

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ**

**Психолого–педагогічний факультет  
Кафедра загальної та вікової психології**

«Допущено до захисту»

Реєстраційний № \_\_\_\_\_

В. о. завідувача кафедри

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024р.

\_\_\_\_\_ Макаренко Н.М.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 р.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО  
ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ ОСВІТИ**

Кваліфікаційна робота студентки  
групи ЗППм–23  
ступеня вищої освіти: магістр  
за спеціальністю 053 Психологія  
**Торгало Юлії Олександрівни**

Керівник: **Пінська Олена Леонідівна**  
кандидат педагогічних наук, доцент

**Оцінка:**

Національна шкала \_\_\_\_\_

Шкала ECTS \_\_\_\_\_ Кількість балів \_\_\_\_\_

Голова ЕК \_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище, ініціали)

Члени ЕК \_\_\_\_\_

(підпис) (прізвище, ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис) (прізвище, ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис) (прізвище, ініціали)

**Кривий Ріг – 2024**

## ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Торгало Юлія Олександрівна, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.



---

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ ОСВІТИ.....</b>	<b>10</b>
1.1. Феноменологія поняття «синдром професійного вигорання» у полі психологічних досліджень.....	10
1.2. Психологічні особливості емоційного вигорання фахівців галузі освіти.....	17
1.3. Причини професійного вигорання фахівців галузі освіти.....	23
Висновки до 1 розділу.....	28
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ПОДОЛАННЮ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ .....</b>	<b>30</b>
2.1. Організація емпіричного дослідження, характеристика вибірки і методологія.....	30
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів діагностувального етапу.....	34
Висновки до 2 розділу .....	50
<b>РОЗДІЛ 3. КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА, СПРЯМОВАНА НА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ.....</b>	<b>52</b>
3.1. Соціально-психологічний тренінг як інструмент подолання професійного вигорання фахівців галузі освіти .....	52
3.2. Результати перевірки ефективності соціально-психологічного тренінгу.....	67
3.3. Психологічні рекомендації для профілактики та подолання професійного вигорання вчителів початкових класів.....	73
Висновки до 3 розділу.....	76
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>78</b>

<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>80</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>80</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сучасне суспільство, яке перебуває під впливом зовнішніх об'єктивних факторів, таких як кризи та проблемами в різних сферах соціального життя, має перехідний характер. Це неминуче позначається на внутрішніх переживаннях людей, що з часом призводить до об'єктивних наслідків, зокрема швидкого погіршення стану їхнього здоров'я. Вчителі та інші освітні фахівці стикаються з високим рівнем стресу через постійні зміни у навчальних програмах, вимоги до підвищення кваліфікації та необхідність працювати в умовах нестабільності (наприклад, пандемії COVID-19, повномасштабне вторгнення в Україну).

Згідно з останніми науковими дослідженнями, все більше педагогів відчують емоційну втому та професійне вигорання, що згубно позначається на їх продуктивності. Проблема професійного вигорання стає дедалі більш розповсюдженою.

Відомо, синдром «професійного вигорання» є негативним наслідком довготривалого професійного стресу, який не є рідкістю у діяльності вчителя, яка вважається одним із найбільш емоційно вимогливих видів праці [74].

Професійне вигорання негативно впливає на якість викладання та взаємодію з учнями, що здатне призвести до зниження мотивації учнів, погіршення результатів навчання та загального рівня освіти. Останніми роками було проведено багато досліджень, присвячених аналізу професійного вигорання, його методам діагностики, структурі, активно поповнюються публікації щодо емоційного та професійного вигорання, вивчення та розвиток концепції цього синдрому ведеться на міжнародному рівні протягом тривалого часу, і на сьогодні досягнуто значного прогресу в його розумінні [2].

Вигорання може призвести до серйозних фізичних та психічних проблем, включаючи депресію, тривожність, фізичне виснаження, що вимагає негайної уваги та підтримки з боку адміністрації та колег. Велика

кількість фахівців галузі освіти визначають у себе наявність психічних станів, що дестабілізують професійну діяльність: зневіра, розчарування, байдужість, сум, пригніченість, лінь, хронічна втома.

Проблема емоційного вигорання фахівців галузі освіти займає почесне місце серед актуальних питань психологічної науки. Її теоретичний і практичний аспекти доволі широко представлені як у зарубіжній, так і в українській психології.

В ході досліджень вченими було обгрунтовано зміст і структуру, причини і наслідки синдрому «професійного вигорання» (Е. Махер [93], М. Буриш [87], М. Лейтер [94], К. Маслач [95], Б. Перлман [97], Е. Хартман [97], Р. Л. Шваб [99] А. В. Вертель [10], Н. В. Вознюк [13], Т. В. Зайчикова [21], Л. М. Карамушка [25, 73, 80], О. Керик [27], М. Г. Лавров [39], В. В. Ларіонова [40], С. Д. Максименко [60, 73] С. О. Мащак [47], В. О. Орел [59], І. В. Пиголенко [62], І. А. Прокопенко [63], З. О. Ржевська [70], О. В. Старовойт [76], М. Ю. Степанець [77], А. С. Тищенко [82] та ін.).

Актуальність теми зумовлена тим, що професійне вигорання може мати серйозні наслідки для психічного та фізичного здоров'я педагогів, що у свою чергу, відбивається на учнях, шкільному колективі та загальній атмосфері в начальних закладах. Це питання важливе для забезпечення психологічного добробуту фахівців галузі освіти, адже від їхнього стану залежить не лише якість навчального процесу, а й атмосфера у школі, мотивація та успіх учнів. Своєчасна профілактика вигорання дозволяє зберегти кваліфікованих фахівців у системі освіти та підвищити загальний рівень освітніх послуг [40]. Таким чином, враховуючи соціальний запит та актуальність проблеми, ми обрали дослідження на тему «Психологічні особливості професійного вигорання фахівців в галузі освіти».

**Мета дослідження** – визначити, теоретично обгрунтувати й перевірити на практиці психологічні особливості професійного вигорання фахівців галузі освіти.

**Завдання дослідження** сформульовані відповідно до поставленої мети:

- 1) Проаналізувати різні підходи до визначення поняття «професійне вигорання» в українській та зарубіжній науковій літературі;
- 2) Теоретично обґрунтувати причини та наслідки професійного вигорання фахівців галузі освіти;
- 3) Розробити, організувати та провести емпіричне дослідження рівня професійного вигорання серед вчителів початкових класів;
- 4) Визначити та впровадити в роботу фахівців в галузі освіти профілактичну програму, спрямовану на зниження негативних наслідків синдрому професійного вигорання та попередження його розвитку у освітян.
- 5) Проаналізувати результати дослідно-експериментальної роботи.

**Об'єкт дослідження** є професійне вигорання освітян, а **предметом дослідження** – психологічні особливості професійного вигорання у вчителів початкових класів педагогічній діяльності.

**Теоретико-методологічну основу дослідження складають:** положення про сутність суб'єкта як носія предметно-практичної діяльності, який спрямовує свою активність на об'єкт (І. Д. Бех [4], Г.С. Костюк [36], В. Г. Кремінь [37], С.Б. Кузікова [38], С. Д. Максименко [45], В. А. Романець [69], С. Л. Рубінштейн [16], Н. В. Чепелева [85] та ін.); положення українських та закордонних концепцій усвідомленої саморегуляції різних видів та форм довільної активності людини (А. Маслоу [96], К. Роджерс [98], Е. Фромм [90]); системні уявлення про закономірності, фактори та механізми розвитку суб'єктних проявів фахівця в процесі професійного становлення (І. Д. Бех [4], М. Й. Боришевський [8], В. О. Моляко [53], Л. Е. Орбан-Лембрик [58], С. О. Сисоєва [74, 75]); концепції педагогічної діяльності та особистості педагогів, фахівців (К. В. Беленька [5], М. Й. Боришевський [8], Г. С. Костюк [36], С. Д. Максименко [60, 73], В. В. Рибалка [68] та ін.); дослідження впливу професійної діяльності педагогічних працівників на розвиток особистісних деформацій та, зокрема, емоційного вигорання (К. Маслач [94, 95], В. В. Байдик [2], Т. В. Зайчикова [22,

23], Т. А. Колтунович [28, 29, 30], М. С. Міщенко [52], Н. В. Назарук [54, 55], О. І. Петрусенко [61] та ін.).

Під час виконання кваліфікаційної роботи було застосовано такі **методи дослідження**: теоритичні (теоритичний аналіз та узагальнення наукових даних) та емпіричні методи наукового дослідження: тестування за допомогою діагностичних методик («Визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова [71], «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка [7], «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Райх) [51], «Оцінка рівня нервовопсихічної стійкості» (методика «Прогноз» за В.А. Бодровим [35]); методи математичної обробки даних (якісний та кількісний аналіз); методи математичні статистики (кореляційний аналіз виконували за допомогою програми SPSS (версія 27.0) був застосований коефіцієнт лінійної корляції r-Пірсона (для виявлення зв'язку рівня стресостійкості та соціальної адаптації з рівнем сформованості емоційного вигорання серед вчителів початкових класів) та Т-Критерій Вілкоксона (з метою підтвердження наявності позитивної динаміки в рівню сформованості синдрому «емоційного вигорання» у учасників експериментальної групи після впровадження в роботу соціально-психологічного тренінгу).

**База досліджень** – дослідження проводилося у навчальних закладах КГ№57 та «Montessori Scool» м. Кривий Ріг. В дослідженні брали участь 47 педагогічних працівника закладів початкової освіти віком від 24 до 55 років.

**Практичне значення роботи** – результати роботи були опробовані на щорічної звітної науково-практичної конференції студентів і молоді учених «Тренінг в структурі психологічного супроводу постраждалих від окупації. Психологічний супровід особистості в умовах війни. Посткризове відновлення»; результати проведеного дослідження можуть бути використані та спрямовані на вдосконалення роботи щодо створення психолого-педагогічних умов, які забезпечують подолання вчителями початкових класів професійного вигорання: в рамках розробки та апробації тренінгу психопрофілактики професійного вигорання вчителів початкових класів;



розроблені рекомендації з подолання та профілактики професійного вигорання фахівців галузі освіти, можуть бути корисним вчителям з метою попередження у них формування зазначеного синдрому.

**Надійність та вивірність дослідження** – досягалося репрезентативність вибірки (47 вчителів), комбінувалися кількісний і якісний аналіз, а також застосовувалися методи математичної статистики.

**Структура роботи** – кваліфікаційна робота містить: вступ, три розділи, висновки до кожного розділу, загальні висновки, список використаних джерел (100 найменування) та додатків, обсяг роботи 107 стор. (з них 77 стор. основного тексту).

# РОЗДІЛ 1.

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ ОСВІТИ

### 1.1. Феноменологія поняття «синдром професійного вигорання» у полі психологічних досліджень

Феномен емоційного вигорання є актуальним серед представників професії «людина-людина», який в останні двадцять років одержав глобальне поширення в сучасному суспільстві. Особливо дана проблема стосується педагогічних працівників (вчителів), які перебувають у постійній взаємодії між собою та з іншими людьми – дітьми, їх батьками, колегами тощо.

Психологічні аспекти емоційного вигорання почали досліджувати лише нещодавно. Було виявлено численні тлумачення цього поняття з точки зору термінології, так і змісту. У всіх джерелах емоційне вигорання розглядається як складне багатовимірне явище, чому сприяє різноманітність його концептуального апарату та складність чіткого визначення його місця в системі наукових понять [15, 22, 67].

Проблема виникнення та розвитку синдрому емоційного вигорання розглядається в працях таких дослідників, як: П. Бріл [88], М. Буриш, [87], А. Дворкин [91], К. Маслач [95], Б. Перлман, Е. Хартман [97], К. Чернис [89], Г. Фрейденбергер [92] та ін. Аналіз їхніх ідей показав, що емоційне вигорання як складне багатогранне явище описується з різних концептуальних позицій, що призводять до нечіткого визначення в системі понять [39].

Емоційне вигорання – одна з нових тем, що досліджуються в психології та освіті, здебільшого розглядається та тлумачиться з негативного боку. Коли працівник відчуває «вигорання», це впливає на його ефективність роботи, стосунки з колегами та родиною, викликаючи емоційну та особисту відстороненість, незадоволення собою, тривогу, депресію та неадекватні

емоційні реакції як у професійних, так і в повсякденних ситуаціях [3, 26, 54, 73]. Однак, було б некоректно ігнорувати позитивні сторони цього стану. Однією з переваг емоційного вигорання є те, що воно дозволяє людям свідомо та вибірково використовувати свої енергетичні ресурси [50, 56].

Дослідники, вивчаючи проблематику емоційного вигорання, найчастіше звертають увагу на стрес на робочому місці. Більшість кількості наукових праць на цю тему опубліковано в останнє десятиріччя [2, 21, 34, 55, 53], оскільки в умовах зростання техногенного середовища та інформатизацією сучасного світу, що неминуче позначається на психофізіологічному стані людини. Ключовим аспектом життя особистості, яка професійно розвивається, є поступове накопичення змін у діяльності та особистісних якостей, що негативно впливає на продуктивність праці, взаємини з колегами та власний саморозвиток. Подолання труднощів у професійному зростанні часто призводить до психічного перенапруження, психологічного дискомфорту та криз.

Аналіз робіт українських дослідників емоційного вигорання (А. Я. Боднар [6], Т.В. Зайчикова [21, 22, 23], А.М. Зачепа [24], Л. М. Карамушка [25], Т.А. Колтунович [28, 29], Н.В. Назарук [54, 55], І.В.. Олійник [57], В.Є. Орел [59], О.І. Петрусенко [61], І.В. Пиголенко [62] та ін.), так і закордонних авторів (К. Маслач [94, 95], Б. Перлман, Е. Хартман [97], Г. Фрейденбергер [92] і ін.) дало нам можливість умовно виділити три етапи в історії вивчення емоційного вигорання як психологічного явища.

Перші дослідження цього феномену були проведені в 1974 році. Саме цього року термін «емоційне вигорання» («burnout») було введено американським психіатром Гербартом Фрейденбергом [92]. Цей термін дослідник використовував для характеристики психологічного стану втоми, виснаження з почуттям власної непотрібності для більш здорових особистостей, які перебувають в інтенсивному та тісному спілкуванні з іншими людьми в емоційно навантаженій атмосфері. У наукових дослідженнях емоційне вигорання цей феномен, також відомий як «синдром

службової професії», вперше спостерігався серед медичних працівників [65]. Емоційне вигорання у професіоналів, спричинене стресом на робочому місці, сягає своїм корінням у саму концепцію стресу, причому перша згадка про це датована ще 1944 роком [12, с. 15]. Таким чином, можна стверджувати, що витоки поняття «емоційне вигорання» є саме стрес, а точніше професійний стрес. Цей термін одержав поширення завдяки роботам Г. Сельє [100]. У його концепції стресом пояснювалися усі випадки дезадаптації особистості чи негативні зрушення у житті людини [78, с. 16].

Стрес – це не лише реакція на фізичні ситуації, скільки результат того, як людина взаємодіє з навколишнім світом. Значною мірою він формується когнітивними процесами людини, її способом мислення, оцінкою ситуації, усвідомленням власних здібностей (ресурсів), рівнем розвитку навичок управління стресом, ефективністю та адекватністю вибору стратегії поведінки [14, 78]. Це формує розуміння причин виникнення стресових ситуацій (дистресу) та його прояви відрізнятися від інших людей. Що стосується професійного стресу, те сьогодні інтерес і вся увага дослідників, що вивчають цю проблематику, зосереджені на особливостях середовища, в якому відбувається трудові діяльність [12, с. 241].

Типовий розвиток стресу як динамічного явища має трифазну структуру. Дослідники виділяють три ключові фази (або стадії) розвитку стресу: наростання напруги, переживання самого стресу та зниження внутрішньої напруги [31, 72, 81]. Ганс Сельє виділив наступні стадії стресу: фаза шоку (стадія тривоги або мобілізації, коли опір організму спочатку падає), фаза опору (коли активуються захисні механізми) і фаза виснаження (де захисні механізми дають збій і посилюються порушення життєдіяльності) [100].

У науковій літературі також широко поширена точка зору А. Широм, Е. Грунфелд, які вважали вигорання на робочому місці окремим аспектом стресу, оскільки, воно конкретно розуміється та вивчається як відповідь на хронічний стрес, пов'язаний з роботою, з особливим наголосом на

міжособистісних стосунках у професійному середовищі. На думку дослідників, складові емоційного вигорання - емоційне виснаження, деперсоналізація й зниження особистих досягнень – спричинені різноманітними стресовими факторами, пов'язаними з роботою, які перевищують здатність людини адаптуватися та керувати стресом [52].

Виходячи з усього вищесказаного, у ранніх дослідженнях емоційне вигорання описувалося як результат процесу адаптації до стресу, пов'язаного з роботою, і розглядалося як ознака поганої адаптації до стресових умов праці. Тому емоційне вигорання набуває реактивно-адаптивного психологічного значення, вписуючись психологічних концепцій теорії стресу.

Подальші дослідження емоційного вигорання були сформовані прогресом у філософії, медицині та психології, розвинулися у структуровану систему вирішення цієї проблеми. Цей підхід базується на систематичному описі емоційного вигорання, інтегруючи попередні висновки за допомогою застосування системного принципу. У цьому контексті виділено інтегруючу роль механізмів зворотного зв'язку в стані «стресу» як ключову для координації нервово-психічної діяльності організму [33, 42]. У системному підході стрес розглядається як життєво необхідний компонент адаптації та саморегуляції людини [28, 29,30].

М.В. Борисова, Л. А. Стаднюк, В. Ю. Приходько, М. В. Олійник розглядають емоційне вигорання як синдром (СЕВ), описуючи його як динамічну, багатокомпонентну систему. На думку авторів, на цю систему впливає професійна діяльність людини. Крім того, дослідники класифікують емоційне вигорання як психологічний феномен (на відміну від більш поширеного погляду на нього як суто емоційного), пропонуючи ширше, системне тлумачення [32, с. 56]. Згідно із сучасними науковими поглядами, емоційне вигорання призводить до системи переживань, включаючи емоційне виснаження (почуття порожнечі та безсилля), деперсоналізацію (прояв байдужості, цинізму та суворості) та зниження почуття особистого

досягнення (знецінення своїх досягнень і втрат сенсу та мотивації докладати зусиль на робочому місці). Ці зміни з часом формують так званий емоційного вигорання.

На основі аналізу системного підходу свідчить, що людина є відкритою біопсихосоціальною системою, здатна до самоорганізації, збереження злагодженості своїх дій та забезпечення цілеспрямованої діяльності [5, 65]. У цьому контексті емоційне вигорання розглядається як значне збільшення ентропії (або нестабільність та незворотне виснаження психічної енергії) у біопсихосоціальної системи призводить до наслідків у вигляді емоційного вигорання. За твердженням Б. Перлмана та Е. Хартмана, емоційне вигорання впливає на всі рівні людської системи: фізіологічний (фізичне виснаження), афективно-когнітивний (емоційне виснаження та деперсоналізація) і поведінкову (симптоматична поведінка та зниження поведінкового рівня особистості) сфери особистості [61, с. 120].

Сучасні дослідження емоційного вигорання проводяться в гуманістично-культурологічних рамках, розглядаючи його як процес трансформації індивідом змісту власної свідомості. Гуманістичні психологи, такі як А. Маслоу [96], К. Роджерс [98], Е. Фром [90] розглядають особистість як унікальну, цілісну систему, здатну до самоактуалізації. Життєві (екзистенціальні) кризи вони розглядають як низку особистих переживань, щодо світу та самого себе, які становлять первину психологічну реальність. Цей підхід сприймає емоційне вигорання не лише погрозу як загрозу самоактуалізації, а й як пропозицію конструктивних можливостей для зростання самосвідомості. Розрізняється порушення психічної та поведінкової адаптації людини за ступенем дезадаптовних розладів, коли «критична маса» симптомів сигналізує про перехід до нового стану біопсихосоціальної системи фахівця. Ступінь тяжкості емоційного вигорання оцінюється в континуумі від «розвинений/не розвинений» або «низький/високий».

Дослідники Е. Перлман і Б. Хартман розглядали вигорання як відповідь

на хронічний та тривалий емоційний стрес, який включає в себе що включає три основні компоненти: емоційного й фізичного виснаження; зниження продуктивності праці та деперсоналізація, або дегуманізація, міжособистісних відносин. Дослідники також описують емоційне вигорання як процес, що має динамічний характер, який постійно розвивається з часом і стає все більш вираженим [97].

У сучасній психолого-педагогічній науці, дослідники проблеми емоційного вигорання розглядається не лише через стандартні концепції теорії стресу та системних описів, а й через екзистенціальну призму. При аналізі емоційного вигорання екзистенціальний рівень використовується для опису впливу на життя людини, що включає поняття «акме» - найвищих особистих досягнень, які системно пов'язані з якістю життя, індивідуальними рисами та іншими факторами. Акмеологічний контекст проблеми у такому разі охоплює цінності, зміст, сенс, мотиваційну сферу фахівця, і не лише в професійній діяльності. Емоційне вигорання виходить за межі професійної сфери, проявляючись у різних аспектах життя людини. Робота, як ключовий фактор формування життєвої свідомості, впливає на всі життєві сфери людини. Вигорання слід розглядати як окремий стан людини, що виникає внаслідок професійного стресу, і його правильний аналіз вимагає екзистенціальної перспективи. Це тому, що вигорання розвивається не лише на робочому місці, а й впливає на інші сфери життя [17, с.129].

В своїх дослідницьких працях В. Є. Орел описує вигорання як стан фізичного та психічного виснаження, передусім поширене в професіях «соціальної сфери» [59]. Дослідник здійснив комплексний огляд численних класифікацій, наголошуючи як на індивідуальних та організаційних факторах, що сприяють емоційному вигоранню.

Більшість дослідників цього феномену одностайні в тому, що вивчаючи емоційне вигорання, дослідники виділяють три стадії. На першій стадії вигорання прирівнювали до стресу, пов'язаного з роботою. На другій стадії було запроваджено системний підхід, де вигорання було описано як

структуроване поняття, що поєднує в собі як статичні, так і динамічні аспекти, з критеріями його ідентифікації. Третя стадія, заснована на гуманістичній перспективі, розглядає вигорання як набір специфічних переживань і підкреслює його потенціал для сприяння само актуалізації у професіоналів [1].

Необхідно також зазначити, що в наукових джерелах терміни «вигорання» і «професійний стрес» використовуються як синонім [17, с. 169]. Таким чином, у науковій літературі для опису цього синдрому, найчастіше, використовують терміни – «емоційне вигорання» та «професійне вигорання».

Отже, у науковій літературі емоційне вигорання описується як вироблений індивідом психологічний захисний механізм, що проявляється повним або частковим придушенням емоцій у відповідь на психологічний травматичний стрес. Якщо розглядати емоційне вигорання з позиції професійної діяльності людини, то вигорання розуміють як засвоєну модель професійної поведінки. І це вважається функціональним шаблоном, оскільки він дозволяє людині раціонально витратити й зберегти енергетичні ресурси. Водночас його дисфункціональні прояви можуть негативно впливати на професійну діяльність й міжособистісних відносинах у колективі [52, с. 76].

