можливості розрізняти кольори, бо все виявилось вкрите товстим шаром пилу. Найстрашніший гуркіт, що супроводжував ураган, на якийсь час оглушив мешканців, і вони нічого не чули. Проте всім жителям дуже хотілося повернутися до своїх звичних обов'язків, адже кожен із них пам'ятав, хто він і в якому королівстві він жив, але гадки не мав, хто перебуває поруч з ним. Уявіть собі, що ви опинилися в дома жителів цих королівств.

Давайте спробуємо вирішити проблему, що виникла перед ними. Яким чином ми будемо це робити? Тепер ви по черзі витягніть картку і дізнаєтеся, яка роль дісталася вам у вашій грі – кухаря або скажемо головного міністра. Колір напису на картці підкаже, до якого королівства ви належите. найважливіша умова – нікому не показуйте свою картку! Подивитися картки можна тільки по моїй команді. Тепер, коли картки у вас, приготуйтеся. одночасно підніміть картки, подивіться, що у вас там написано і відразу покладіть їх «сорочкою» вгору. Ліворуч від мене розташовуватиметься одне королівство, а праворуч інше. Я не знаю, яке з них виявиться – Синім, а яке – Зеленим. Ваше завдання навести лад у королівствах. Вам потрібно вишикуватися в одну шеренгу - кожному відповідно до що випала йому роллю і в потрібному королівстві. Порядок розташування вказано на дошці.

Які ви молодці! Сьогодні ми побачили, як наш колектив може на невербальному рівні відчувати і зрозуміти один одного, але для цього просто необхідно вслухатися і намагатися почути оточуючих себе людей.

1. Начальник варти
2. Головний міністр
3. Принц
4. Король
5. Корольова
6. Принцеса
7. Кухар
8. Астролог

На цьому наш тренінг закінчується і хочеться від вас почути, що вам сподобалося. сьогодні, а що вас напружило чи збентежило? кожен учасник по колу висловлює свою думку про тренінг.