Отже, психологічну природу емоційного вигорання вчені визначають як адаптивну особливість психосоціальної системи фахівця, яка допомагає виробити цілеспрямовану поведінку для подолання стресового середовища роботи. Більшість підходів виділяють спільні характеристики: емоційне вигорання – це окремий процес, який призводить до психосоціальної дезадаптації, що призводить до помітного зниження психофізіологічних ресурсів. Це зниження впливає на всі сторони особистості людини, але, найбільше проявляється в емоційній сфері та сприйнятті.



## **1.2. Психологічні особливості емоційного вигорання фахівців галузі освіти**

Педагогічна діяльність, як соціальне явище, як особливий вид людської діяльності, передбачає свої особливості. В педагогічній діяльності багато позитивних моментів, однак поряд з ними, існують і негативні, а саме: стрес, тривожність, надмірна емоційна та фізична напруга. Усе це може призвести до розвитку у вчителів початкових класів синдрому «емоційного вигорання» [26].

Емоційне вигорання у вчителів початкових класів найчастіше настає як наслідок тривалого емоційного перенапруження від педагогічної діяльності. Емоційна напруженість у процесі виконання педагогічної діяльності найчастіше виникає як результат складного шляху до досягнення якоїсь мети. Однак успіхи та досягнення також можуть викликати емоційне напруження. Крім того, не варто ігнорувати конфлікти в педагогічному колективі, стреси та розчарування.

Серед особливостей діяльності вчителя слід назвати: постійне спілкування зі своїми учнями та їх батьками, наявність «професійного ризику», стресогенність, необхідність взаємодіяти із широким колом людей, неминучі конфлікти з учасниками освітнього процесу, публічність [59, с. 265-268]. Усі ці особливості, а також те, що робота вчителя належить до категорії професій «людина-людина», сприяють тому, що ця професія попадає в групу ризику «емоційного вигорання».

Професійна взаємодія вчителів початкових класів визначається такими характеристиками: тривалістю в часі; результатами спільної роботи; високою емоційною насиченістю. Згідно з загальною згодою українських фахівців І.В. Астремської [1], Т.В. Зайчикової [22], Н.Й. Метельської [50], Л.В. Долинської та О.В. Темрук [84]) педагогічна діяльність вважається однією з таких видів професійної діяльності, що найбільше впливає на особистість та змінює її. Це пояснюється наступним: комплексом економічних проблем, які склалися в нашому суспільстві, низька матеріальна

привабливість професії (порівняно з іншими професіями середня та нижче середнього оплата праці), недостатня технічна забезпеченість освітніх закладів, соціально-психологічні фактори, пов'язані зі зниженням престижу професії вчителя, що робить працю фахівців галузі освіти в нашій країні надзвичайно психоемоційно напруженою. Падіння престижу цього виду праці негативно позначається на самопочутті педагогів, на оцінці ними власної праці [41, 60]. В підсумку це призводить до таких довготривалих та важко коригуючих наслідків, як низька мотивація щодо педагогічної діяльності, недостатня зацікавленість в інноваційній діяльності, професійна апатія. Ці професійні деформації починають заважати роботі вчителя, ускладнюючи його спілкування як з колегами, так і близькими людьми [64, с. 38-39].

Слід зазначити, що педагогічна діяльність вчителів насичена стресами, а дослідження вчених доводять тісний зв'язок між стресами й емоційним вигоранням. Так, наприклад, Дж. Поулін і К. Вальтер у своєму лонгітюдному дослідженні з'ясували, що збільшення рівня професійного стресу призводить до збільшення рівня вигорання [64, с. 551].

Як вже було відзначено вище, професійного вигорання – це синдром, що виникає в результаті тривалого хронічного стресу й призводить до спустошення емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів вчителів. Воно виникає через внутрішнє нагромадження негативних емоцій без належного «вивільнення» їх чи «полегшення» загального психоемоційного стану. По суті «професійне вигорання» – це форма дистресу, який є третьою стадією розвитку загального стресу, що пов'язаний з професійною діяльністю [3].

Варто зазначити, що емоційне вигорання функціонує як психологічний захист людини та є реакцією на професійний стрес. Він передбачає часткове або повне придушення емоцій вчителем початкових класів у відповідь на травматичні психологічні фактори. Вигорання проявляється на кількох рівнях: психофізіологічному (включає хронічну втому, зниження як

внутрішнього, так і зовнішнього сенсорного сприйняття та збої в життєво важливих систем організму), емоційному (характеризується зниженням емоційним станом, перепадами настрою, нервовими зривами), поведінковому (передбачає нехтування професійними обов'язками, збільшення кількості перерв, часті запізнення).

Соціальний психолог К. Маслач досліджував, як вчителі взаємодіють у педагогічній діяльності, і визначив ситуаційні фактори, що сприяють вигоранню, такі як велика кількість дітей, негативні відгуки батьків і недостатні особисті ресурси для управління стресом. Відповідно до моделі К. Маслач, вигорання є природною реакцією на професійний стрес. Воно включає три основні складові: емоційне вигорання, деперсоналізації та зниження відчуття особистих досягнень [94, с. 128]. Найпомітніші наслідки професійного вигорання, згідно з Б. Пельманом й Е. Хартманом, включають викривлену самооцінку (підвищення негативізму стосовно «Я»), агресивність, цинізм, підозрілу недовіру, ригідність, депресію, довірливість та різні форми дезадаптації, безпосередньо пов'язані з психосоціальним здоров'я особистості [97].

Вчені частіше всього описують синдром професійного вигорання як комплексний симптом, що охоплює декілька рівнів особистості людини. І.В. Олійник виділяє наступні рівні: соціально-психологічний (передбачає зміни міжособистісних відносин); особистісний (зміна особистісних якостей); мотиваційний (якісне зрушення в мотивації); регулятивно-ситуаційний (відображає зміни в емоційних станах і стосунках) [57, с. 120].

Ознаками синдрому емоційного вигорання фахівців галузі освіти, як і представників інших професій, є, насамперед, підвищена роздратованість, яка може переходити в невмотивовану агресію у відношенні до навколишніх. Причини такої поведінки криються у внутрішньому напруженні: незадоволеністю собою або іншими, творчому застої, внутрішніх конфліктах, які фахівець, як правило, не усвідомлює. Така напруга накопичується, і, зрідка, настає необхідність скинути її в навколишнє середовище. Коли така

потреба дає про себе знати, каталізатором стають будь-які труднощі, які раніше не викликали такої сильної емоційної реакції.

На тлі перманентного стресу синдром «вигорання» проявляється при умовах входження людини в нове незвичайне оточення, у якому вона повинна виявляти високу ефективність. Наприклад, після відносно, полегшених умов денного навчання у ВНЗ молодий спеціаліст може приступити до роботи із значною відповідальністю і швидко відчувати себе некомпетентним. У таких випадках симптоми емоційного та професійного вигорання можуть проявитися протягом півроку після початку роботи. Педагоги, які підтримують гарне здоров'я й активно дбають про своє фізичне благополуччя (через регулярні фізичні вправи та здоровий спосіб життя), стикаються з меншими ризиками для здоров'я та відчують менш серйозне зниження продуктивності через емоційне вигорання. Ці люди зазвичай володіють високою самооцінкою та сильною впевненістю у своїх силах і потенціалі [10, 66, 41].

Важливо відзначити, що емоційне вигорання буде менш вираженим менш імовірно вплине на людей, які успішно подолали професійний стрес у минулому та здатні конструктивно адаптуватися в стресових ситуаціях.

До їхніх психологічних рис відносяться незалежність, адаптивність, комунікабельність, відкритість, схильність покладатися на власні здібності. Ключовою характеристикою тих, хто стійкий до емоційного та професійного вигорання, є їхня здатність культивувати та підтримувати позитивні, оптимістичні переконання та цінності щодо себе, інших та життя в цілому.

Педагогічна діяльність вимагає постійної емоційної напруги, прояву наполегливості, сили волі, саморегуляції та самоконтролю, стриманості, зосередженості, успішна протидія вигоранню потребує значної психологічної підготовки та постійної практики [79]. Професійна готовність вчителя є освідченням його професійної зрілості, що охоплює морально-психологічні якості, необхідні для досягнення високих результатів у професійній діяльності [23, 55]. Крім того, професійна готовність є

інтегративною, комплексною характеристикою особистості, визначається як структурована сукупність професійних якостей, достатніх та необхідних для успішної й самостійної професійної діяльності [49]. Відповідний рівень професійної підготовленості вчителів сприяє розвитку високої стійкості та протистояння до виникнення синдрому «емоційного вигорання» [28, 72, 73].

Під професійним вигоранням вчителів початкових класів розуміється стан фізичного, емоційного та психічного виснаження. Зовнішні фактори, що сприяють вигоранню вчителя, включають умови фізичного робочого середовища, зміст роботи, соціальні та психологічні аспекти роботи. Внутрішні чинники включають низьку мотивацію до емоційної участі в професійній діяльності, сильну інтерналізацію робочих обставин, схильність до емоційної ригідності та етичні недоліки. Крім того, слід окремо виділити фактори, пов'язані зі зміною мотиваційної сфери фахівців галузі освіти.

У сфері міжособистісних стосунків вигорання у вчителів проявляється у вигляді незадоволеності спілкуванням, зростання дистанції від колег та «недоброзичливців», емоційної замкнутості, розвитку цинічного ставлення чи спалаху невмотивованого гніву [34, с. 212]. Ці прояви вигорання є наслідком впливу багатьох факторів. Особливо важливі п'ять взаємопов'язаних факторів: ситуаційний, внутрішньо особистісний, міжособистісний, фізичний й духовний. Коли між цими факторами порушується гомеостатичний баланс, вони не компенсують взаємодію, то це призводить до емоційного вигорання.

Підсумовуючи, вчителі працюють у середовищі з додатковими факторами стресу, такими як високий тиск з боку адміністрації, втручання або відсутність підтримки з боку батьків, дисциплінарні проблеми, робота з широким колом людей та різні ролі, які вони повинні виконувати. Саме тому серед вчителів початкових класів найбільше часто зустрічається виникнення емоційного вигорання. Отже, в завдання сучасної психолого-педагогічної науки мають входити наступні завдання: диференціювання станів особистісних чинників вигорання, вивчення ефективних способів

профілактики емоційного вигорання, впровадження профілактичної програми, націленої на покращення адаптивних здібностей педагогічних працівників.

У процесі розробки методів профілактики емоційного вигорання, необхідно враховувати всі фактори його виникнення. Насамперед необхідно визначити, чи був сформований у вчителя той чи інший симптом емоційного вигорання. Якщо це так, то необхідно вжити низку заходів для вирішення та виправлення їхнього стану. Суть корекційної роботи полягає в підтримці вчителя початкових класів у формуванні готовності до якісного виконання професійної ролі. Це передбачає надання вчителям можливостей: зрозуміти власні унікальні характеристики та здібності, взяти на себе обов'язок за свій фаховий ріст і навчитися технікам самоконтролю та самовдосконалення. Профілактика емоційного вигорання передбачає створення системної програми, що включає різноманітні методи та форми профілактичних заходів [64].

Для подолання синдрому емоційного вигорання є необхідністю використовувати діагностичні методики, спостереження, тестування (наприклад, за методикою, розробленою В.В. Бойко [7]), бесіду, експертну оцінку для дослідження соціально-психологічних та організаційних аспектів професійної діяльності. Аналізуючи результати спостережень, потрібно розробити та впровадити заходи щодо впровадження профілактичної програми емоційного стану вчителів. Насамперед це передбачає проведення лекцій, на яких учасники ознайомляться з поняттям емоційного вигорання, його причинами, факторами, що йому сприяють, і можливими негативними наслідками. Семінари, майстер-класи, круглі столи, тренінги – усі ці практичні підходи до подолання емоційного вигорання (якщо їх правильно організувати) безсумнівно приведуть до позитивних результатів [52].

Таким чином, підсумовуючи вищесказане, можна визначити наступні основні психологічні особливості емоційного вигорання фахівців галузі освіти: воно найчастіше настає як наслідок тривалого емоційного

перенапруження від педагогічної діяльності, виникає в результаті тривалого хронічного стресу й призводить до спустошення емоційно-енергетичних та особистісних ресурсів педагога; функціонує як психологічний захист людини та є реакцією на професійний стрес; проявляється на кількох рівнях – психофізіологічному, емоційному та поведінковому; серед основних симптомів виділяють викривлену самооцінку (підвищення негативізму стосовно «Я»), підвищену роздратованість, агресивність, цинізм, підозрілу недовіру, ригідність, депресію, довірливість та різні форми дезадаптації, безпосередньо пов'язані з психосоціальним здоров'я особистості.

### **1.3. Причини професійного вигорання фахівців галузі освіти**

Професійне вигорання є складним психологічним явищем, яке все частіше зустрічається серед фахівців у галузі освіти. Воно являє собою стан емоційного, психічного та фізичного виснаження і виникає через тривалий вплив стресових факторів, пов'язаних із професійною діяльністю. Педагогічна професія відзначається високим рівнем емоційної взаємодії, відповідальністю та постійним контактом із великою кількістю людей, значно підвищує ризик виникнення вигорання [2, 5].

Робота вчителя є однією з найбільш стресових професій через постійний вплив різноманітних факторів, що викликають емоційне та психологічне перенапруження. Це може призводити до виникнення синдрому професійного вигорання, поки людина втрачає інтерес до роботи, відчуває втому, зниження продуктивності та загальну емоційну виснаженість. Психологічні фактори, такі як особистісні риси, способи управління стресом, психологічна підтримка та робоче середовище вчителів, можуть також виявити значний вплив на процес виникнення вигорання [20].

Вчителі з високими очікуваннями від себе та схильністю до перфекціонізму, часто піддаються професійному вигоранню через постійний внутрішній тиск і незадоволеність своїми досягненнями. Однак, використання ефективних методів боротьби зі стресом, таких як емоційне

дистанціювання, підтримка з боку оточуючих і переосмислення негативних ситуацій, може допомогти уникнути вигорання. Вивчення психологічних чинників дозволяє краще зрозуміти механізми, які сприяють вигоранню, та розробити заходи для його профілактики. Це знання дозволяє сфокусуватися на важливих аспектах особистого життя та організаційного середовища, щоб зменшити ризик вигорання й підвищити рівень добробуту і продуктивності працівників. Серед основних психологічних факторів важливу роль відіграє емоційне виснаження, яке виникає під впливом постійного стресу на робочому місці. Воно проявляється в почутті втоми, втрати сил та енергії, що може призвести до зниження мотивації та збільшення ризику вигорання [13, 19].

Деперсоналізація є ще одним найголовнішим психологічним фактором, який проявляється у тому, що працівник втрачає відчуття своєї ідентичності та стає емоційно відстороненою від інших. Це може призводити до почуття відчуженості як від себе, так і від оточуючих. У випадку професійного вигорання деперсоналізація часто виявляється у віддаленості від колег і учнів, притупленні емоційних реакцій на їхні потреби та зниженні здатності проявляти емпатію. Хоча цей стан зазвичай викликаний тривалим стресом і перевантаженням, він може бути тимчасовим, але якщо вчасно не вжити заходів, може стати хронічним і значно вплинути на якість професійної діяльності та стосунків [47, 63].

Третій психологічний фактор, що сприяє професійному вигоранню, є зниження відчуття особистих досягнень. Коли вчитель починає вважати свою роботу безглуздою або відчуває, що її зусилля не визнаються і не цінуються, це призводить до зниження самооцінки та почуття невдачі. Такий стан посилює ризик вигорання, оскільки працівник втрачає мотивацію і віру у власні можливості [1, 17, 26].

Психологічні фактори, які суттєво впливають на розвиток професійного вигорання фахівців галузі освіти:



- стрес на роботі, постійний тиск, вимоги, термінові завдання та обмежений час для їх виконання створюють відчуття перевантаженості, що в результаті призводить до емоційного виснаження;
- відсутність підтримки, брак допомоги або розуміння з боку колег або керівництва посилює відчуття перевантаженості, що в результаті призводить до емоційного виснаження;
- відчуття безпорадності, якщо працівник постійно відчуває, що не здатен справлятися з робочими вимогами або вирішувати проблеми, це знижує його мотивацію, викликає втому та зменшує інтерес до роботи;
- конфліктні відносини, негативне емоційне середовище через постійні конфлікти з колегами або керівником, може вичерпати сили та призвести до вигорання;
- неприємні умови праці, низька оплата, надмірне робоче навантаження чи неправильна організація робочого часу викликають стрес і збільшують ризик вигорання;
- втрата мотивації, постійний стрес і почуття безсилля, можуть поступово знижувати інтерес до роботи, що в кінцевому результаті призводить до вигорання.

Найважливіші симптоми емоційного вигорання містять: сприйняття емоційного виснаження та безсилля (нездатність працювати, як раніше, відчуття, що робота стає важкою); негативний підхід до роботи; зниження самооцінки в професійній сфері, включаючи невпевненість у своїх навичках; дегуманізація або деперсоналізація (схильність до розвитку негативного відношення до інших людей); різні зловживання (хімічні речовини, алкоголь тощо); обмежений репертуар робочих дій; проблеми зі сном, загальмованість; втрата або надмірний апетит; прояви агресії; апатія та пов'язані з нею емоції; відчуття провини; постійна втома і виснаження; помітне зниження як внутрішньої та зовнішньої чутливості. На даний момент не існує загальноприйнятої класифікації факторів, які визначають емоційне вигорання [27, 40]. Але більшість психологів однастайні в тому, що найбільший вплив

на виникнення професійного вигорання здійснюють низький рівень супротиву стресу, професійна деформація, хронічна втома і знижений рівень мотивації професійної діяльності.

У психологічних дослідженнях представлено багато різних класифікацій факторів емоційного вигорання в різних професіях. Наприклад, Р. Глен розділяв ці фактори на професійні та особистісні, К. Кондо виокремлював індивідуальні, соціальні та організаційні фактори, тоді як М. Лейтер звертав увагу на соціально-психологічних, особистісних та професійних аспектах [86]. В свою чергу, а Б. Перлман та Е. Хартман акцентує увагу на особистісних, рольових та організаційних аспектах [97]. Т. Зайчикова [21], досліджуючи розвиток синдрому емоційного вигорання, виокремила наступні фактори:

- 1) соціально-економічні;
- 2) соціально-психологічні;
- 3) індивідуально-психологічні [21].

В науковій літературі зустрічаєм п'ять основних груп симптомів синдрому емоційного вигорання:

1) фізичні симптоми (група включає підвищений артеріальний тиск; фізичну втому, виснаження; нерегулярне дихання, зміну ваги; виразки, запальні хвороби шкіри, захворювання серцево-судинної системи, загальний поганий стан здоров'я, нудоту, запаморочення; проблеми зі сном);

2) емоційні симптоми (почуття самотності істеричні мотивації; втрата ідеалів, професійної мотивації; емоційне виснаження; тривожність, посилення ірраціональних тривог, нездатність концентруватися; песимізм, цинізм; почуття безнадії та безпорадності; агресивність, дратівливість; депресію, почуття провини; посилення деперсоналізації);

3) поведінкові симптоми (виявляються у виправданні зловживанням тютюном, алкоголем, медикаментами; байдужості до харчування; втоми під час роботи; недостатній фізичній активності; імпульсивній емоційній поведінці; випадкових травмах, падінь, аваріях тощо);

4) інтелектуальні симптоми (нудьгу, апатію, втрата інтересу до дозвілля; відповідне виконання обов'язків; млявість до нововведень; зниження інтересу до нових поглядів і теорій; перевага шаблонних дій над творчістю; недостатня участь у розвиваючих експериментах;);

5) соціальні симптоми (відчуття ізоляції, нестачу підтримки від родини, друзів, співпрацівників; зниження соціальної активності; втрата зацікавлення до відпочинку; звуження контактів) [67].

Т. Титаренко виділяє три основні групи факторів, що впливають на розвиток синдрому «вигорання» професій типу «людина-людина» – особистісні, статусно-рольові та корпоративні (професійно-організаційні) [46].

До особистісних факторів ризику вигорання належить: зв'язок між вигоранням і прагненню до інтроверсії (низька соціальна активність та адаптованість, соціальна сором'язливість, зосередженість на власному внутрішньому світі, тощо); реактивність (інтенсивність і швидкість емоційних реакцій); недостатній або надмірний рівень емпатії (водночас здатність розуміти емоції інших людей та усвідомлювати їхні внутрішні переживання, співчувати); жорстокість та авторитарність щодо інших; низька самооцінки [22].

До статусно-рольових факторів належать: ролевий конфлікт; ролеву невизначеність; незадоволення професійним і особистісним розвитком; низький соціальний статус; стереотипи; неприйняття у референтній групі; негативні гендерні установки.

До корпоративних факторів ризику вигорання відносять змінні, що викликають високий рівень організаційного стресу [64, с. 550-551].

Наразі, виділяють близько 100 симптомів, пов'язаних із синдромом «емоційного вигорання». Серед яких є ті, що стосуються мотивації професійної діяльності, як, наприклад, втрата ентузіазму та інтересу до учнів. Власне, походження «вигорання» не можна однозначно пов'язати лише з певними особистісними або ситуаційними чинниками. Вигорання виникає

внаслідок взаємодії особистісних характеристик людини, міжособистісних відносин та професійного середовища, в якому вона перебуває [57].

«Синдром вигорання» – це складний психофізіологічний стан, що проявляється в емоційному, психічному та фізичному виснаженні, через тривалий емоційний стресу. Він виявляється у депресії, відчутті втоми, браку енергії та ентузіазму, втрати здатності помічати позитивні результати своєї професійної діяльності. При розвитку синдрому «емоційного вигорання» проявляються порушення на всіх рівнях психологічного здоров'я. Високий та критичний рівні прояву цього синдрому пов'язані здебільшого з індивідуально-психологічними та психофізіологічними аспектами психологічного здоров'я людини [11, 18, 56].

Отже, на сьогоднішній день, існує багато різних підходів до пояснення причин емоційного вигорання та його симптомів. Дослідники погоджуються, що головною причиною вигорання є спілкування з людьми. Люди, які працюють у системах типу «людина - людина», включно з фахівцями в галузі освіти, виконують роботу, яка потребує значних емоційних витрат, що може призводити до зростання емоційного вигорання у фахівців галузі освіти.

### **Висновки до першого розділу**

Теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання працівників галузі освіти дозволив нам окреслити такі положення:

1. Емоційне вигорання представляє собою динамічний процес, який виникає поетапно і у повній відповідності з механізмом розвитку стресу, коли спостерігаються всі три фази стресу: нервові напруження, резистенція (опір) та виснаження.

2. Професійна діяльність педагогів, які працюють з початковими класами, перенасичена негативними факторами, що сприяють підвищенню ризику розвитку синдрому емоційного вигорання. Це пов'язано як із предметним змістом діяльності, так і з віковими і соціально-психологічними особливостями зазначеної категорії учнів.

3. Аналіз літератури дозволяє сформулювати чітку теоретичну позицію, відповідно з якою синдром емоційного та професійного вигорання виникає у процесі професійної діяльності вчителя, поволі набуває моделей стереотипу емоційної поведінки, і проявляється у специфіці професійної комунікації. Емоційне вигорання викликається комплексом факторів, що включають індивідуально-психологічні характеристики фахівців освіти та специфічні особливості професійної діяльності, що має емоційний характер.

## РОЗДІЛ 2.

# ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ ПОДОЛАННЮ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

### **2.1. Організація емпіричного дослідження, характеристика вибірки і методологія**

Наша дослідно-експериментальна складалася з трьох етапів:

I етап – підготовчий (вивчення літератури, визначення бази та методик дослідження). Завдання цього етапу: підібрати діагностичні методики, для встановлювання рівня професійного вигорання педагогічних робітників; організувати та провести емпіричне дослідження, щодо оцінки рівня вираження симптомів професійного вигорання у педагогів початкових класів. На цьому етапі було визначено мету дослідження, дослідницьку базу та методи дослідження. Також було сформовано вибірку дослідження.

Метою дослідження було виявлення причин та можливих наслідків професійного вигорання вчителів початкових класів, а крім того, розробка та експериментальна перевірка ефективності соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на попередження професійного вигорання вчителів початкових класів.

База дослідження: дослідження проводилися на базі Криворізької гімназії №57, «Montessori School» м. Кривий Ріг. Додатково було проведено опитування онлайн серед вчителів початковх класів.

В дослідженні приймали участь 47 педагогічних працівника навчальних закладів віком від 24 до 55 років.

Діагностичний етап також включав: бесіду з фахівцями галузі освіти з метою збору даних про вік вчителів, стаж роботи тощо, для формування вибірки та проведення дослідження за вибраними методиками (діагностувальні методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.

Бойко [7], «Визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова [71], методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Райх) [51], «Оцінка рівня нервовопсихічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. А. Бодровим) [35]. Проводилась якісна та кількісна обробка даних та інтерпретація результатів, крім того ж використовувалися методи математичної статистики (лінійна кореляція Пірсона ( $r$ -person) для встановлення зв'язків між рівнем професійного вигорання та показниками рівню соціальної адаптації, стресостійкості та нервовопсихічної стійкості).

II етап – формувальний, завданням якого було розробити соціально-психологічний тренінг, спрямований на зниження негативних наслідків синдрому емоційного вигорання та попередження його розвитку у вчителів початкових класів та сформуванню експериментальної та контрольної групи, з метою перевірки ефективності зазначеного тренінгу,. Даний етап передбачав розробку та впровадження в роботу з педагогами соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на зниження негативних наслідків синдрому емоційного вигорання та попередження його зростання серед педагогів початкових класів.

III етап – контрольної діагностики, завданням якого була перевірка ефективності розробленого соціально-психологічного тренінгу. На цьому етапі проводилася повторна діагностика у експериментальній та контрольній групі рівню професійного вигорання, за допомогою методик, які були використані на констатувальному етапі дослідження. Цей етап також передбачав проведення якісної та кількісної обробки даних, інтерпретації отриманих результатів дослідження та використання методів математичної статистики (Т-Критерій Вілкоксона, з метою підтвердження наявності позитивної динаміки в рівню сформованості синдрому «емоційного вигорання» у учасників експериментальної групи після впровадження в роботу соціально-психологічного тренінгу).

Обґрунтування вибору методик дослідження. У ході дослідження використовувалися методики, що спрямовані на визначення рівень

сформованості емоційного вигорання вчителів початкових класів, а також діагностичні тести, які дозволять нам визначити вплив рівню супротиву стресу, соціальної адаптації та нервовопсихічної стійкості на ризик виникнення синдрому «емоційного вигорання».

Обґрунтування вибору методик дослідження представлено у Таблиці 2.1

Таблиця 2.1

### Обґрунтування вибору методик дослідження

№	Критерії діагностики	Методика/шкала	Призначення у межах емпіричного дослідження
1	Дослідження рівню професійного вигорання у фахівців галузі освіти	«Діагностика рівня емоційного вигорання» (автор В. Бойко)	Призначення: визначення загальної картину синдрому «емоційного вигорання». Дас можливість побачити провідні симптоми «вигорання»: напруження, резистенція та виснаження.
		«Визначення психічного вигорання» (автор О. Рукавішнікова)	Призначення: визначення рівня психічного вигорання. Дас можливість визначити рівень розвитку емоційного вигорання за трьома критеріями: психоемоційного виснаження, особистісного віддалення та професійної мотивації.
2	Визначення факторів, що моуть впливати на підвищення рівню розвитку професійного вигорання у фахівців галузі освіти	Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (автори Т. Холмс, Р. Райх)	Призначення: визначення ступеню супротиву особистості стресу і рівню соціальної адаптації
		«Оцінка рівня нервовопсихічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. А. Бодровим)	Призначення: визначення нервово-психічної стійкості та ризику дезадаптації у стресі

Вибір методів та методик, які застосовуються для вирішення поставлених завдань дослідження, визначаються наступними вимогами: вони є достатньо інформативними, дають можливість діагностувати рівень розвитку професійного вигорання у фахівців гаузі освіти, визначити можливі фактори, що впливають на підищення ризику його формування у педагогів, а також є достовірними і надійними при аналізі отриманих даних (валідними).



Представлений комплекс методик, на наш погляд, відповідає названим вимогам і дозволяє визначити зв'язок між особистісними якостями особистості молодшого школяра та рівнем його адаптації. Короткий опис діагностичних можливостей кожної методики представлений нижче:

1. «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко) на визначення рівню сформованості «емоційного вигорання» у фахівців галузі освіти [7]. Методика дає можливість системно і детально проаналізувати міру вираженості 12 симптомів емоційного вигорання, враховуючи компоненти, до яких вони відносяться (напруження, резистенція, виснаження). Фаза «напруження» є передвісником і «пусковим» механізмом у формуванні емоційного вигорання. Фаза «резистенції» представляє собою стадію, на якій психіка здійснює опір стресу, що активно зростає, і вона починається з моменту появи тривожного напруження. Фаза «виснаження» характеризується більш-менш вираженим зниженням загального енергетичного тону й ослабленням нервової системи.

2. «Визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова з метою визначення рівня психічного вигорання за допомогою трьох критеріїв: психоемоційного виснаження (ПВ), особистісного віддалення (ОВ) та професійної мотивації (ПМ) [71]. Дає можливість дослідити прояви синдрому за такими показниками: психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, професійна мотивація, його прояви на трьох рівнях: міжособистісному, особистісному, мотиваційному.

3. «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Райх) для визначення ступеню супротиву особистості стресу, а також рівень соціальної адаптації [51]. Ця методика представляє собою психометричну шкалу самооцінки актуального рівня стресу, який людина могла випробовувати протягом останнього року. Методика дозволяє визначити 3 рівня супротиву стресу та соціальної адаптації:

4. «Оцінка рівня нервовопсихічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. А. Бодровим) для визначення рівню нервово-психічної стійкості та ризику

дезадаптації у стресі [35]. Ця методика призначена для початкового орієнтовного виявлення людей, що мають ознаки нервово-психічної нестійкості (НПН). Вона спрямована на виявлення окремих початкових симптомів порушень особистості, а також на оцінку вірогідність їх розвитку і прояву в поведінці та діяльності людини.

Бланки для відповіді з кожної методики наведені в Додатку А.

## 2.2. Аналіз та інтерпретація результатів діагностувального етапу

З метою визначення рівню сформованості у вчителів початкових класів емоційного вигорання, нами було застосовано тест «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко), результати якого наведені в Таблиці 2.2. (результати по кожному педагогу представлені в Додатку Б).

Таблиця 2.2

Показники рівня емоційного вигорання вчителів

Фази розвитку стресу	Рівень		Рівні сформованості фаз			
	Фаза не сформувалася		Фаза у стадії формування		Фаза, що сформувалася	
	кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%
Напруження	19	40,4	13	27,7	15	31,9
Резистенція	11	23,4	19	40,4	17	36,2
Виснаження	14	29,8	17	36,2	16	34,1

Результати, відображені в таблиці 2.2., дають можливість говорити про те, що третинна вчителів початкових класів (31,9%) мають властивості напруження, бо в них високі бали, що свідчать про вже сформовану фази розвитку стресу за цим показником («напруження»), а у 27,7% ця стадія майже сформувалась. Тобто за цим критерієм вони потрапляють у категорію фахівців галузі освіти з високим ризиком професійного вигорання. Крім того, бачимо, що і за іншими фазами розвитку стресу («резистенція» та «виснаження») також більше третини опитаних нами вчителів початкових класів мають високі показники. Так, вже сформована резистенція є у 36,2%

педагогів, а майже вже сформувалась у 40,4%. Що стосується виснаження, то тут відповідно 34,1% вже сформувалась, а у 36,2% виснаження на етапі формування, тобто вже існує великий ризик проявлення всіх ознак виснаження у вчителів. Візуально результати за методикою діагностики рівня емоційного вигорання представлені на рис. 2.1.

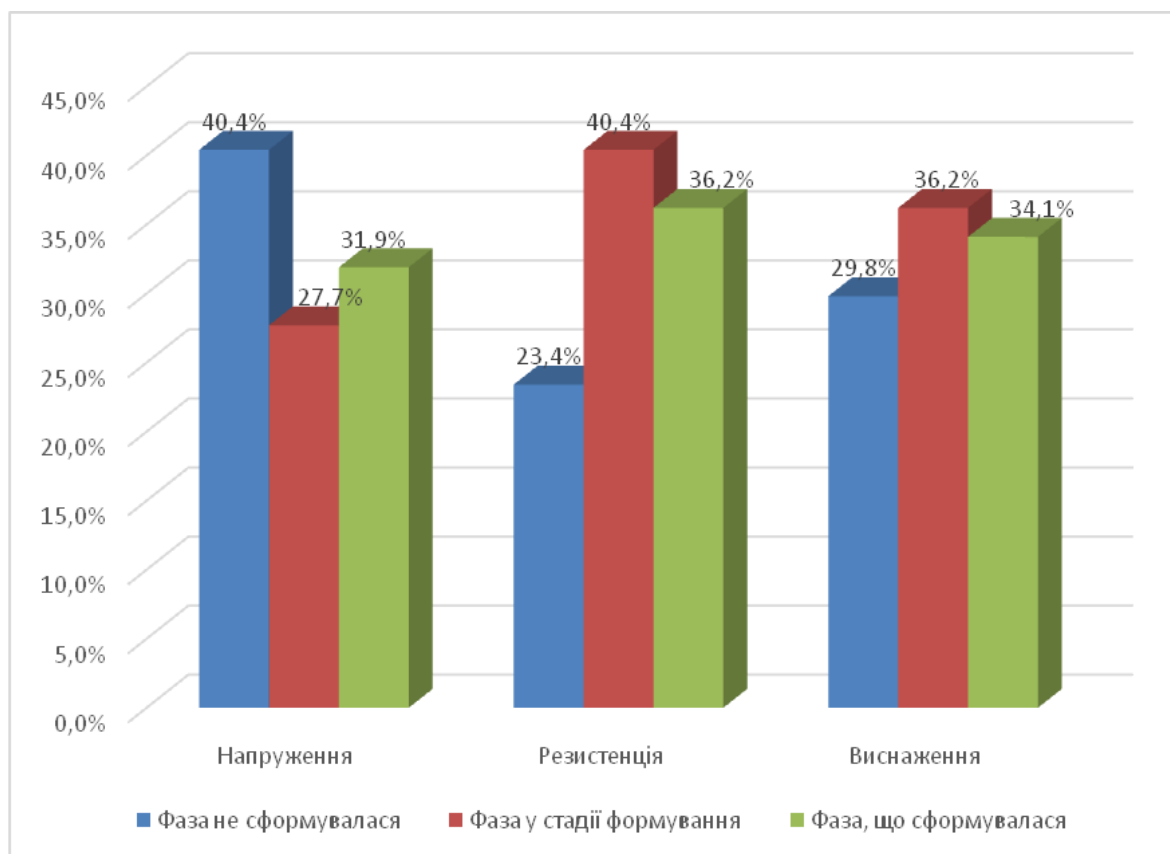


Рис. 2.1. Показники рівня емоційного вигорання вчителів початкових класів

Отже, представлені вище результати демонструють наявність, всіх симптомів емоційного вигорання у всіх опитуваних, але з несхожими відсотковим співвідношенням. Тривожним є те, що більш ніж третина респондентів продемонструвала високі показники цих ознак, що свідчить про або наявність емоційного вигорання, або про високий ризик його розвитку.

З метою більш глибокого аналізу результатів дослідження рівню «емоційного вигорання» педагогів початкових класів, слід звернутися до

аналізу результати прояву симптомів за всіма фазами зростання всіх фаз стресу.

Почнемо з фази розвитку стресу «напруження», рівні прояву симптомів якої наведені в Таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Рівні прояву симптомів за фазою розвитку стресу  
«напруження» у вчителів

Показники Симптоми	Рівні сформованості фаз							
	Симптом, що не склався		Симптом, що складається		Симптом, що склався		Домінуючий симптом	
	кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%
Переживання психотравмуючих обставин	18	38,3	12	25,5	6	12,8	11	23,4
Незадоволеність собою	21	44,7	13	27,7	9	19,1	4	8,5
«Загнаний в клітку»	19	40,4	13	27,7	6	12,8	9	19,1
Тривога і депресія	15	31,9	16	34,1	7	14,9	9	19,1

Таким чином, з табл. 2.3. ми бачимо, що у 23,4 % вчителів початкових класів симптом «переживання психотравмуючих обставин» домінує, а у 12,6% педагогів цей симптом вже сформувався, тобто можна говорити про те, що приблизно половина опитаних фахівців галузі освіти на момент проведення дослідження були у стані переживання травматичних подій, що є одним з факторів, які впливають на формування професійного вигорання. Що стосується симптому «незадоволеність собою», то він домінує у 8,5% вчителів початкових класів, а у 19,1% він є вже повністю складеним. Симптоми «загнаний у клітку», що відноситься до показника стресу, який активно розвивається, і викликає у людини відчуття безвихідності, неможливості вирішити складну ситуацію, домінуючим визначено у 19,1%, а таки, що повністю сформувався – у 12,8%. І завершальний симптом фази «напруження» «тривога і депресія» має 14,9% педагогів складений повністю,

а у 19,1% набув домінуючого характеру. Візуально описані результати представлені на рис. 2.2.

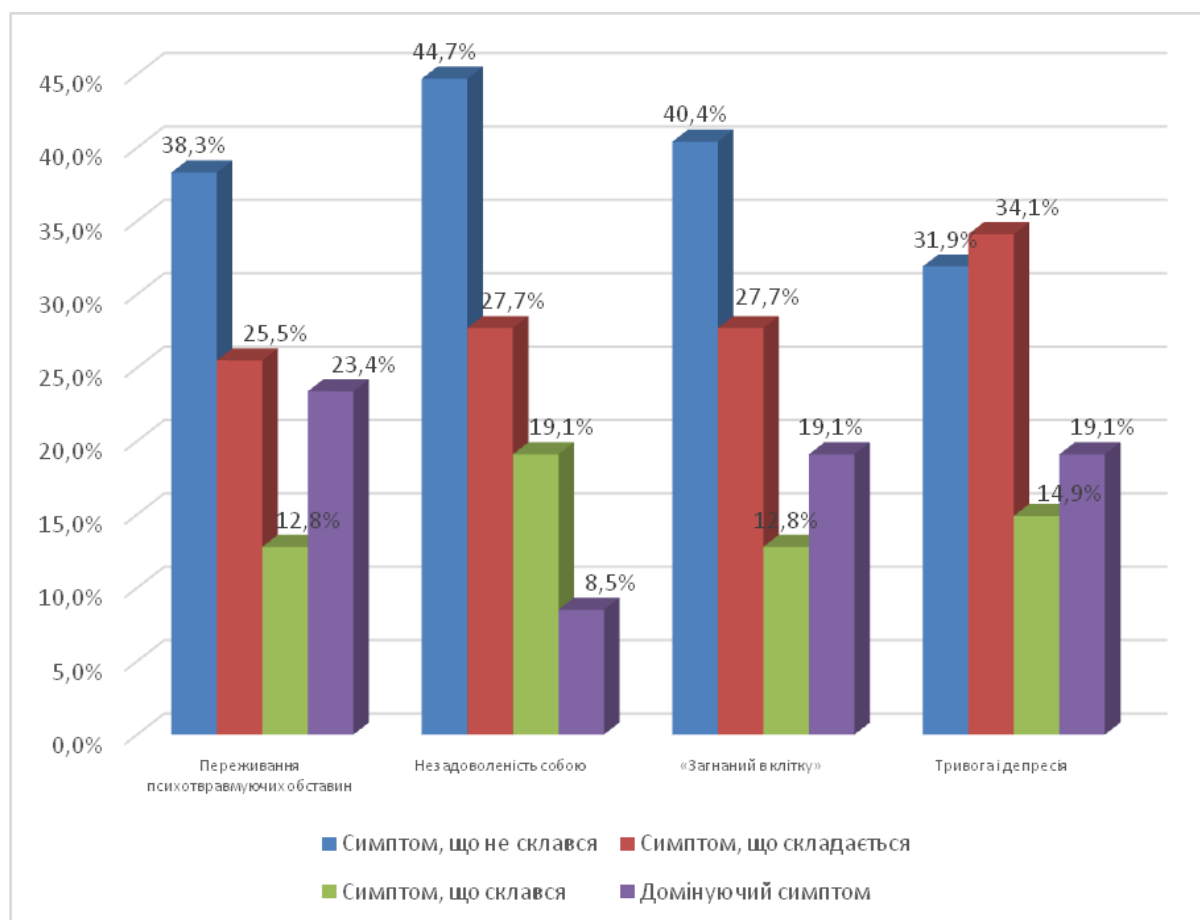


Рис. 2.2. Рівні прояву симптомів за фазою розвитку стресу «напруження» у вчителів початкових класів

В Таблиці 2.4 наведені результати визначення рівню прояву ознак за фазою розвитку стресу «резистенція». Сформованість цієї фази визначається високими показниками вираженості наступних: «емоційно-етичної дезорієнтації», «неадекватного вибіркового емоційного реагування», «розширення сфери економії емоцій» й «редукції професійних обов'язків».

Таблиця 2.4.

Рівні прояву симптомів за фазою розвитку стресу  
«резистенція» у вчителів

Показники Симптоми	Рівні сформованості фаз							
	Симптом, що не склався		Симптом, що складається		Симптом, що склався		Домінуючий симптом	
	кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%
Неадекватне виборче емоційне реагування	8	17	11	23,4	12	25,5	16	34,1
Емоційно-етична дезорієнтація	18	38,3	22	46,8	4	8,5	3	6,3
Розширення сфери економії емоцій	19	40,4	9	19,1	10	21,2	9	19,1
Редукція професійних обов'язків	11	23,4	15	32	9	19,1	12	25,5

Представлені в таблиці результати демонструють наступне: у нашій вибірці між вчителями, найбільш виражені ознаки:

— симптом «неадекватне виборче емоційне реагування» зафіксовано у 25,5% вчителів, як сформований, а у 34,1% домінуючий, інакше кажучи, у цих вчителів спостерігається економія емоційних реакцій, тобто вони схильні до неадекватного «заощаджування» на емоціях. Вони обирають, коли і як емоційно реагувати під час робочих контактів, що впливає на їх емоційну віддачу;

— симптом «емоційно-етична дезорієнтація» є сформованим у 8,5% педагогів, а для 6,3% він набув домінуючого характеру, що вказує на професійну деформацію за рахунок зниження емпатії (частіше як наслідок включення захисних механізмів) – педагоги не проявляють належного емоційного ставлення до іншого, захищаючи свою стратегію («це не той випадок, щоб переживати», «таким не можна співчувати», «чому я маю за всіх хвилюватися» тощо);

— симптом «розширення сфери економії емоцій» є сформованим у 21,2% педагогів, а для 19,1% він є домінуючим, інакше кажучи ці педагоги «економлять» свої емоційні реакції в стосунках з близькими;

— симптом «редукція професійних обов'язків» є сформованим у 19,1% педагогів, а для 25,5% також домінує, тобто у цих вчителів спостерігається часте намагання спростити, полегшити чи скоротити кількість завдань, які потребують певних чи, на їх думку, надмірних емоційних витрат.

Візуально описані результати представлені на рис. 2.3.

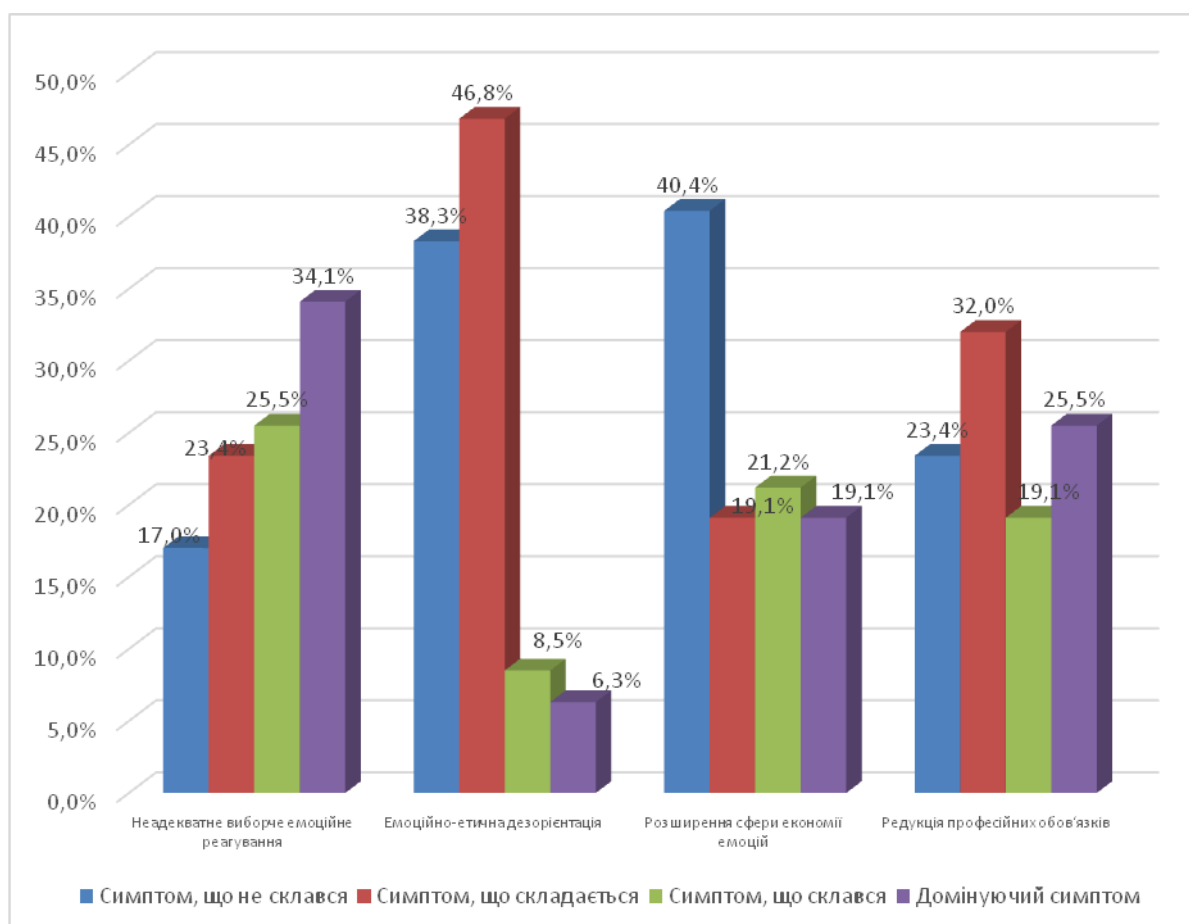


Рис. 2.3. Рівні прояву симптомів за фазою розвитку стресу «резистенція» у вчителів початкових класів

Тепер перейдемо до аналізу результатів рівнів прояву симптомів за кінцевою фазою – «виснаження», які наведені в Таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Рівні прояву симптомів за фазою розвитку стресу  
«виснаження» вчителів

Показники Симптоми	Рівні сформованості фаз							
	Симптом, що не склався		Симптом, що складається		Симптом, що склався		Домінуючий симптом	
	кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%
Емоційний дефіцит	9	19,1	17	36,2	13	27,7	8	17
Емоційна відчуженість	16	34,1	17	36,2	8	17	6	12,7
Особисте відчуження (деперсоналізація)	20	42,6	8	17	5	10,6	14	29,8
Психосоматичні і психовегетативні порушення	26	55,3	9	19,1	6	12,8	6	12,8

Результати, представлені в таблиці 2.5. демонструють, що за результатами діагностики вчителів найпоширенішим є: «емоційний дефіцит» (цілком сформований у 27,7% педагогів, а у 17% він має домінуючий характер), «емоційна відчуженість» (у 17% фахівців галузі освіти цей симптом має сформований характер, а у 12,7% – домінуючий), симптом «особисте відчуження (деперсоналізація)» (зауважили, що між 10,6% вчителів ця ознака є кінцевою, а у 29,8% він є найпоширенішим).

Варто звернути увагу, що симптом «психосоматичні і психовегетативні порушення» здебільшого серед вчителів початкових класів не склався (55,3%), але є певний відсоток фахівців, у яких ця ознака вже сформована (12,8%) або навіть є домінуючим (12,8%). Результати дослідження рівнів прояву симптомів емоційного вигорання педагогів початкових класів зазначає потребу розробки та впровадження соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на попередження професійного вигорання фахівців галузі освіти. Візуально зазначені результати представлені на рис. 2.4.



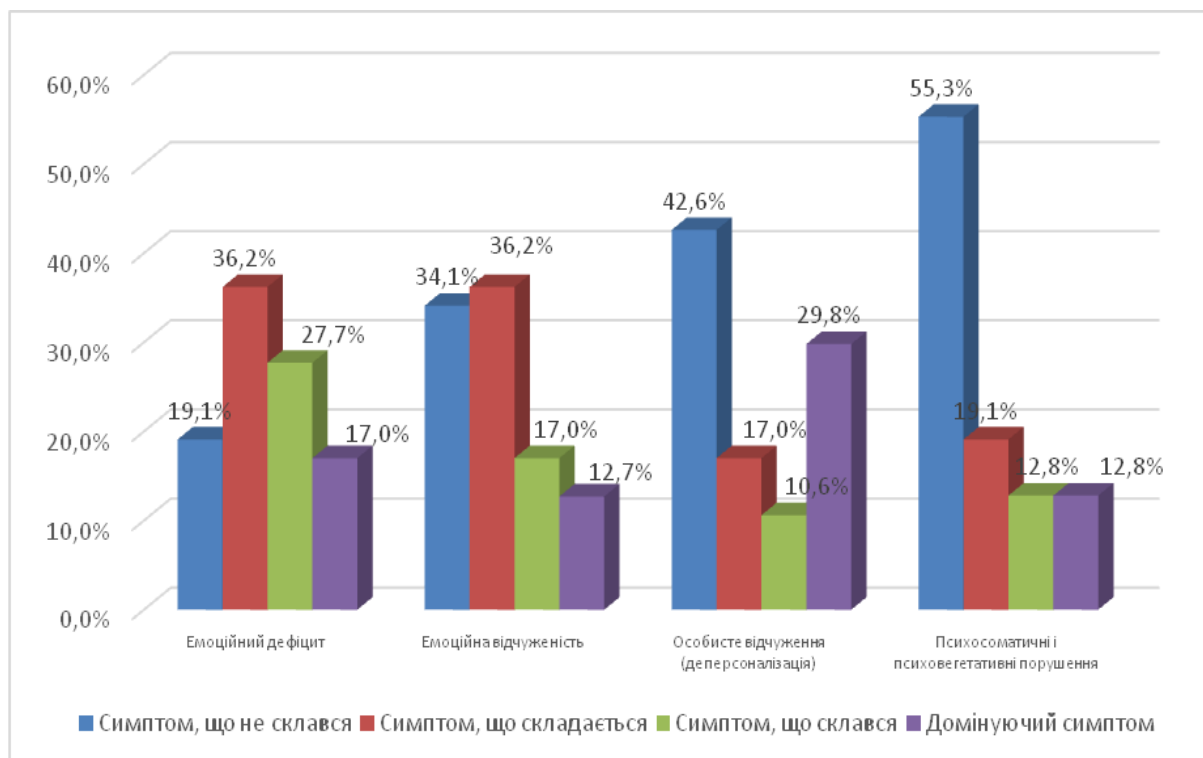


Рис. 2.4. Рівні прояву симптомів за фазою розвитку стресу «виснаження» у вчителів початкових класів

Отже, аналіз даних, отриманих в ході визначення рівню сформованості емоційного вигорання показав, що всі симптоми емоційного вигорання, а саме «напруження», «резистенція» та «виснаження», були виявлені у всіх опитуваних, але з різним відсотковим співвідношенням.

Наступна методика («Визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова) дозволила визначити рівень психічного вигорання фахівців галузі освіти за трьома компонентами («психоемоційне виснаження» (ПВ), «особистісне віддалення» (ОВ), «професійна мотивація» (ПМ)). Більш того, ця методика дає можливість отримати та проаналізувати загальний індекс вигорання (ПВ). Отримані в ході дослідження фахівців галузі освіти за зазначеною вище методикою результати представлено в Таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

## Показники психічного вигорання фахівців галузі освіти

Показники Рівні	Компоненти							
	Психоемоційне виснаження (ПВ)		Особистісне віддалення (ОВ)		Професійна мотивація (ПМ)		Індекс психічного «вигорання» (ПВ)	
	кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%
Вкрай низькі значення	12	25,5	9	19,1	8	17	8	17
Низькі значення	13	27,7	8	17	12	25,6	10	21,3
Середні значення	9	19,1	10	21,3	11	23,4	13	27,7
Високі значення	6	12,8	8	17	9	19,1	9	19,1
Вкрай високі значення	7	14,9	12	25,6	7	14,9	7	14,9

Аналізуючи рівні психоемоційного виснаження, ми можемо зазначити, що високі значення характерні для 12,8%, а вкрай високі – для 14,9% вчителів початкових класів, що свідчить про вичерпання у них емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів. Для цієї категорії педагогів більш властиве відчуття виснаження, яке знаходить своє проявлення у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у стосунках із колегами та учнями, а також проявами депресії та роздратування.

Що стосується показників по компоненту «особистісне віддалення», то високі показники визначено у 17%, а вкрай високі у 25,6% педагогів. Все це дає підстави припустити у зазначеній категорії фахівців галузі освіти наявні ознаки соціальної дезаптації. Для цих вчителів характерним є суттєве зменшення кількості контактів з оточенням, демонстрація підвищеної роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, а також вираження негативізму стосовно до інших.

Переходячи до аналізу результатів педагогів за компонентом «професійна мотивація», необхідно спочатку зазначити, що отримані результати за цим компонентом дозволяють визначити рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту особисті фахівця.

І згідно отриманих даних можна впевнено говорити про те, що лише третини вчителів нашої вибірки характерна висока продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, адже лише 19,1% мають високі показники і 14,9% – вкрай високі показники. Візуально зазначені результати представлені на рис. 2.5.

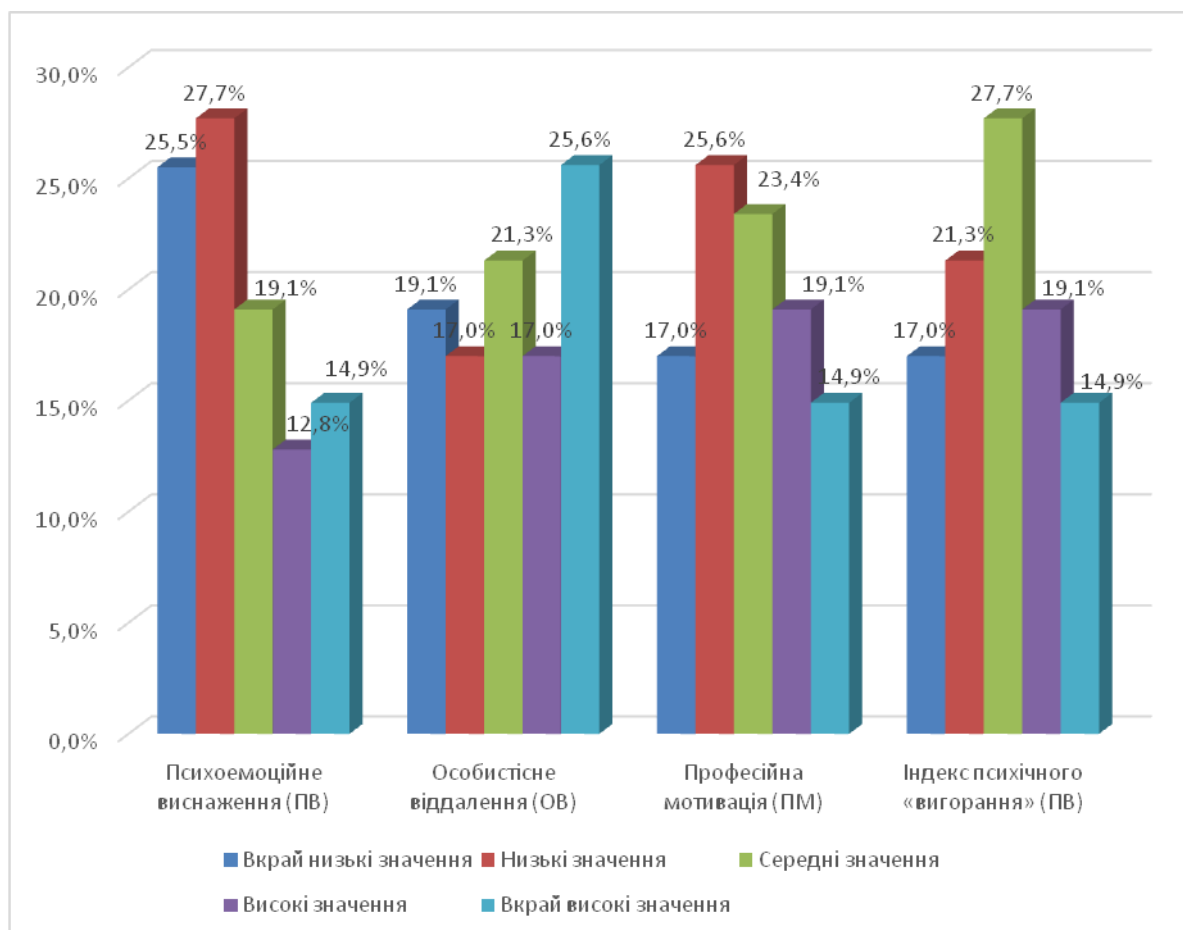


Рис. 2.5. Показники психічного вигорання у вчителів початкових класів

Таким чином, згідно узагальненню отриманих даних в ході проведення діагностики вчителів початкових класів за методикою «Визначення психічного вигорання» дає можливість зазначити, що третина педагогів нашої вибірки демонструє симптоми, характерні для психічного вигорання (19,1% мають високі значення за індексом психічного «вигорання» (ПВ), а 14,9% взагалі вкрай високі значення).

Наступна методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Райх) була спрямована на визначення рівню

стресостійкості у фахівців галузі освіти та можливого прояву дезадаптації. Отримані в ході аналізу отриманих даних результати відображені в Таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

Показники стресостійкості та соціальної адаптації педагогів

Ступень супротиву стресу	Кіль-ть	Відсоток (%)
Низький	18	38,3
Пороговий	15	31,9
Високий	14	29,8

Згідно з отриманими даними, представленими в табл. 2.7, спостерігаємо, що 39,3% опитаних педагогів мають низький рівень стресостійкості та соціальної адаптації, 31,9% – середній або пороговий ступінь супротиву стресу, а 29,8% – високий. Візуалізація результатів дослідження ступеню супротиву стресу та рівню соціальної адаптації фахівців галузі освіти представлені на рис. 2.6.

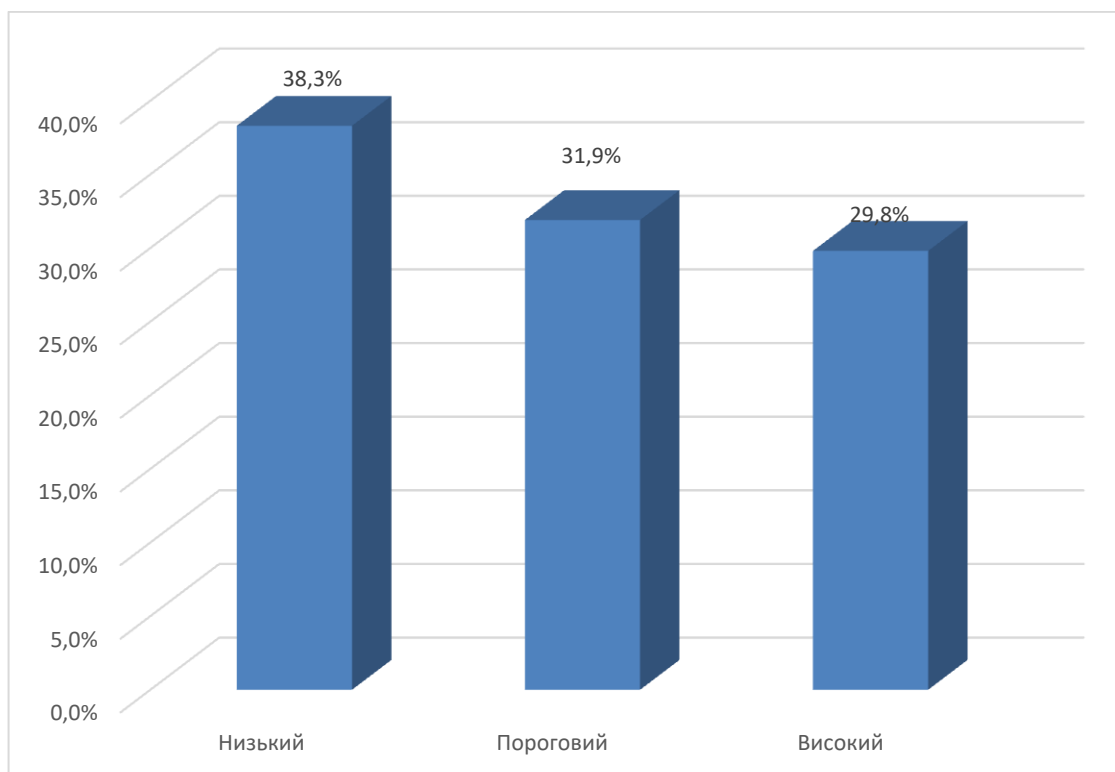


Рис. 2.6. Показники стресостійкості та соціальної адаптації вчителів початкових класів

Представлені на рис. 2.6. результати свідчать про те, що третина педагогів має недостатній рівень опору стресу, що вказує на високий ризик формування професійного вигорання і навіть реальної загрози психосоматичне захворювання, оскільки вони дуже близькі до фази нервового виснаження.

І остання методика «Оцінка рівня нервовопсихічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. А. Бодровим) дозволила нам визначити рівень нервово-психічної стійкості педагогів та ризику їх дезадаптації у стресі. Отримані в ході аналізу отриманих даних результати відображені в Таблиці 2.8.

*Таблиця 2.8.*

Показники рівню нервовопсихічної стійкості  
та ризику дезадаптації у стресі

Характеристики рівня НПС	Кіль-ть	Відсоток (%)
Висока НПС	8	17
Хороша НПС,	16	34
Задовільна НПС	14	29,8
Незадовільна НПС.	9	19,2

Згідно з отриманими даними, представленими в табл. 2.8, можемо стверджувати, що у 17% опитаних вчителів початкових класів визначено високий рівень нервовопсихічної стійкості. У цих педагогів нервові зриви майже не вірогідні і можна говорити про наявність дуже сприятливого прогнозу щодо стійкості в стресовій ситуації. Хороша нервовопсихічна стійкість була визначена у 34% вчителів, які мають сприятливий прогноз і для них зриви маловірогідні. Щодо фахівців галузі освіти з малосприятливим прогнозом, то їх було визначено достатньо багато – 29,8%. У цих педагогів визначається задовільна нервовопсихічна стійкість і вони схильні до зривів, особливо в екстремальних ситуаціях. І варто виділити особливу групу вчителів початкових класів, для яких прогноз несприятливий – це 31,9% з незадовільним рівнем нервовопсихічної стійкості. Для цієї категорії педагогів

характерна висока вірогідність нервово-психічних зривів. Візуалізація результатів дослідження рівень нервово-психічної стійкості педагогів та ризику їх дезадаптації у стресі фахівців галузі освіти представлені на рис. 2.7.

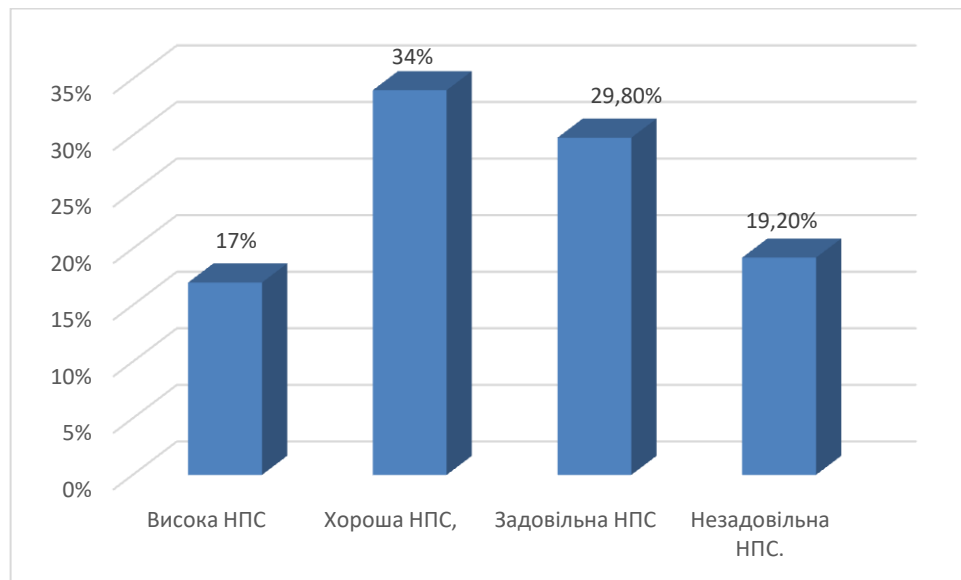


Рис. 2.7. Показники рівню нервовопсихічної стійкості вчителів початкових класів та ризику їх дезадаптації у стресі

Представлені на рис. 2.7. результати свідчать про те, що більше третини фахівців галузі освіти, яких було опитано в межах дослідження, мають малосприятливий та несприятливий прогноз щодо їх дезадаптації в стресі (у них було визначено незадовільний та задовільний рівень нервовопсихічної стійкості). Саме тому необхідним є розробка та впровадження соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на профілактику професійного вигорання фахівців галузі освіти та підвищення у них рівню стресостійкості.

В межах нашого дослідження ми висунули припущення про те, що рівень професійного вигорання фахівців галузі освіти, впливає рівень соціальної адаптації, стресостійкості (ступень супротиву стресу) та нервовопсихічної стійкості. В методі підтвердження нами було застосовано методи математичної статистики, а конкретно коефіцієнт лінійної кореляції г-Пірсона. Даний критерій застосовується для двох безперервних (метричних змінних), які вимірюються на одній і тій же вибірці. В результаті розрахунку

за допомогою зазначеного критерію ми отримали кореляційні зв'язки, які представлено в Таблиці 2.9. Повний розрахунок за допомогою коефіцієнта лінійної кореляції r-Пірсона наведено в Додатку В.

Таблиця 2.9.

Кореляційні зв'язки (коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона,  $r =$ )

Симптоми емоційного вигорання	рівень нервовопсихічної стійкості	ступень супротиву стресу та рівень соціальної адаптації
Переживання психотравмуючих обставин	<b>-0,860**</b>	<b>0,832**</b>
Незадоволеність собою	-0,262	<b>0,355*</b>
«Загнаний в клітку»	<b>-0,694**</b>	<b>0,684**</b>
Тривога і депресія	-0,282	<b>0,446**</b>
Неадекватне виборче емоційне реагування	<b>-0,819**</b>	<b>0,788**</b>
Емоційно-етична дезорієнтація	-0,046	0,140
Розширення сфери економії емоцій	-0,110	0,238
Редукція професійних обов'язків	-0,263	<b>0,321*</b>
Емоційний дефіцит	-0,147	<b>0,314*</b>
Емоційна відчуженість	<b>-0,612**</b>	<b>0,560**</b>
Особисте відчуження (деперсоналізація)	-0,184	0,283
Психосоматичні і психовегетативні порушення	<b>-0,603**</b>	<b>0,502**</b>

\*\* . Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-бічна).

\* . Кореляція значуща на рівні 0.05 (2-бічна).

Отже, аналіз даних надав можливість виділити зв'язки між симптомами емоційного вигорання та рівнем соціальної адаптації та стресостійкості (ступеню супротиву стресу), а саме:

– між «переживанням психотравмуючих обставин», рівнем нервовопсихічної стійкості ( $r = -0,860$ , при  $p \leq 0,01$  – сильний зв'язок при негативній спрямованості кореляції (зворотні зв'язки), тобто зворотній

кореляційний зв'язок), ступенем супротиву стресу та рівнем соціальної адаптації ( $r = 0,832$ , при  $p \leq 0,01$  – сильний зв'язок позитивно спрямованості кореляції (прямі зв'язки), тобто прямий кореляційний зв'язок), тобто чим нижче рівень нервовопсихічної стійкості і вище дезадаптація в стресі, чим нижче рівень стресостійкості та адаптації особистості, тим сильніший вплив на вчителя початкових класів здійснюють психотравмуючі ситуації і навпаки;

– між «незадоволеністю собою», ступенем супротиву стресу та рівнем соціальної адаптації ( $r = 0,355$ ,  $p \leq 0,05$  – помірний зв'язок), тобто чим менше у педагога супротив стресу і нижче рівень соціальної адаптації, тим більше він незадоволений собою та навпаки, чим менше задоволений собою вчитель, тим більше в нього ризик розвитку стресу;

– між «загнаний в клітку», рівнем нервовопсихічної стійкості ( $r = -0,694$ , при  $p \leq 0,01$  сильний зворотній кореляційний зв'язок), ступенем супротиву стресу та рівнем соціальної адаптації ( $r = 0,684$ , при  $p \leq 0,01$  сильний прямий зв'язок), тобто чим нижче рівень нервовопсихічної стійкості і вище дезадаптація в стресі, і чим менше у педагога супротив стресу і нижче рівень соціальної адаптації, тим більше в нього ризик опинитися в інтелектуально-емоційному ступорі;

– між «тривогою і депресією» та тривожність, ступенем супротиву стресу та рівнем соціальної адаптації ( $r = 0,446$ , при  $p \leq 0,01$  – сильний прямий зв'язок), тобто чим менше у педагога супротив стресу і нижче рівень соціальної адаптації, тим більше він відчуває тривогу і в нього вище ризик розвитку депресії;

– між «неадекватним виборчим емоційним реагуванням», рівнем нервовопсихічної стійкості ( $r = -0,819$ , при  $p \leq 0,01$  – сильний зворотній кореляційний зв'язок), ступенем супротиву стресу та рівнем соціальної адаптації ( $r = 0,788$ ,  $p \leq 0,01$  – сильний прямий кореляційний зв'язок), тобто чим частіше фахівець галузі освіти може опиратися стресу, чим нижче рівень його нервовопсихічної стійкості і вище ризик дезадаптації в стресі, то тим



частіше він вдається до неадекватного виборчого емоційного реагування, що спричиняє труднощі соціальної адаптації;

- між «редукцією професійних обов'язків», ступенем супротиву стресу та рівнем соціальної адаптації ( $r=0,321$ ,  $p \leq 0,05$  – помірний прямий зв'язок), тобто, чим нижче ступень супротиву стресу у фахівця галузі освіти і вище ризик дезадаптації, тим вище в нього прагнення до скорочення й полегшення своїх професійних обов'язків;

- між «емоційним дефіцитом», ступенем супротиву стресу та рівнем соціальної адаптації ( $r=0,314$ ,  $p \leq 0,05$  – помірний прямий кореляційний зв'язок) – чим менше у вчителя рівень соціальної адаптації та супротиву стресу, тим вище ризик деперсоналізації (вчитель усе рідше демонструє позитивні емоції, а частіше – негативні), людина стає більш різкою, грубою, дратівливою тощо;

- між «емоційна відчуженість», рівнем нервовопсихічної стійкості ( $r=-0,612$ , при  $p \leq 0,01$  – сильний зворотній кореляційний зв'язок), ступенем супротиву стресу та рівнем соціальної адаптації ( $r=0,560$ , при  $p \leq 0,01$  – сильний прямий зв'язок), тобто, чим менший рівень нервовопсихічної стійкості, супротиву стресу у вчителя і вище ризик розвитку дезадаптації, тим частіше він «виключає» емоції у процесі виконання професійної діяльності;

- між «психосоматичні і психовегетативні порушення», рівнем нервовопсихічної стійкості ( $r=-0,603$ , при  $p \leq 0,01$  – сильний зворотній кореляційний зв'язок), ступенем супротиву стресу та рівнем соціальної адаптації ( $r=0,502$ , при  $p \leq 0,01$  – сильний прямий зв'язок), а це говорить про те, що чим менший рівень нервовопсихічної стійкості, супротиву стресу у вчителя і вище рівень дезадаптації, тим вище в нього ризик виникнення психосоматичних та психовегетативних порушень.

Отже, узагальнюючи все вищезазначене, можна стверджувати про те, що дійсно є зв'язок між ступенем супротиву стресу, рівнем соціальної адаптації, нервовопсихічної стійкості та рівнем розвитку емоційного

вигорання, тобто чим менший рівень нервовопсихічної стійкості та супротиву стресу у фахівця, тим вище є ризик формування в нього більшості симптомів емоційного вигорання та соціальної дезадаптації.

### **Висновки до 2 розділу**

З метою визначення причин та можливих наслідків професійного вигорання вчителів початкових класів було проведено дослідження на базі Криворізької гімназії №57, «Montessori School» м. Кривий Ріг. В дослідженні приймали участь 47 педагогічних робітників навчальних закладів віком від 24 до 55 років (24 педагога було опитано очно на базі закладів освіти м. Кривий Ріг, 23 вчителя було опитано дистанційно). З метою визначення рівня професійного вигорання та ступеню супротиву стресу педагогічних працівників були використані наступні методики: «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойко, «Визначення психічного вигорання» О. Рукавішнікова, методика «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Райх), «Оцінка рівня нервовопсихічної стійкості» (методика «Прогноз» за В. А. Бодровим).

За результатами дослідження ми виявили, що третина вчителів початкових класів (31,9%) мають ознаки сильного напруження, а у 27,7% ця стадія майже сформувалась. Крім того, за іншими фазами розвитку стресу («резистенція» та «виснаження») теж більше третини опитаних нами вчителів початкових класів мають високі показники. Так, вже сформована резистенція була визначена у 36,2% педагогів, а майже вже сформована повністю у 40,4%. Що стосується виснаження, то у 34,1% педагогів воно вже сформовано, а у 36,2 на стадії активного формування, тобто вже існує великий ризик проявлення всіх ознак виснаження у вчителів. Таким чином всі симптоми емоційного вигорання були виявлені у віх опитуваних фахівців галузі освіти, але з різним відсотковим співвідношенням. Крім того, проведений нами статистичний аналіз даних за допомогою коефіцієнта лінійної кореляції r-Пірсона дозволив підтвердити, щодо існування зв'язку

між рівне нервовопсихічної стійкості, ступенем супротиву стресу і рівнем адаптації вчителів початкових класів з рівнем професійного вигорання, а саме: між переживанням психотравмуючих обставин, загнаністю в клітку, неадекватним виборчим емоційним реагуванням, неадекватним виборчим емоційним реагуванням, емоційною відчуженістю, психосоматичними і психовегетативними порушеннями та рівнем нервовопсихічної стійкості, ступенем супротиву стресу й рівнем соціальної адаптації; між незадоволеністю собою, тривогою і депресією, редукцією професійних обов'язків, емоційним дефіцитом та ступенем супротиву стресу й рівнем соціальної адаптації.

Все вищезазначене зумовлює розробку соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на зниження негативних наслідків синдрому емоційного вигорання та попередження його розвитку у педагогів початкових класів.

### РОЗДІЛ 3.

## КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА, СПРЯМОВАНА НА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

### 3.1. Соціально-психологічний тренінг як інструмент подолання професійного вигорання фахівців галузі освіти

У рамках даної кваліфікаційної роботи було розроблено соціально-психологічний тренінг «Профілактика подолання професійного вигорання фахівців галузі освіти».

На основі результатів проведеного дослідження був розроблений тренінг, спрямований на зниження ступеня прояву емоційного вигорання серед вчителів початкових класів. Для цього було сформована тренінгова група, яка включала 14 осіб. Тренінги відбувалися на регулярній основі, один раз на тиждень, 10 занять, тривалість заняття 1,5 години.

Метою тренінгів було ознайомлення учасників із поняттям «запобігання та подолання професійного вигорання у фахівців галузі освіти», його причинами та наслідками, визначення ефективних шляхів попередження та подолання цього явища. А також забезпечення учасників навичками управління стресом, підвищення у них емоційну стійкість та запобігти або зменшити прояви професійного вигорання.

Належно до мети, було встановлено такі завдання:

1. Сприяти учасникам усвідомити причини та прояви професійного вигорання.
2. Надати практичні інструменти для боротьби зі стресом та напругою.
3. Сприяти розвитку емоційної саморегуляції та формуванню позитивного мислення.

4. Створити сприятливу атмосферу для профілактики синдрому професійного вигорання.

5. Забезпечити учасників техніками для відновлення та підтримки ресурсів та мотивації до професійної діяльності.

Складено перелік методів і форм роботи, що застосовуватимуться під час тренінгу: робота в групах, аутогенне тренування, арт-терапія, дискусії, дихальна саморегуляція, розслаблення м'язів, релаксаційні вправи, вправи на фізичне та емоційне розвантаження.

Обладнання: папір, кольорові олівці, метафоричні асоціативні картинки, блокнот та ручка для запису.

Очікуванні результати:

1. Покращення емоційної стійкості та зменшення рівня професійного вигорання.

2. Підвищення усвідомленості щодо власного стану та вміння управляти стресом.

3. Розвиток навичок саморегуляції та пошук нових джерел професійної мотивації.

4. Формування позитивного ставлення до професійної ідентичності.

5. Покращення психологічного клімату серед педагогів.

Тема 1. «Знайомство та ресурсний початок».

План-структура тренінгового заняття:

Мета: Ознайомити учасників з програмою, зняти напругу, створити комфортну атмосферу для роботи, налаштувати учасників на відкриту комунікацію. Акцентувати на важливості турботи про власний емоційний стан для професійної ефективності.

Перелік вправ на тренінгу:

- Вступ та встановлення правил групи: повага, довіра, активність, конфіденційність, (5 хвилин).

- Вправа на знайомство «Моє професійне я». Зміст вправи: кожен учасник коротко розповідає про свою професійну діяльність та виклики з якими стикається (5 хвилин).

- Вступ у проблему професійного вигорання (20 хвилин). Міні-лекція (з елементами діалогу): що таке професійне вигорання, ознаки та його наслідки (емоційне виснаження, зниження продуктивності, деперсоналізація).

- Розповідь про «ефект зневаженого кисню» (метафора про авіаційні маски: допоможи собі, щоб допомогти іншим).

- Обговорення в групі: які ситуації у шкільній діяльності можуть викликати емоційне виснаження.

- Вправа «Колесо балансу» (25 хвилин). Зміст вправи: учасники малюють коло, яке розділяють на сектори (робота, сім'я, хобі, здоров'я, соціальні зв'язки, тощо). Оцінити рівень задоволеності кожною сферою за шкалою від 1 до 10. Обговорити в парах: які сфери потребують більше уваги? Де саме є ризик виснаження?

- Вправа «Моє джерело енергії» (15 хвилин). Зміст вправи: учасники малюють свій «ресурсний символ» - щось, що дає їм енергію та натхнення. Презентують свій малюнок і коротко розповідають про власний ресурс.

- Підбиття підсумків та домашнє завдання: вести короткий щоденник «Мої маленькі ресурси» - щодня записувати одну приємну подію чи джерело радості (5 хвилин).

- Заключна частина (5 хвилин). Зворотній зв'язок від учасників.

Тема 2. «Розпізнавання симптомів вигорання».

План-структура тренінгового заняття:

Мета: Ознайомити учасників з поняттям «професійного вигорання», його ознаками та етапами. Допомогти вчителям усвідомити власний емоційний стан та ризики, пов'язані з професійною діяльністю.

- Вступна частина (5 хвилин). Привітання та підсумок попередньої зустрічі.
  - Вправа «Як я сьогодні?». Зміст вправи: учасники по черзі діляться своїм настроєм, використовуючи метафору (наприклад: «Я сьогодні, як хмаринка, що трохи втомилась від подорожі») (5 хвилин).
  - Міні-лекція: «Професійне вигорання: ознаки та етапи» (15 хвилин). Теоретичний блок: поняття професійного вигорання (за К. Маслач). Основні компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійних досягнень. Етапи вигорання. Запитання для групи: чи помічали у собі чи колегах ознаки вигорання?
  - Вправа «Чек-лист симптомів вигорання» (20 хвилин). Зміст вправи: учасникам роздають чек-лист із ознаками вигорання (фізичні, емоційні, поведінкові симптоми). Протягом 5-7 хвилин кожен індивідуально аналізує власний стан за цими критеріями. Обговорення в парах: поділитися результатами та враженням від вправи (добровільно).
  - Арт-терапевтична вправа «Мій внутрішній стан зараз» (25 хвилин). Зміст вправи: учасники отримують папір та кольорові олівці й малюють символ або образ, що відображає їхній внутрішній стан на даний момент. Учасники (за бажанням) показують свої малюнки й коротко описують їх. Рефлексія від тренера: пояснення, як ці образи можуть бути пов'язані з процесами вигорання та відновлення.
  - Групове обговорення «Мій спосіб справлятися з труднощами» (10 хвилин).
  - Вправа «Банк ресурсів». Зміст вправи: група разом формує перелік доступних стратегій та ресурсів для відновлення.
  - Підбиття підсумків та домашнє завдання: вести щоденник емоцій протягом тижня: кожного дня коротко фіксувати, який настрій і що вплинуло на стан учасників (5 хвилин).
  - Заключна частина (5 хвилин). Зворотній зв'язок від учасників.
- Тема 3. «Емоційна грамотність».

### План-структура тренінгового заняття:

Мета: навчити учасників розпізнавати та усвідомлювати власні емоції, розвивати навички емоційної грамотності як інструменту профілактики вигорання.

- Вступна частина (5 хвилин). Привітання та підсумок попередньої зустрічі.

- Вправа «Мій емоційний колір» (5 хвилин). Зміст вправи: учасники обирають колір, який найкраще передає їхній емоційний стан на цей момент. Коротко пояснити свій вибір.

- Міні-лекція: «Що таке емоційна грамотність» (15 хвилин). Теоретичний блок: емоції, як природна реакція на події; різниця між емоціями, почуттями та настроєм; важливість прийняття всіх емоцій. Основні компоненти емоційної грамотності.

- Вправа «Емоційний барометр» (25 хвилин). Зміст вправи: учасники отримують таблицю з основними емоціями (радість, гнів, страх, смуток, здивування тощо). Протягом кількох хвилин кожен обирає, які емоції найчастіше відчував цього тижня. Обговорити в малих групах (3-4 особи): які емоції є домінуючими? Які події викликали ці емоції?

- Арт-терапевтична вправа «Мій емоційний портрет» (30 хвилин). Зміст вправи: учасники малюють свій емоційний стан на великому аркуші, використовуючи кольори, форми та символи. Кожен (за бажанням) презентує свою роботу та коротко розповідає про емоції, які зобразив. Тренер звертає увагу на важливість усвідомлення всього спектра емоцій і їх впливу на добробут.

- Вправа «Як працювати з емоціями?» (15 хвилин). Теоретичний блок: дихальні техніки для заспокоєння; перенесення уваги (практика усвідомленості); щоденник емоцій як інструмент саморефлексії. Разом з учасниками виконати дихальну техніку «Дихання по квадрату».



- Підбиття підсумків та домашнє завдання: протягом тижня вести «щоденник емоцій» та щодня записувати три основні емоції дня і ситуації, що їх викликали.

- Заклучна частина (5 хвилин). Зворотній зв'язок від учасників.

Тема 4. «Управління стресом та техніки саморегуляції».

План-структура тренінгового заняття:

Мета: ознайомити учасників із поняттям стресу, його впливом на організм і навчити практичних технік для саморегуляції та зменшення рівня стресу.

- Вступна частина (5 хвилин). Привітання та підсумок попередньої зустрічі.

- Вправа «Стресометр» (5 хвилин). Зміст вправи: учасники коротко розповідають, наскільки вона/він зараз відчуває стрес за шкалою від 1 до 10.

- Міні-лекція: «Що таке стрес і його вплив на організм» (15 хвилин). Теоретичний блок: поняття стресу, різниця між еутстресом і дистресом; фізіологічні реакції на стрес; хронічний стрес як она з причин вигорання.

- Вправа «Стресові тригери» (20 хвилин). Зміст вправи: учасникам пропонується заповнити картку з двома питаннями: 1) які ситуації викликають у мене стрес? 2) як зазвичай реаую на стрес? Обговорити у парах та обмінятися своїм досвідом про тригери та реакції на стрес. Рефлексія тренера: як усвідомлення тригерів допомагає краще ними управляти.

- Техніки саморегуляції (30 хвилин). Зміст технік:

- «Дихання по квадрату» (4-4-4-4): вдих-затримка-видих-затримка (по 4 секунди кожна фаза);

- «Прогресивна м'язова релаксація» (за Джекобсоном): напруження та поступове розслаблення різних груп м'язів;

- «Практика усвідомлення» (5-4-3-2-1 для заземлення): назвати 5 речей, які бачиш, 4, які чуєш, 3, яких можеш доторкнутися, 2 запахи та 1 смак.

- Вправа «Мій особистий анти стрес-план» (15 хвилин). Зміст вправи: кожен учасник складає список дій, які допомагають йому/їй зменшити стрес. Поділитися в парах своїм планом та обговорити, що працює найкраще.

- Підбиття підсумків та домашнє завдання: протягом тижня щодня використовувати одну з технік саморегуляції та записувати ефект у щоденник (5 хвилин).

- Заключна частина (5 хвилин). Зворотній зв'язок від учасників.

Тема 5. «Робота з кордонами; як сказати «ні» без почуття провини».

#### План-структура тренінгового заняття:

Мета: навчити учасників встановлювати особисті та професійні кордони, розвивати навички впевненої комунікації, зокрема відмовляти без провини та страху конфлікту.

- Вступна частина (5 хвилин). Привітання та підсумок попередньої зустрічі.

- Вправа «Кордони в просторі» (5 хвилин). Зміст вправи: учасники стають у коло та роблять крок вперед чи назад, відповідаючи на запитання: «наскільки ви сьогодні готові до взаємодії?» (близькість символізує відкритість, відстань – потребу в особистому просторі).

- Міні-лекція: «Що таке особисті кордони та чому вони важливі?» (15 хвилин). Теоретичний блок: види кордонів (емоційні, фізичні, часові, професійні); ризики порушення кордонів (накопичення втоми, образи, вигорання); типові труднощі з відмовою.

- Вправа «Мої кордони» (20 хвилин). Зміст вправи: учасники отримують шаблон кола, яке поділене на сектори: робота, сім'я, друзі, відпочинок. У кожному секторі коротко записати, що готові дозволити іншим і що для них неприйнятне. Обговорення в парах. Рефлексія тренера:

що заважає встановлювати кордони? Які почуття виникають у таких ситуаціях?

- Вправа «Як сказати «ні»» (25 хвилин). Теоретичний блок: моделі конструктивної відмови (метод «сандвіч» почати з компліменту, потім відмова, завершити чимось позитивним); чітка і коротка відмова; пропозиція альтернативи; встановлення часових меж. Зміст вправи: учасники об'єднуються в трійки й розігрують міні-сценки, де одна особа просить щось зробити, інша – відмовляє, використовуючи одну з моделей. Третя особа спостерігає та дає зворотній зв'язок. Обговорення.

- Арт-терапевтична вправа «Мій символ кордонів» (20 хвилин). Зміст вправи: учасники малюють символ, який відображає їхні кордони. Кожен учасник (за бажанням) коротко описує свій символ та пояснює, як він пов'язаний із особистими кордонами. Рефлексія: який стан викликає усвідомлення своїх кордонів? Які ситуації потребують більш чітких кордонів?

- Підбиття підсумків та домашнє завдання: протягом тижня практикувати одну з моделей відмови та записати в щоденник свої відчуття та реакції на неї (5 хвилин).

- Заключна частина (5 хвилин). Зворотній зв'язок від учасників.

Тема 6. «Баланс роботи та життя».

План-структура тренінгового заняття:

Мета: допомогти учасникам усвідомити важливість балансу між роботою та відпочинком, навчити розподіляти ресурси та час таким чином, щоб уникати перевантаження і вигорання.

- Вступна частина (5 хвилин). Привітання та підсумок попередньої зустрічі.

- Вправа «Моя шкала балансу» (5 хвилин). Зміст вправи: кожен учасник оцінює свій нинішній баланс між роботою та особистим життям за шкалою від 1 до 10.

- Міні лекція «Що таке баланс роботи та життя?» (15 хвилин). Теоретичний блок: оптимальне поєднання професійної діяльності та особистих потреб; наслідки дисбалансу.

- Вправа «Колесо балансу» (15 хвилин). Зміст вправи: учасники малюють коло, яке ділять на кілька секторів (робота, відпочинок, здоров'я, стосунки, розвиток, хобі тощо). У кожному секторі ставлять оцінку від 1 до 10, наскільки вони задоволені цією сферою. Обговорення в парах: які сфери виявилися найменш розвиненими? Чому так сталося? Рефлексія: що може змінити ситуацію на краще? Які маленькі кроки можна зробити для поліпшення балансу?

- Вправа «Пріоритети дня» (20 хвилин). Теоретичний блок: принцип Парето (80/20) та метод «важливе проти термінового» (матриця Ейзенхауера). Зміст вправи: учасники отримують список типових завдань і розподіляють їх за принципом «важливе/термінове». Обговорення: чи правильно визначили пріоритети? Що зазвичай ігнорується, а що забирає забагато часу?

- Арт-терапевтична вправа «Мій ідеальний день» (20 хвилин). Зміст вправи: учасникам пропонується намалювати свій ідеальний день, розподіливши час так, щоб був баланс між роботою, відпочинком і особистими потребами. Кожен (за бажанням) ділиться своєю роботою та розповідає, що для нього/неї важливо. Обговорення: які елементи можна перенести в реальне життя? Які перешкоди заважають створити ідеальний день?

- Планування відпочинку «Час для себе» (20 хвилин). Зміст роботи: учасники складають план «часу для себе» на наступний тиждень, виділяючи конкретні години для відпочинку, хобі чи саморозвитку. Обговорити в парах: як часто вони приділяють час лише собі? Що допомагає або заважає це робити? Рефлексія: чи є для них відпочинок пріоритетом? Як зміниться їх самопочуття, якщо вони регулярно матимуть час для себе?

- Підбиття підсумків та домашнє завдання: виконати заплановані заходи для себе та записати свої враження й відчуття в щоденник (5 хвилин).
- Заклучна частина (5 хвилин). Зворотній зв'язок від учасників.

Тема 7. «Соціальна підтримка: Роль колективу у подоланні вигорання».

#### План-структура тренінгового заняття:

Мета: усвідомити важливість соціальної підтримки у подоланні професійного вигорання, розвивати навички командної взаємодії та підтримуючого спілкування.

- Вступна частина (5 хвилин). Привітання та підсумок попередньої зустрічі.
- Вправа «Павутина підтримки» (5 хвилин). Зміст вправи: учасники стають у коло та передають клубок ниток, називаючи ім'я колеги та за що його цінують або підтримують. Утворюється «павутина», що символізує зв'язок між членами колективу.
- Міні-лекція: «Соціальна підтримка та її вплив на подолання вигорання» (15 хвилин). Теоретичний блок: соціальна підтримка та її види; вплив підтримки колективу.
- Вправа «Мій рівень підтримки» (20 хвилин). Зміст вправи: учасникам пропонують скласти «Карту соціальної підтримки». Вони малюють три кола: найближчі люди; колеги та керівництво; зовнішні ресурси. Обговорення в парах: які кола заповнені найбільше? Якої підтримки бракує? Рефлексія: що допомагає отримувати більше підтримки? Які ресурси можна активізувати?
- Вправа «Я-повідомлення для підтримки» (25 хвилин). Теоретичний блок: використання «Я-повідомлень» для конструктивної комунікації та висловлення потреб без звинувачень. Структура «Я-повідомлення»: 1. Я відчуваю ... (опис почуття). 2. Коли ... (опис ситуації). 3. Тому, що ... (пояснення, чому це важливо). 4. Я б хотів/ла ... (прохання або пропозиція). Зміст вправи: учасники об'єднуються в трійки та моделюють ситуації, де один учасник просить про підтримку колег, використовуючи «Я-

повідомлення». Інші дають зворотній зв'язок про ефективність комунікації. Обговорення: які складнощі виникають під час висловлення потреб? Як на них реагували колеги?

- Арт-терапевтична вправа «Міст дружби» (20 хвилин). Зміст вправи: учасники малюють міст, де з одного боку зображають себе у стані вигорання, а з іншого – себе у ресурсному стані. На арках мосту вони записують, яка підтримка від колег і близьких допомагає їм перейти зі стану вигорання до відновлення. Учасники (за бажанням) діляться своїми символами підтримки. Рефлексія: що можна зробити, щоб отримувати більше підтримки? Як можна самому стати джерелом підтримки?

- Підбиття підсумків та домашнє завдання: спробувати використовувати «Я-повідомлення» на роботі або в особистому житті для вираження своїх потреб (5 хвилин).

- Заключна частина (5 хвилин). Зворотній зв'язок від учасників.

Тема 8. «Відновлення через творчість».

План-структура тренінгового заняття:

Мета: дослідити можливості творчості як інструмента для відновлення емоційного стану, зниження стресу та подолання вигорання.

- Вступна частина (5 хвилин). Привітання та підсумок попередньої зустрічі.

- Вправа «Творчий імпульс» (5 хвилин). Зміст вправи: учасники по черзі називають одну річ, яка їх надихає на творчість.

- Міні-лекція «Творчість як інструмент відновлення» (15 хвилин). Теоретичний блок: творчість – форма вираження; вплив творчості на емоційний стан; види творчих діяльностей, що сприяють відновленню.

- Вправа «Емоційний колаж» (25 хвилин). Зміст вправи: учасники отримують різноманітні журнали, кольорові папери, ножиці, клей та маркери. Вони мають створити колаж, який відображає їхні емоції, переживання та бажання. Учасники працюють у тиші, концентруючись на своїх емоціях на тому, як вони хочуть їх виразити. По завершенні колажу,

учасники діляться своїми роботами та коротко пояснюють, що вони хотіли висловити через творчість. Рефлексія: які емоції вдалося вивільнити через творчий процес? Як це вплинуло на самопочуття?

- Арт-терапевтична вправа «Лист до себе» (20 хвилин). Зміст вправи: учасники пишуть листа самі собі, де описують свої переживання, страхи, надії та мрії. Важливо бути чесними і відкритими. Тема листа: «Як я можу піклуватися про себе?». Обговорення в парах про процес написання. Як це допомогло зрозуміти свої емоції? Рефлексія: як лист може стати способом само розуміння та самодопомоги?

- Групова творчість «Музичний момент» (15 хвилин). Зміст вправи: учасники разом створюють музичну композицію, використовуючи підручні інструменти. Кожен додає свій звук чи мелодію, намагаючись виразити свої емоції через музику. Обговорення: як відчуття колективної творчості впливають на емоційний стан? Як це допомогло відчуті підтримку одне одного?

- Підбиття підсумків та домашнє завдання: протягом тижня учасники мають знайти час для творчої діяльності, яка їм подобається та зафіксувати свої відчуття в щоденнику.(5 хвилин).

- Заключна частина (5 хвилин). Зворотній зв'язок від учасників.

Тема 9. «Тайм-менеджмент для педагогів».

#### План-структура тренінгового заняття:

Мета: ознайомити учасників з техніками тайм-менеджменту, допомогти структурувати свій робочий час та уникати перевантажень.

- Вступна частина (5 хвилин). Привітання та підсумок попередньої зустрічі.

- Вправа «24 години» (5 хвилин). Зміст вправи: учасники в парах називають найважливіші речі, на які витрачають час за добу. Це допоможе налаштуватися на тему планування.

- Міні-лекція: «Основи тайм-менеджменту для педагогів» (15 хвилин). Теоретичний блок: основні принципи тайм-менеджменту; методи

планування («ABCD», правило Парето, техніка Pomodoro, Матриця Ейзенхауера); пастки перевантаження.

- Вправа «Матриця Ейзенхауера для вчителя» (20 хвилин). Зміст вправи: кожен учасник отримує шаблон матриці Ейзенхауера (4 квадранти: важливі та термінові завдання, важливі й не термінові, термінові та неважливі, неважливі й не термінові). Протягом 10 хвилин учасники записують свої типові щоденні завдання в кожен квадрант. Обговорення в групах: які завдання найчастіше потрапляють у перший квадрант? Що можна делегувати або відкласти? Рефлексія: як матриця допомагає впорядкувати завдання та зменшити стрес?

- Вправа «Тайм-лог: Що забирає мій час?» (20 хвилин). Зміст вправи: учасники отримують таблицю, де мають записати свої щоденні справи та приблизний час, який витрачають на кожну активність. Учасники шукають «поглиначі часу» - дрібні задачі чи перерви, які з'їдають час. Обговорення: що можна скоротити чи оптимізувати? Як уникнути перенапруження?

- Вправа «Ідеальний тиждень» (25 хвилин). Зміст вправи: учасники малюють свій «ідеальний тиждень» - розклад, у якому передбачено час для роботи, відпочинку, особистих інтересів та відновлення. Учасники мають виділити час на важливі, але не термінові речі. Обговорення в групах: чи вдалося знайти місце для себе в розкладі? Які справи можна оптимізувати чи делегувати? Рефлексія: як планування часу допомагає уникати вигорання та перевантажень?

- Підбиття підсумків та домашнє завдання: протягом наступного тижня учасники мають вести «тайм-лог» та спробувати застосувати одну з технік планування. У кінці тижня варто відстежити, чи стало менше стресу та перевантаження (5 хвилин).

- Заключна частина (5 хвилин). Зворотній зв'язок від учасників.

Тема 10. «Мотивація на майбутнє».

План-структура тренінгового заняття:



Мета: закріпити здобуті знання, підвести підсумки роботи, надихнути учасників продовжувати використовувати отримані інструменти та зберігати емоційний баланс у майбутньому.

- Вступна частина (5 хвилин). Привітання та підсумок попередньої зустрічі.

- Вправа «Одне слово про нашу програму» (5 хвилин). Зміст вправи: кожен учасник називає одне слово чи фразу, яка асоціюється з пройденими тренінгами.

- Вправа «Моє особисте відкриття» (20 хвилин). Зміст програми: учасники протягом 5-7 хвилин записують на аркуші: найбільше відкриття, яке вони зробили під час тренінгової програми; які навички планують використовувати надалі. Обговорення в колі: кожен учасник ділиться своїми думками (за бажанням). Рефлексія: як ці відкриття допоможуть уникати вигорання в майбутньому? Що змінилося в їхньому ставленні до роботи та відпочинку?

- Вправа «Ресурсність маленьких речей» (30 хвилин). Інвентар: метафоричні асоціативні картинки «Відтінки виховання» автор Юлія Торгалю.

Зміст вправи: учасникам пропонується обрати першу карту-картинку, яка б відповідала: «Цей образ відповідає моєму стану сьогодні» та розмістити цю картинку по ліву руку від себе.

Далі учасникам пропонується обрати другу картку-картинку, яка б відповідала: «Цей образ бажаний для мене сьогодні» та розмістити цю картинку по праву руку від себе.

Об'єднати учасників в пари або в групи по 3-4 особи. Запропонувати описати обрані картинки за допомогою наступних запитань:

Перший образ на картці:

- Який це образ? Які саме деталі з образу наводять Вас на думку, що Ви саме в схожому стані?

- Як Ви гадаєте, що є причиною такого стану?

- Оцініть Ваш стан від 1 до 10 балів, де 1 – дуже поганий, а 10 – дуже гарний. В стан включається відчуття свого тіла на психоемоційному та фізіологічному рівні.

Другий образ на картці:

- Який це образ? Які саме деталі з образу дають Вам зрозуміти, що саме в такому стані Ви хочете сьогодні перебувати?

- Як Ви гадаєте, які прості дії та речі допомагають цьому образу бути в такому стані?

- Що з цих речей чи дій Ви можете зробити для себе?

Учасникам пропонується обрати третю карту-картинку, яка б відповідала: «Я бачу тут ресурс» та розмістити цю картинку між двома образами. Обговорення в парі/групі третьої карти-картинки:

- Які образи на картці найяскравіші та більш за все зацікавили Вас?

- З якими ресурсами у Вас асоціюються дані образи?

- Як ці ресурси Вам допоможуть покращити свій стан на 1-2 бали?

- Які саме з простих дій та речей дадуть Вам ці ресурси?

- Обговорення: учасники діляться один з одним своїми ресурсами та шукають нові джерела підтримки.

- Групова вправа «Ресурсний плакат» (20 хвилин). Зміст вправи: учасники разом створюють «ресурсний плакат» із позитивними фразами та побажаннями, які допоможуть підтримувати один одного в складні моменти. Кожен учасник дописує на плакаті кілька мотивуючих фраз для колег. По завершенні плакат розміщують у видному місці, як нагадування про підтримку.

- Підбиття підсумків: яким був найцінніший досвід під час тренінгів? Які інструменти вже почали застосовувати? Рефлексія: що змінилося в їхньому ставленні до роботи та відпочинку? Який результат вже помітний? (5 хвилин).

- Заключна частина «Мотиваційне коло» (5 хвилин). Учасники стають у коло та по черзі кажуть щось підтримуюче одне одному,

завершаючи фразу: «Бажаю тобі...». Роздача мотиваційних листівок або невеликих сувенірів на пам'ять про тренінгові програму.

Представлений соціально-психологічний тренінг «Профілактика подолання професійного вигорання фахівців галузі освіти» був розроблений на основі спеціальної літератури, присвяченої профілактики й корекції емоційного вигорання, та формуванню стресостійкості у фахівців галузі освіти [3, 18, 33, 46, 54, 64, 83, 84].

### **3.2. Результати перевірки ефективності соціально-психологічного тренінгу**

З метою перевірки ефективності розробленого соціально-психологічного тренінгу був проведений повторний зріз за допомогою діагностичної методики «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В.В. Бойко). Для оцінки ефективності тренінгу було сформовано дві групи – експериментальну (корекційну, яку складала вчителі «Montessori School» м. Кривий Ріг – всього 14 вчителів початкових класів) та контрольної (також 14 вчителів початкових класів, які ми обрали з тих, хто проходив опитування дистанційно і у кого показники на констатуючому етапі дослідження були по рівням прояву симптомів емоційного вигорання схожі з учасниками корекційної групи). Отже, ми провели повторне діагностування педагогів, які ввійшли в ці дві групи до та після здійснення впровадження соціально-психологічного тренінгу.

Після повторного діагностування вчителів початкових класів експериментальної групи за допомогою методики діагностики рівня емоційного вигорання ми отримали дані, які подані в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Результати дослідження за методикою діагностики рівня емоційного вигорання експериментальної групи

Фази розвитку стресу		Рівень		Рівні сформованості фаз			
		Фаза не сформувалася		Фаза у стадії формування		Фаза, що сформувалася	
		кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%
Напруження	констатувальний	7	50	3	21,4	4	28,6
	контрольний	7	50	5	35,7	2	14,3
Резистенція	констатувальний	3	21,4	5	35,7	6	42,9
	контрольний	4	28,6	5	37,7	5	37,7
Виснаження	констатувальний	3	21,4	6	42,9	5	35,7
	контрольний	5	35,7	7	50	2	14,3

З таблиці 3.1 видно, що після впровадження соціально-психологічного тренінгу кількість педагогів початкових класів, що мали сформовану стадію напруження зменшилася удвічі. Можна пояснити тим, що виконання практичних вправ на заняттях з елементами тренінгу, учасники експериментальної групи засвоїли ефективні методи саморегуляції та набули навичок управління своїми психофізіологічними ресурсами.

Вплив занять на прояв симптому резистенції, порівняльні результати якого наведені в табл. 3.1, менш помітний (зменшення на 5,2%) адже для накопичення навичок ефективного запобігання стресу необхідно більше часу, ніж було відведено в програмі саме для тренінгової роботи. Проте за час роботи у групі педагогам вдалося оволодіти необхідними прийомами релаксації, які можуть застосовуватися впродовж професійної діяльності.

Симптом виснаження після впровадження програми має найбільш помітні результати. До впровадження профілактичної програми спостерігаємо сформованість стадії у 35,7% вчителів, тоді як після впровадження програми ця стадія сформована лише у 14,3%. Інші педагоги оволоділи здатністю уникати стресових ситуацій завдяки отриманим знанням про механізми та причини виникнення стресів, ознайомленню з ефективними методиками їх профілактики, оволоділи навичками саморегуляції.

Графічно результати діагностування вчителів початкових класів експериментальної груп за методикою «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» до впровадження тренінгу та після представлені на рис. 3.1.

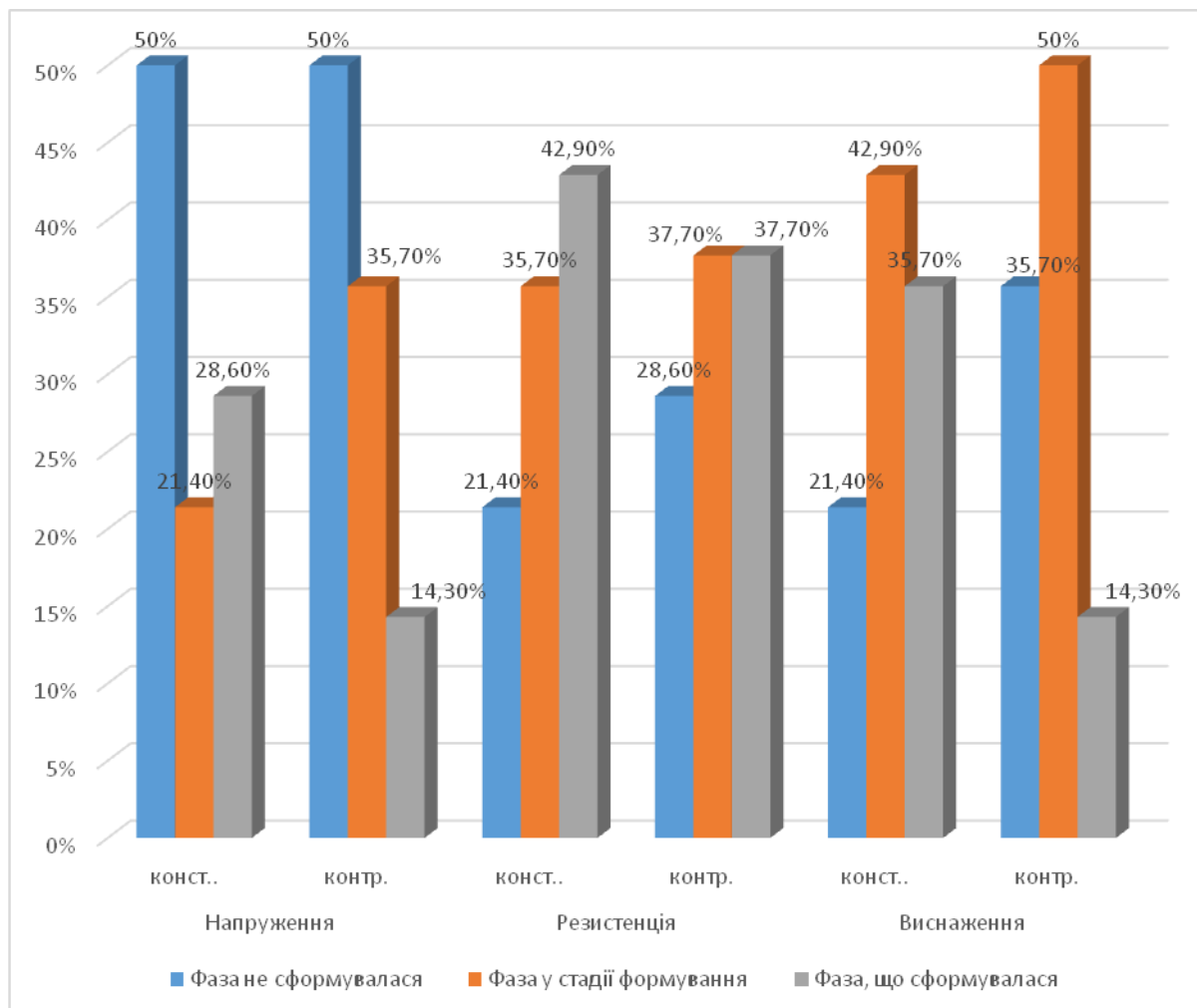


Рис. 3.1. Рівень емоційного вигорання вчителів початкових класів (експериментальна група)

Після повторного діагностування рівня емоційного вигорання педагогів початкових класів контрольної групи ми отримали результати, які представлені в Таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Результати дослідження за методикою діагностики рівня емоційного  
вигорання контрольної групи

Фази розвитку стресу		Рівень		Рівні сформованості фаз			
		Фаза не сформувалася		Фаза у стадії формування		Фаза, що сформувалася	
		кіль-ть	%	кіль-ть	%	кіль-ть	%
Напруження	констатувальний	4	28,6	4	28,6	6	42,9
	контрольний	5	35,7	4	28,6	5	35,7
Резистенція	констатувальний	5	37,7	6	42,9	3	21,4
	контрольний	6	42,9	5	35,7	3	21,4
Виснаження	констатувальний	5	35,7	5	35,7	4	28,6
	контрольний	4	28,6	4	28,6	6	42,9

Отже, що стосується контрольної групи, то значних змін ми не спостерігаємо: фаза розвитку стресу «напруження» досягла стадії «що сформувалася» у 35,7% педагогів (порівняно з 42,9% раніше), фаза розвитку стресу «резистенція» залишилася на стадії «що сформувалася» у 21,4% (незмінною), фаза розвитку стресу «виснаження» перебуває на стадії «що сформувалася», у 42,9% педагогів ця фаза (спостерігаємо підвищення кількості респондентів на 14,3%).

Графічно результати діагностування вчителів початкових класів контрольної групи за методикою «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» (В. Бойко) на констатуючому та контрольному етапі дослідження, представлені у вигляді діаграми для наочності на рис. 3.2.

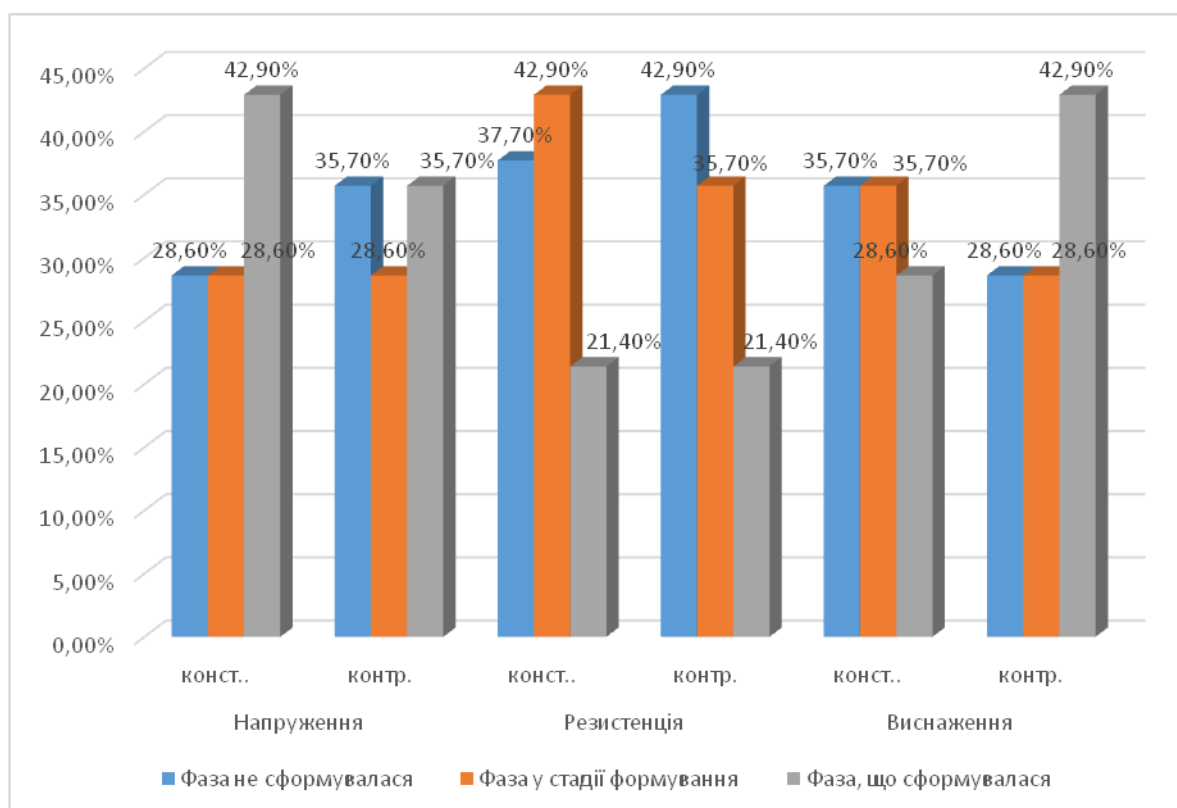


Рис. 3.2. Рівень емоційного вигорання вчителів початкових класів (контрольна група)

Для підтвердження наявності позитивних зрушень в експериментальній групі, що підтверджує ефективність розробленої нами профілактичної програми, ми розраховали Т-критерій Вілкоксона (при  $p \leq 0,05$  (рівень значущості) – наявність достовірних відмінностей між показниками). Отже, ми розраховали Т-критерій Вілкоксона за результатами вираження кожного симптому емоційного вигорання (детальний розрахунок представлено в Додатку Г). Отримані результати представлено в Таблиці 3.3.

За результатами, представленими в табл. 3.3 Бачимо, що емпіричне значення по всім симптомам емоційного вигорання менше критичного значення для  $p=0,05$ , що говорить про наявність достовірних відмінностей.

Таблиця 3.3

Порівняння показників експериментальної та контрольної групи за виразністю симптомів емоційного вигорання

Симптоми	Показники				Т-критерій Вілкоксона	Різниця при $p \leq 0,05$
	констатуючий		контрольний			
	М	SD	М	SD		
Переживання психотравмуючих обставин	12,571	3,777	11,071	3,125	0,002	Є різниця
Незадоволеність собою	11,571	3,081	10,143	2,568	0,001	Є різниця
«Загнаний в клітку»	11,714	3,604	10,500	3,322	0,002	Є різниця
Тривога і депресія	12,357	2,373	10,786	2,155	0,002	Є різниця
Неадекватне виборче емоційне реагування	12,071	2,921	10,429	2,652	0,001	Є різниця
Емоційно-етична дезорієнтація	11,643	2,791	10,357	2,239	0,002	Є різниця
Розширення сфери економії емоцій	10,429	3,391	9,000	2,9613	0,001	Є різниця
Редукція професійних обов'язків	11,357	2,735	10,000	2,512	0,002	Є різниця
Емоційний дефіцит	11,286	2,841	9,714	2,555	0,001	Є різниця
Емоційна відчуженість	10,071	3,474	9,000	2,988	0,001	Є різниця
Особисте відчуження (деперсоналізація)	11,786	3,704	10,357	2,925	0,002	Є різниця
Психосоматичні і психовегетативні порушення	9,429	3,435	8,429	3,228	0,002	Є різниця

М – середне

SD – стандартне відхилення

Отже, рівні виразності всіх ознак емоційного вигорання на констатуючому етапі дослідження були значущі вище, ніж під час контрольного зрізу: переживання психотравмуючих обставин  $p=0,002$ , незадоволеність собою  $p=0,001$ , загнаний в клітку  $p=0,002$ , тривога та депресія  $p=0,002$ , неадекватне виборче емоційне реагування  $p=0,001$ , емоційно-етична дезорієнтація  $p=0,002$ , розширення сфери економії емоцій  $p=0,001$ , редукція професійних обов'язків  $p=0,002$ , емоційний дефіцит  $p=0,001$ , емоційна



відчуженість ( $p=0,001$ ), особисте відчуження (деперсоналізація) ( $p=0,002$ ) та психосоматичні і психовегетативні порушення ( $p=0,002$ ) Таким чином, ми можемо говорити про ефективність розробленої нами програми впровадження профілактичної програми.

### **3.3. Психологічні рекомендації для профілактики подолання професійного вигорання вчителів початкових класів**

У кваліфікаційній роботі наголошується на тому, що проблема професійного вигорання педагогів є надзвичайно важливою, оскільки воно впливає не лише вчителів та їхню професійну діяльність, але і на самопочуття тих, хто перебуває поруч з ними, тобто на учнів, колег, близьких.

Аналіз отриманих даних показав високий ризик розвитку професійного вигорання у вчителів початкових класів. Привидів, на наш погляд, багато, але основні у виникненні психологічних труднощів саме під час виконання професійних обов'язків:

- невідповідність очікувань (уява про роботу вчителя та реального трудового процесу), що нерідко призводить до розчарування, зниження мотивації. Можна виділити аспект «обману очікувань»: між типовими для молодих фахівців уявленнями про майбутню роботу як «свята» і реальною кропіткою, щоденною «чорною роботою»;

- відсутність творчої волі. Постійне введення доволі великої кількості документації, шаблона регламентація освітньої діяльності робить із вчителями скоріше виконавця, ніж творчого фахівця з інноваційними поглядами та устремліннями, тобто у вчителя просто не вистачає часу та не має можливості виявити творчість.

На основі результатів емпіричного дослідження особливостей професійного вигорання педагогів початкових класів нами були складені для вчителів та керівництва навчальних закладів рекомендації із профілактики синдрому професійного вигорання.

Отже ми пропонуємо наступні напрямки роботи з вчителями початкових класів:

### 1. Інформування педагогів про причини та ознаки вигорання.

Обов'язкова інформованість вчителів про причини та ознаки професійного вигорання, про те, як загальнодоступними методами допомогти зберегти професійне здоров'я та працездатність. Із цією метою можна скласти пакет матеріалів «Допоможи собі сам», який містить у собі: матеріал про синдроми, причини професійного та емоційного вигорання, способи керування стресом, профілактичні вправи професійного вигорання [19].

### 2. Емоційна підтримка вчителів з метою профілактики професійного вигорання.

У рамках досягнення мети можна створити професійний клуб «Збережемо себе». Робота клубу може проводитися щодня та містити в собі: годину психологічного розвантаження, (фіто чай, спокійна музика, аутотренінги, релаксація, аромотерапія, тощо); профілактичну гімнастику (ходіння «по стежці здоров'я» - масаж для ніг, гімнастика «збережемо поставу», пальчикова гімнастика); арт-терапію (робота із солоним тістом, піском, камінням, природним матеріалом, малювання на склі, в'язання, створення мандал тощо).

Також важливо проводити спеціальні семінари з використанням психологічного розвантаження та навчанням прийомів і технікам, що знижують ризик вигорання [84].

### 3. Підтримка фізичного здоров'я.

Виділяти для вчителів початкових класів за рахунок профспілки абонементів в басейн, фітнеси-центри тощо.

Система дій, що підвищують значущість професії.

Для задоволення соціально-психологічних потреб у визнанні, самоствердженні, самовираженні служать наступні види діяльності:

- Проведення творчих вечорів;
- Виділення премій за участь у районних заходах;

- Давати можливість розвиватися – відвідування майстер-класів, семінарів, конференцій, тощо.

Усі ці заходи, на наш погляд, допоможуть зняти психофізичну перевтому, відчутти та оцінити підтримку навколишніх людей, зрозуміти, що фахівець не один та його завжди у важку хвилину вислухають і зрозуміють. Зважаючи на важливість забезпечення психологічного здоров'я працівників освітніх установ та попередження професійного вигорання, рекомендується включити програму психологічної підтримки в загальну стратегію управління колективом освітніх установ. Для успішної реалізації програми важливо залучити, не лише адміністрацію та керівників, але й активну участь всього колективу. Регулярна оцінка ефективності тренінгу та зворотній зв'язок від учасників допоможуть виявляти проблеми своєчасно та додавати необхідні корективи для підвищення її результативності.

Паралельно з впровадженням програми рекомендується проводити додаткові дослідження та аналізувати зміни в робочому середовищі та психологічному стані працівників. Такий підхід дозволить постійно вдосконалювати програму та адаптувати її до змінних потреб учасників. Крім того, необхідно створити ефективні механізми мотивації для активної участі у програмі та поширювати серед працівників інформацію про її переваги та позитивні результати [48, 49].

Нарешті, для успішної реалізації програми необхідно забезпечити належну підтримку та ресурси від адміністрації освітньої установи. Це включає не лише матеріальні ресурси, але й підтримку в розробці та проведенні тренінгів, доступ до спеціалізованих консультантів та психологів, а також створення сприятливого середовища для впровадження програми.

Додатково, для забезпечення успішності програми рекомендується розробити систему моніторингу та оцінювання її ефективності на різних етапах впровадження. Це дозволить оперативно виявляти проблемні моменти та вносити корективи для оптимізації процесу роботи з персоналом. Крім того, слід рахуватися з індивідуальними потребами й особливості кожного

співробітника при реалізації програми, щоб забезпечити її максимальну ефективність та прийняття з боку учасників [80].

Також доцільно врахувати можливість розвитку та удосконалення програми з часом на основі отриманих досвіду та змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі установи. Постійне вдосконалення програми допоможе підтримувати високий рівень мотивації та зацікавленості працівників у її участі, до того ж потрібно забезпечити сталість позитивних результатів у довгостроковій перспективі.

### **Висновки до 3 розділу**

Розроблений тренінг попередження та подолання професійного вигорання у працівників освітньої сфери, виявився важливим і ефективним інструментом для підтримки психологічного благополуччя та професійного зростання персоналу. Шляхом аналізу літературних джерел та практичних досліджень, були визначені ключові аспекти професійного вигорання, що дозволило розробити комплексний підхід до його запобігання та подолання. Результати експериментального застосування тренінгу свідчать про його високу ефективність, а практичні рекомендації забезпечують базову стратегію для успішного впровадження та використання в реальних умовах освітніх закладів.

Експериментальна перевірка ефективності розробленого тренінгу попередження та подолання професійного вигорання серед працівників освітньої сфери, підтвердив його значний позитивний вплив. За допомогою систематичного аналізу даних і співставлення результатів між експериментальною та контрольною групами було виявлено відмінне зменшення рівня професійного вигорання серед учасників програми (підтверджується отриманими результатами в ході статистичного аналізу даних дані (наявність достовірних відмінностей за рахуном Т-критерію Вілкоксона в експериментальній групі  $T_{\text{емп}} \leq T_{\text{кр}(0,05)}$ ). Це підкреслює важливість та ефективність психологічних інтервенцій у професійному

середовищі для забезпечення психологічного комфорту та підвищення робочої ефективності працівників.

Формулювання практичних рекомендацій, щодо запровадження та використання програми попередження та подолання професійного вигорання у працівників освітньої сфери, важливо для її успішної реалізації. На основі результатів експериментального дослідження рекомендується активно впроваджувати цей тренінг в освітні заклади, забезпечуючи необхідну підтримку та ресурси для успішної реалізації. Ключовими елементами реалізації будуть регулярне навчання персоналу, систематичне введення психологічних інтервенцій та створення сприятливої атмосфери в навчальних закладах, спрямованої на забезпечення зберігання психічного здоров'я працівників та підвищення їхньої професійної продуктивності є надзвичайно важливим.

## ВИСНОВКИ

Теоретичний аналіз проблеми та результати емпіричного дослідження професійного вигорання серед вчителів початкових класів дозволяють дійти таких висновків.

Внаслідок аналізу підходів до розуміння поняття «професійне вигорання» в українській та зарубіжній науковій літературі було визначено, що професійне вигорання - це специфічна форма професійної дезадаптації, яка призводить до зниження якості роботи та втрати інтересу до неї, навіть зміни професії. Професійне вигорання характеризується комплексом психологічних та фізіологічних порушень, що виникають через надмірні емоційні навантаження. З іншого боку, це синдром може слугувати механізмом психологічного захисту, який проявляється у вигляді часткове або повне пригнічення емоцій у відповідь на стресові ситуації.

Аналіз причин розвитку синдрому навчального вигорання показав, що його розвиток спостерігається при розладі усіх рівнів психологічного здоров'я людини, а високий та критичний рівні прояву синдрому професійного вигорання пов'язаний більшою мірою з індивідуально-психологічною та психофізіологічною складовими психологічного здоров'я фахівця. Фактори розвитку професійного вигорання серед вчителів початкових класів, тісно пов'язані з тривожністю, рівнем стресостійкості особистості та вольової саморегуляції.

Варто відзначити, що синдром професійного вигорання проявляється в емоційному виснаженні педагога, особистісний відстороненості та ігноруванні потреб учнів, що суттєво впливає на особливості професійної взаємодії вчителів. Деякі педагоги, які стикаються з професійним вигоранням, змінюють сферу діяльності, але потім усе життя сумують за спілкуванням з дітьми. Інші продовжують працювати на своїх посадах але через незнання, як подолати «професійне вигорання», вчителі не можуть працювати з тією ж самовіддачею, як раніше.

Для оцінки рівня розвитку синдрому професійного вигорання в педагогічній діяльності, нами було організовано емпіричне дослідження. Збір емпіричних даних здійснювався за допомогою наступних діагностичних методик: «Методика діагностики емоційного вигорання», «Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації», «Визначення психічного вигорання», «Оцінка рівня нервовопсихічної стійкості».

У ході емпіричного дослідження було встановлено, що всі симптоми емоційного вигорання, а саме «напруження», «резистенція» та виснаження», були виявлені у всіх опитуваннях, але з різним відсотковим співвідношенням. Варто зазначити, що близько третини вчителів початкових класів, мають високі показники цих симптомів, а ризик формування їх не залежить від віку чи стажу роботи, адже високі показники емоційного вигорання спостерігалися як у вчителів зі стажем роботи менше 10 років, так і у вчителів з більшим стажем.

Теоретично обґрунтовано та експериментально доведено ефективність профілактичного тренінгу, спрямованого на зниження негативних наслідків синдрому емоційного вигорання та попередження його розвитку у вчителів початкових класів. Метою тренінгу було: створено умови, що сприяють зниженню емоційного вигорання; розширення у вчителів знань про емоційне вигорання, розглядали причини, наслідки та засоби профілактики; розвивалися комунікативні навички, емоційна сфери; знімалися емоційне та фізичне напруження, зменшувалася тривожність; підвищувався рівень стійкості до стресу та здатність до саморегуляції; формувалися навички самопізнання та особистісного зростання. Ефективність впровадженого профілактичного тренінгу було підтверджено під час контрольного етапу дослідження. Так, після повторного обстеження вчителів експериментальної групі спостерігалася позитивна динаміка по всім методикам дослідження, а саме: зменшення показників рівню тривожності та емоційного вигорання у педагогів початкових класів, підвищення у них рівню стресостійкості та вольової саморегуляції.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астремська І. В. Професійне вигорання у жінок допомагаючих професій. *Психологія та соціальна робота*. 2019. № 1(49). 12 с.
2. Байдик В. В. Психологічні характеристики професійної деструкції та професійного вигорання у працівників освіти. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. № 3 (29). С. 17-24.
3. Беляєва С. Професійне вигорання: шляхи запобігання. *Слово Національної школи суддів України*. 2014. №3. С. 121-126. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/cln\\_2014\\_320](http://nbuv.gov.ua/UJRN/cln_2014_320). (дата звернення: 12.09.2024).
4. Бех І. Д. Колізії суб'єкт-суб'єктної взаємодії. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2014. Вип. 18(1). С. 6-14
5. Беленька Г. В. Формування професійної компетентності сучасного вихователя дошкільного навчального закладу: монографія. Київ : ун-т ім. Б. Грінченка, 2011. 320 с.
6. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт. *Матеріали XVIII міжнародної науково-практичної конференції «Конфліктологічна експертиза : теорія та методика»*. Київ, 2019 р. URL : <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/16025> (дата звернення: 18.03.2024).
7. Бойко В. Методика діагностики емоційного вигорання. URL : [https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u278/shamne\\_a.v.metodika\\_diagnostiki\\_emociynogo\\_vigorannya\\_v.\\_boyko.docx](https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u278/shamne_a.v.metodika_diagnostiki_emociynogo_vigorannya_v._boyko.docx) (дата звернення: 12.02.2024).
8. Боришевський М. Дорога до себе: Від основ суб'єктності до вершин духовності: монографія. К. : Академвидав, 2010. 416 с.
9. Бурлака О. В. Вплив стресу «гібридної» війни на психічне і та фізичне здоров'я вчителів/ О. В. Бурлака, Л. О. Кондратенко, Л. М. Манилова. // *Технології розвитку інтелекту*. 2016. – Т. 2. Вип. 2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri\\_2016\\_2\\_2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_2_3)



10. Вертель А. В. Емоційне вигорання як фактор порушення ідентичності в контексті структурного психоаналізу Ж. Лакана. А. В. Вертель, С. Е. Важинський, Т. І. Щербак. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Психологічні науки. Випуск 1. Т. 1. 2018. С. 44–50. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp\\_2018\\_1\(1\)\\_\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2018_1(1)__9) (дата звернення: 07.02.2024)

11. Вільнікова О. В. Психологічні особливості професійного вигорання. *Матеріали X-ї Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції* (Хмельницький, 19-20 листопада, 2020 р.) / За ред. доц. М-во освіти і науки України. Хмельницький, 2020. С. 95-97.

12. Вознюк А. В. Психологія підготовки керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах: монографія. Суми : СВС Панасенко І. М., 2017. 416 с.

13. Вознюк Н. В., Тименко В. М. Професійне вигорання фахівців соціальної сфери. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*. 2015. № 1-4. С. 167-176. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip\\_2015\\_1-4\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/srutip_2015_1-4_22) (дата звернення: 24.06.2024).

14. Галецька І., Сосновський Т. Психологія здоров'я: теорія і практика. Л. : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2006. 338 с.

15. Григор'єва О. В. Особливості топографічної структури особистості як фактор ризику професійного вигорання. *Психологічні перспективи*. Вип. 13. 2008. С. 73-82.

16. Гусельцева М. С. Суб'єктно-діяльнісний підхід С. Л. Рубінштейна. *Психологія і суспільство*. 2021. № 2. С. 102-121.

17. Дзюба К. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров'я особистості. *Психологія особистості*. 2016. № 1(7). С. 169-182.

18. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. №8. С. 24-25.

19. Дубчак О. Б. Профілактика професійної деформації особистості вчителя у системі післядипломної педагогічної освіти. *Науковий вісник*

*Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки. 2019. № 6. С. 56-68.*

20. Євдокімова О. О. Психологічний ракурс забезпечення профілактики подолання професійної деформації особистості у співробітників МВС. *Проблеми загальної та педагогічної психології: Збірник наукових праць інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПНУ. 2018. № 14. С. 108-115.*

21. Зайчикова Т. В. Діагностика та профілактика синдрому «професійного вигорання» у вчителів: метод. реком. Київ, 2003. 24 с.

22. Зайчикова Т. В. «Професійне вигорання» педагогів – актуальна проблема сучасної школи. *Психологія у ХХІ столітті: перспективи розвитку: Матеріали VI Костюківських читань. Т. 2. Київ, 2003. С. 238–243.*

23. Зайчикова Т. В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів : автореф. дис...канд. психол. наук: 19.00.05; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2005. 20 с.

24. Зачепа А. М., Микитюк О. М., Сельменська З. М. Проблематика емоційного вигорання в освітньому середовищі. *Наукові записки [Української академії друкарства] 1, 2021. С. 183-191.*

25. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я особистості під час війни: к його зберегти та підтримати. Метод. рекомендації. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 52 с. URL : [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730974/1/Карамушка%20Л.\\_Методичні%20рекомендації.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/730974/1/Карамушка%20Л._Методичні%20рекомендації.pdf) (дата звернення: 09.04.2024).

26. Карачина Н. П., Орищук Л. І., Зайкова В. С. Синдром «професійного вигорання»: сучасне трактування, особливості прояву та причини виникнення. *Економічний простір, 2013. № 72. С. 148-157.*

27. Керик О., Професійне вигорання та прояви вторинної травми у фахівців системи «людина – людина». *Проблеми гуманітарних наук. Психологія, 2013, Вип. 31. С. 64-72.*

28. Колтунович Т. А. Особливості взаємозв'язку суб'єктивного відчуття щастя та професійного вигорання у вчителів початкових класів дитячих навчальних закладів. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського*. Сер. : Психологічні науки. 2013. Т. 2, Вип. 10. С. 161-166.
29. Колтунович Т. А. Перфекціонізм як чинник професійного вигорання вчителів початкових класів дошкільних навчальних закладів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія: Психологія і педагогіка, 2012. Вип. 19. С. 112-119.
30. Колтунович Т. А. Структура самоствалення у вчителів початкових класів з різними рівнями сформованості професійного вигорання. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія : Психологія. 2013. № 1065, вип. 52. С. 86-91.
31. Кондрацька Л. Психологічний аналіз чинників емоційного вигорання в майбутніх соціальних педагогів. *Гуманітарний вісник*. 2012. № 25. С. 349-353.
32. Корнієнко О. В. Підтримання психосоматичного здоров'я практично здорових людей: навч. посіб. К. : Вид. центр «Київський університет», 2000. 123 с.
33. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К. : Ніка-Центр, 2009. 580 с.
34. Корольчук М. С. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. Київ : Фірма «Інкос», 2002. 272 с.
35. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. 2-е вид., випр. та доп. К. : Ельга, НікаЦентр, 2004. С. 285-290.

36. Костюк Г. С. – особистість, вчений, громадянин / за ред. акад. С. Д. Максименка ; упоряд. канд. психол. наук В. В. Андрієвська. К. : Ніка-Центр, 2010. 216 с.
37. Кремень В. Г. Людина як суб'єкт творчої діяльності: інноваційний аспект. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2014. № 9-10. С. 6-10.
38. Кузікова С. Б. Саморозвиток особистості: суб'єктний підхід. *Психологія особистості*. 2013. №1(4). С. 77-86.
39. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання» *Вісник Одеського національного університету*. Серія : Психологія. 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194-202. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu\\_psi\\_2014\\_19\\_2\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_psi_2014_19_2_23) (дата звернення: 28.07.2024)
40. Ларіонова В. В. Професійне вигорання педагога. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2018. Вип. 24. С. 22-24. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj\\_2018\\_24\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sochumj_2018_24_12) (дата звернення: 30.09.2024)
41. Латіна Г. О. Фізіолого-гігієнічні аспекти професійної діяльності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів : автореф... дис. на здобуття наук. ступеня канд. біолог. наук: спец. 14.02.01. «Гігієна та професійна патологія». Київ, 2008. 18 с.
42. Лісова О. С. Психологія здоров'я: навч.-метод. посіб. Чернівці : Рута, 2001. 234 с.
43. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. Теорія і практика. Навч. посібник. Київ : ТОВ «УВПК» ЕксОб», 2001. 512 с.
44. Лук'янова М. І. Психолого-педагогічна компетентність вчителя : діагностика та розвиток. К. : ІПК ім. Ульянова, 1996. 227 с.
45. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. К. : Видавництво ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
46. Матвієнко О. Культура здоров'я персоналу та синдром психоемоційного «вигорання» : стратегія і тактика подолання. *Головна медична сестра*. № 6, 2007. С. 20-23.

47. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологічна, 2012. Вип. 2(1). С. 444-452. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu\\_2012\\_2\(1\)\\_\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2(1)__54) (дата звернення: 16.06.2024)
48. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.
49. Медведєв В. С., Шевченко В. С. Феноменологія функціонування психологічного захисту в соціумі. *Науковий журнал «Юридична психологія та педагогіка»*. 2010. № 2. (8). С. 4–10.
50. Метельська Н. Й. Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників. *Психологія і особистість*. 2015. № 1 (7) 97. С. 97-108.
51. Методика оцінки стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Pare URL : <https://studfile.net/preview/9937517/page:5/> (дата звернення: 29.04.2024)
52. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів: монографія. Умань: ВПЦ «Візаві», 2016. 236 с.  
URL :<https://dspace.udpu.edu.ua/handle/6789/5845>
53. Моляко В. Творча та інтелектуальна обдарованість у структурі особистості професіонала. *Рідна школа* : Науково-педагогічний журнал. 2011. № 12. С. 7-11.
54. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : дис... канд. психол. наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2007. 320 с.
55. Назарук Н. В. Теоретичні засади дослідження проблеми «згорання» у професійній діяльності педагога: феноменологічний аспект. *Обрії*. Івано-Франківськ : ОШПО, 2002. № 2 (15). С. 12–16.

56. Овсяннікова В. В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 1. С. 113-118.

57. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. Педагогічні науки. Серія «Педагогіка і психологія». 2017. № 1 (13). С. 118-125.

58. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної комунікації : навч. посіб. Чернівці : Книги-XXI, 2010. 528 с.

59. Орел В. Синдром психічного вигорання. Міфи та реальність. Харків : Вид-во «Гуманітарний центр», 2014. 296 с.

60. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред.. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 334 с.

61. Петрусенко О. І., Алексеєнко С. Д. Детермінанти синдрому «професійного вигорання» у педагогічних працівників в аспекті психологічного здоров'я. *Вісник Дніпропетровського університету*. Серія: Педагогіка і психологія. 2013. Т. 21, Вип. 19. С. 117-123.

62. Пиголенко І. В., Месьянінова І. А.. Емоційне вигорання фахівців із соціальної роботи РЦСССДМ. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право. 2012. № 3. С. 108-112 URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI\\_soc\\_2012\\_3\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKPI_soc_2012_3_20) дата звернення: 12.06.2024)

63. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. Вип. 45. С. 59-64. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzkr\\_2019\\_45\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzkr_2019_45_9) (дата звернення: 09.08.2024)

64. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання: методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб /

підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К. , б.р. 559 с.

65. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я: навчальний посібник / Корольчук М. С., Крайнюк В. М., Косенко А. Ф., Кочергіна Т. І. Заг. ред. М. С. Корольчука. К. : «ІНКОС», 2002. 272 с.

66. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навч.-метод. посіб. / Н. Гусак та ін., за заг. ред. Н. Гусак; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». Київ : НаУКМА, 2017. 92 с.

67. Психологічний тлумачний словник / под ред. В. Б. Шапара. Х. : Прапор, 2004. 640 с.

68. Рибалка В. В. Психологія розвитку особистісної готовності педагогів до професійної діяльності: методичні рекомендації. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2023. 160 с.

69. Роменець В. А. Суб'єкт психічної активності як предмет історичної психології. *Психологія суб'єктної активності особистості*. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 1993. С. 81-82.

70. Ржевська З. О. Вплив «професійного вигорання» особистості педагога на особистісний розвиток та професійне становлення майбутніх вчителів. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України*. Проблеми загальної та педагогічної психології, 2012. Т. 24, ч. 6. С. 374-381. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pzpp\\_2012\\_24\\_6\\_49](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pzpp_2012_24_6_49) (дата звернення: 23.05.2024)

71. Рукавішнікова О. Методика «Визначення психічного вигорання» URL : <https://studfile.net/preview/9264114/page:3/> (дата звернення: 06.02.2024)

72. Середняцька І. Стресостійкість як спосіб попередження конфліктів у студентській молоді. *Педагогічна думка*. 2005. №4. С. 21-24.

73. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін.-тів післядипломної освіти / За наук. ред.

С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. 2-ге вид. перераб. та допов. К. : Міленіум, 2006. 268 с.

74. Сисоєва С. О., Кристопчук Т. Є. *Методологія науково-педагогічних досліджень*. Рівне : Волинські обереги, 2013. 360 с.

75. Сисоєва С. О. *Складові професійно-педагогічної освіти викладача вищої школи. Професійна освіта: педагогіка і психологія* : пол.-укр. журн., укр.-пол. [щорічник] / за ред. Т. Левовицького, І. Вільш, І. Зязюна, Н. Ничкало ; [редкол. : Н. Ничкало, І. Вільш, С. Сисоєва та ін.]. Ченстохова ; К., 2010. Вип. 12. С. 321-328

76. Старовойт О. *Невпевненість і емоційне вигорання особистості як бар'єри інноваційної діяльності. Вісник Інституту розвитку дитини*. Сер. : Філософія, педагогіка, психологія. 2014. Вип. 36. С. 50-57. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vird\\_2014\\_36\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vird_2014_36_11) (дата звернення: 30.07.2024)

77. Степанець М. *Професійне вигорання як перешкода пізнавально-творчої самореалізації педагогічних кадрів. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 8. С. 74-84. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk\\_2016\\_8\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pednauk_2016_8_10) (дата звернення: 12.05.2024)

78. Сукиасян С. Г., Тадевосян А. С., Чшмаритян С. С., Манасян Н. Г. *Стрес та постстресові розлади: особистість та суспільство* Ер. : Асогик, 2003. 348 с.

79. Терещенко К. *Комунікативний самоконтроль як чинник забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу. Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022, №2(26). С. 115-120. URL : <https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.13> (дата звернення: 10.09.2024)

80. *Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / За наук. ред.. Л. М. Карамушки*. К : Фірма «ІНККОС», 2005. 366 с. С. 274-307.

81. Тимофієва М. П., Двіжона О. В. *Психологія здоров'я: навч. посіб.* Чернівці : Книги-XXI, 2009. 296 с.



82. Тищенко А. С., Чупріна М. О. Емоційне вигорання на робочому місці. Як запобігти вигоранню працівників. *Молодий вчений*. 2019. № 11(2). С. 750-753. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2019\\_11\(2\)\\_\\_95](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2019_11(2)__95) (дата звернення: 25.07.2024)
83. Торгалю Ю. О., Чаркіна О. А. Тренінг в структурі психологічного супроводу постраждалих від окупації. *Психологічний супровід особистості в умовах війни. Посткризове відновлення*. Матеріали щорічної звітної науково-практичної конференції студентів і молодих учених / Під ред. О.А. Чаркіної, О.Ю. Михайленко. Кривий Ріг : Вид-во «Криворізький державний педагогічний університет», 2024. 158 с. С. 126-131.
84. Тренінг особистісно-професійної зрілості / укл. Л. В. Долинська, О. В. Темрук. К : Марич, 2010. 128 с.
85. Чепелева Н. В. Розвиток особистості у контексті постнекласичного методологічного підходу. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12 : Психологічні науки. 2012. Вип. 37. С. 3-6.
86. Bonanno G. A., Loss Trauma, and Human Resilience. Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*. Vol. 59, 2004. No. 1. pp. 20-28.
87. Burisch M. Ein integrierendes Burnout-Modell. *Das Burnout-Syndrom*, 1994. P. 117-210.
88. Brill P. L. The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health*, 1984. №6(4). pp. 12-24.
89. Cherniss C. Beyond burnout: helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment. New York: Routledge, 1995. 234 p.
90. Durkin Kieran. The radical humanism of Erich Fromm. 2014. New York, NY: Palgrave-Macmillan. 288 p.
91. Dworkin A. G. Teacher Burnout in the Public Schools: Structural Causes and Consequences for Children. New York : State University of New York Press, 1987. pp. 19-50.

92. Freudenberger H. J. Staff burn-out. *J Soc Issues*. 1974; 30: pp. 159-166
93. Maher E. The burnout syndrome. *Journal of consulting and clinical psychology*, 1983. №(7). Pp.15-20.
94. Maslach Ch., Schaufeli W. B. and Leiter M. P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52, no.1 , 2001. pp. 397-422.
95. Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout : New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*. 1998, V.7, pp. 63-74.
96. Maslow A. G. Motivation and Personality. Prabhat Prakashan, 2023. 379 p.
97. Perlman B., & Hartman E. A. Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*, 1982. №35(4), pp. 283-305
98. Rogers Carl R. On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. HarperOne; 2nd ed. edition. 1995. 420 p
99. Schwab R. L., Jackson S. E. & Schuler R. S. Educator Burnout : Sources and Consequences. *Educational Research Quarterly*. 1986, V. 10. pp. 14–30.
100. Selye H. Stress without distress. Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Co.1974. URL:  
<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>  
(дата звернення: 28.03.2024)

## Бланк відповіді

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

ПІБ \_\_\_\_\_

Вік \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_ Навч.залад \_\_\_\_\_

Посада \_\_\_\_\_

**Інструкція:** «Вам пропонується відповісти па низку запитань-тверджень, щодо відчуттів, пов'язаних з роботою. Будь ласка, прочитайте твердження і визначте, чи Ви колись відчували щось схоже. Якщо у Вас ніколи не виникало такого відчуття, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді».

№ з/п	Питання	Зазвичай	Часто	Рідко	Ніколи
1	Я легко дратуюсь				
2	Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати				
3	Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу				
4	Я відчуваю, що в мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми				
5	Мене непокоїть безсоння				
6	Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи				
7	Я працюю з великою напругою				
8	Моя робота приносить мені задоволення				
9	Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене				
10	Переконаний, що моя робота є важливою				
11	Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі				
12	Я задоволений професією, яку обрав				
13	Некмітливість моїх колег чи учнів дратує мене				
14	Я емоційно стомлююся на роботі				
15	Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії				

16	Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня				
17	Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі				
18	Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі				
19	Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі				
20	Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим				
21	Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав				
22	У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя				
23	Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи				
24	Мені подобається моя робота				
25	Я стомився весь час старатися				
26	Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми				
27	Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі				
28	Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри				
29	Я відчуваю фізичну напругу, втому				
30	Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх учнів				
31	Робота емоційно виснажує мене				
32	Я використовую ліки для покращення самопочуття				
33	Я цікавлюся результатами роботи моїх колег				
34	Вранці мені тяжко вставати з думкою, що треба йти на роботу				
35	На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день				
36	Навантаження на роботі практично нестерпне				
37	Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню				
38	Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи				
39	Грапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок				
40	Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до учнів				
41	Я люблю свою роботу				
42	У мене виникає відчуття, що внутрішньо я				

	глибоко емоційно незахищений				
43	Мене дратує поведінка моїх учнів				
44	Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене				
45	Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця				
46	Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей				
47	Я відчуваю емоційну напругу				
48	Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою				
49	Я почуваю себе виснаженим				
50	Я думаю, що своєю працею я даю людям користь				
51	Часом я сумніваюся у своїх здібностях				
52	Я відчуваю повну апатію до всього, що мене оточує				
53	Виконання повсякденних справ для мене — джерело задоволення				
54	Я не бачу сенсу в тому, що роблю на роботі				
55	Я відчуваю задоволення від обраної професії				
56	Хочеться «плюнути» на усе				
57	Я скажуся на здоров'я попри відсутність чітко визначених симптомів				
58	Я задоволений своїм становищем на роботі і в суспільстві				
59	Мені сподобалася б робота, що забирає мало сил і часу				
60	Я відчуваю, що робота з людьми позначається на моєму фізичному здоров'ї				
61	У мене виникають сумніви з приводу значущості моєї роботи				
62	Я відчуваю почуття ентузіазму стосовно своєї роботи				
63	Я так стомлююся на роботі, що не в змозі виконувати свої повсякденні домашні обов'язки				
64	Вважаю себе достатньо компетентним у вирішенні проблем, що виникають на роботі				
65	Відчуваю, що можу дати дітям більше, ніж даю				
66	Мені майже доводиться примушувати себе працювати				
67	У мене є передчуття, що я можу легко впасти				

	у відчай і занепасти духом				
68	Мені подобається віддавати роботі всі сили				
69	Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування				
70	Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи				
71	Вірю, що можу виконати все, що задумано				
72	У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів				

## Бланк відповіді

(«Діагностика рівня емоційного вигорання» В. Бойка)

ПІБ \_\_\_\_\_

Вік \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_ Навч.залад \_\_\_\_\_

Посада \_\_\_\_\_

**Інструкція:** «Якщо ви є професіоналом у будь-якій сфері взаємодії з людьми, вам буде цікаво побачити, наскільки у вас сформувалася психологічний захист у формі емоційного вигорання. Читайте судження і відповідайте «так» або «ні». Врахуйте, що якщо у формулюваннях опитувальника йдеться про партнерів, то маються на увазі суб'єкти вашої професійної діяльності - пацієнти, клієнти, споживачі, замовники, учні та інші люди, з якими ви щодня працюєте».

№ з/п	Судження	так/ні
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 чи профілю діяльності (займаю не своє місце).	
4	Мене непокоїть те, що я почав гірше працювати (менш продуктивно та якісно, повільніше).	
5	Теплота взаємодії з учнями та колегами дуже залежить від мого настрою – гарного чи поганого.	
6	Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути наодинці, щоб зі мною ніхто не спілкувався.	
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 стомленість чи напругу, то намагаюсь швидше згорнути взаємодію у спілкування з колегами.	
9	Мені здається, що емоційно я часто не можу дати учням того, що вимагає професійний обов'язок.	
10	Моя робота часом притуплює емоції.	
11	Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.	
12	Буває, що я погано засинаю (сплю) через переживання, пов'язані з роботою.	
13	Взаємодія на роботі вимагає від мене значної напруги.	
14	Робота з людьми і дітьми приносить все менше задоволення.	
15	Я змінив би місце роботи, коли б з'явилася можливість.	
16	Мене часто засмучує те, що я через втому не завжди можу належним чином надати колегам, учням, їх рідним професійну підтримку, послугу, допомогу..	
17	Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою на ділові контакти.	
18	Мене дуже засмучує, коли щось не ладиться у стосунках зі співробітниками.	
19	Я настільки втомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися як можна менше.	
20	Через нестачу часу, втомленість чи напруження часто приділяю уваги рідним менше, ніж належить	

21	Інколи найзвичайніші ситуації спілкування на роботі викликають роздратування.	
22	Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії колег по роботі.	
23	Спілкування з колегами спонукає мене сторонитися людей.	
24	Від згадки щодо деяких колег по роботі у мене пеується настрій.	
25	Конфлікти та суперечності з колегами забирають багато сил та емоцій.	
26	Мені все важче встановлювати та підтримувати соціальні та професійні контакти	
27	Обстановка на роботі мені здається дуже важкою, складною.	
28	В мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не допустити помилку, чи зможу зробити все так, як треба, чи не скоротять тощо.	
29	Коли колега мені неприємний, я намагаюсь обмежити час спілкування з ним або менше приділяти йому 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 встигаю зробити, знижується якість, трапляються конфлікти).	
33	Інколи я відчуваю, що треба проявити до колеги емоційну чуйність, але не можу внаслідок виснаження.	
34	Я дуже переживаю за свою роботу.	
35	Колегам по роботі приділяю уваги та турботи більше, ніж отримую від них вдячності.	
36	. Від думки про роботу мені зазвичай стає не по собі: починає колоти у ділянці серця, підвищується тиск, з'являється головний біль.	
37	В мене хороші (цілком задовільні) відносини з безпосереднім керівником.	
38	Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.	
39	Останнім часом (або як завжди) мене переслідують невдачі на роботі.	
40	Деякі випадки з моєї роботи викликають глибоке розчарування та зневіру.	
41	Бувають дні, коли контакти з колегами складаються гірше, аніж звичайно.	
42	Я розумію колег та учнів (суб'єктів діяльності) останнім часом гірше, аніж звичайно.	
43	Втомленість від роботи призводить до того, що я намагаюсь скоротити спілкування с друзями та знайомими.	
44	Зазвичай я проявляю зацікавленість до колег по роботі більше, ніж це стосується справи.	
45	Звичайно я приходжу на роботу відпочившим, зі свіжими силами, з гарним настроєм.	
46	Я інколи ловлю себе на тому, що працюю автоматично, без душі.	
47	По роботі зустрічаються настільки неприємні люди, що мимоволі бажаєш їм чогось поганого.	
48	Після спілкування з окремими колегами в мене буває погіршення фізичного або психічного самопочуття.	
49	На роботі я відчуваю постійне фізичне чи психічне перевантаження.	
50	Успіхи в роботі надихають мене.	
51	Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається мені безвихідною (майже безвихідною).	
52	Я втратив спокій через роботу	
53	Протягом останнього року була скарга (були скарги) на мою адресу з боку колег.	



54	Мені вдається зберігати нерви завдяки тому, що більшість з того, що відбувається, я не сприймаю близько до серця.	
55	Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.	
56	Я часто працюю понад силу.	
57	Раніше я був більш чуйним та уважним на роботі, аніж тепер.	
58	В роботі з людьми керуюся принципом: не витрачай нерви, бережи здоров'я.	
59	Інколи йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.	
60	Після напруженого робочого дня я відчуваю нездужання.	
61	Контингент, з яким я працюю, дуже складний.	
62	Інколи мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.	
63	Коли б мені поталанило з роботою, я був би більш щасливий.	
64	Я в розпачі від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.	
65	Інколи я поводжусь зі своїми учнями так, як не хотів би, щоб поводитись зі мною.	
66	Я осуджую колег, які розраховують на особливу увагу.	
67	Найчастіше після робочого дня в мене немає сил займатися домашніми справами.	
68	Зазвичай я прискорюю час: скоріше б робочий день закінчився.	
69	Стани, прохання, потреби колег та учнів зазвичай мене щиро турбують.	
70	Працюючи з людьми, я звичайно ніби ставлю екран, який захищає від чужих страждань та негативних емоцій.	
71	Робота з людьми дуже розчарувала мене.	
72	Щоб поновити сили, я часто приймаю ліки.	
73	Як правило, мій робочий день проходить спокійно та легко.	
74	Мої вимоги до роботи, яку я виконую, вищі, аніж те, чого я досягаю.	
75	Моя кар'єра склалася вдало.	
76	Я дуже нервую через все, що пов'язане з роботою.	
77	Декого зі своїх знайомих людей я не хотів би бачити й чути.	
78	Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям, забуваючи про власні інтереси.	
79	Моя втомленість на роботі мало впливає (ніяк не впливає) на спілкування з домашніми та друзями.	
80	При можливості я приділяю колегам менше уваги, але так, щоб вони цього не помітили.	
81	Мене часто підводять нерви при спілкуванні з людьми на роботі.	
82	До всього (або майже до всього), що трапляється на роботі, я втратив інтерес, живе відчуття.	
83	Робота з людьми погано вплинула на мене як на професіонала – зробила злим, нервовим, притупила емоції.	
84	Робота з людьми явно підриває моє здоров'я.	

## Бланк відповіді

(«Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» Т. Холмса, Р. Райха)

ПІБ \_\_\_\_\_

Вік \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_ Навч.залад \_\_\_\_\_

Посада \_\_\_\_\_

**Інструкція:** «Спробуйте пригадати всі події, які сталися з Вами протягом останнього року, підрахуйте отримані Вами бали».

№	Життєві події	Бали	Так/Ні
1.	Смерть одного з подружжя	100	
2.	Розлучення	73	
3.	Розрив з партнером	65	
4.	Тюремне ув'язнення	63	
5.	Смерть близького члена сім'ї	63	
6.	Травма або хвороба	53	
7.	Одруження, весілля	50	
8.	Звільнення з роботи	47	
9.	Примирення з партнером	45	
10.	Вихід на пенсію	45	
11.	Зміни в стані здоров'я членів сім'ї	44	
12.	Вагітність дружини (подруги)	40	
13.	Сексуальні проблеми	39	
14.	Поява нового члена сім'ї, народження дитини	39	
15.	Реорганізація на роботі	39	
16.	Зміна фінансового становища	38	
17.	Смерть близького друга	37	
18.	Зміни професійної орієнтації, місця роботи	36	
19.	Посилення конфліктності стосунків з партнером	35	
20.	Кредит на значну покупку (наприклад дома)	31	
21.	Завершення строку виплати кредиту, борги, що зростають	30	
22.	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29	

23.	Син або донька залишають дім	29	
24.	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29	
25.	Видатне особистісне досягнення, успіх	28	
26.	Партнер покидає роботу (або починає працювати)	26	
27.	Початок або завершення навчання в навчальному закладі	26	
28.	Зміна умов життя	25	
29.	Відмова від особистих звичок, зміна стереотипів поведінки	24	
30.	Проблеми з керівником, конфлікти	23	
31.	Зміни умов або часу роботи	20	
32.	Зміна місця проживання	20	
33.	Зміна місця навчання	20	
34.	Зміна звичок, що пов'язані з проведенням відпочинку, відпустки	19	
35.	Зміна звичок, що пов'язані з віросповіданням	19	
36.	Зміна соціальної активності	18	
37.	Кредит на купівлю менш значних речей (наприклад телевізора)	17	
38.	Зміна звичок, що пов'язані зі сном, порушення сну	16	
39.	Зміна кількості членів сім'ї, що живуть разом, зміна характеру та частоти зустрічей з іншими членами сім'ї	15	
40.	Зміна звичок, пов'язаних з харчуванням (кількість їжі, відсутність апетиту тощо)	15	
41.	Відпустка	13	
42.	Різдво, святкування Нового року, день народження	12	
43.	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил дорожнього руху)	11	

## Бланк відповіді

(«Оцінка рівня нервовопсихічної стійкості» (методика «Прогноз» за В.А. Бодровим)

ПІБ \_\_\_\_\_

Вік \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_ Навч.залад \_\_\_\_\_

Посада \_\_\_\_\_

**Інструкція:** «Зараз Вам буде запропоновано 84 запитання, на які Ви повинні відповісти «так» або «ні». У випадку позитивної відповіді ставте знак «+» у відповідній клітині реєстраційного бланку, при негативному – «-». «Правильних» або «неправильних» відповідей тут немає, тому не намагайтесь довго їх обмірковувати. Відповідайте виходячи з того, що більше відповідає вашому стану або уявленню про себе».

*Реєстраційний бланк*

№	+, -	№	+, -	№	+, -	№	+, -	№	+, -	№	+, -	№	+, -	№	+, -	№	+, -
1		11		21		31		41		51		61		71		81	
2		12		22		32		42		52		62		72		82	
3		13		23		33		43		53		63		73		83	
4		14		24		34		44		54		64		74		84	
5		15		25		35		45		55		65		75			
6		16		26		36		46		56		66		76			
7		17		27		37		47		57		67		77			
8		18		28		38		48		58		68		78			
9		19		29		39		49		59		69		79			
10		20		30		40		50		60		70		80			

**Анкета**

1. Іноді мені в голову приходять такі погані думки, що краще про них нікому не розповідати.
2. Запори у мене бувають рідко.
3. Часом у мене бувають такі напади сміху і плачу, з якими я нічого не можу вдіяти.
4. Часом мені так і хочеться вилятися.
5. У мене часто болить голова.
6. Іноді я говорю неправду.
7. Раз на тиждень або частіше я без будь-якої видимої причини раптом відчуваю жар у всьому тілі.
8. Буває, що я пропускаю передовиці в газетах.
9. Буває, що я серджуся.
10. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чогось доб'юся в житті.
11. Буває, що я відкладаю на завтра те, що можна зробити сьогодні.
12. Я охоче беру участь у всіх зборах та інших громадських заходах.
13. Найбільш важка боротьба для мене - боротьба із самим собою.
14. М'язові судоми і тіпання у мене бувають дуже рідко.

15. Іноді, коли я погано себе почуваю, я буваю дратівливим.
16. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.
17. В гостях я тримаюся за столом краще, ніж удома.
18. Якщо мені не загрожує штраф і машин поблизу немає, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де повинний.
19. Я вважаю, що моє сімейне життя таке ж гарне, як і у більшості моїх знайомих.
20. Іноді у мене буває таке відчуття, що я просто повинний нанести пошкодження самому собі або будь-кому іншому.
21. В дитинстві у мене була така компанія, де всі намагалися завжди і у всьому стояти один за одного.
22. Під час гри я волюю вигравати.
23. Після декількох років депресії більшу частину часу я почуваю себе добре.
24. Зараз моя вага постійна (я не повнішаю і не худну).
25. Мені приємно мати серед моїх знайомих значущих людей, це немов надає мені ваги у власних очах.
26. Я був би досить спокійним, якби у кого-небудь з моєї сім'ї були неприємності внаслідок порушення закону.
27. З моїм розумом коїться щось недобре.
28. Мене турбують сексуальні питання.
29. Коли я намагаюсь щось сказати, то нерідко помічаю, що у мене тремтять руки.
30. Руки у мене такі ж спритні і прудкі, як і раніше.
31. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
32. Вважаю, що я людина приречена.
33. Бували випадки, коли мені було важко втриматися від того, щоб будь-що не поцупити у кого-небудь або де-небудь, наприклад, у магазині.
34. Буває, що я з ким-небудь трошки попліткую.
35. Я бачу часто сни, про які краще нікому не розповідати.
36. Бувало, що при обговоренні деяких питань я, особливо не обмірковуючи, погоджувався з думкою інших.
37. У школі я засвоював навчальний матеріал повільніше, ніж інші.
38. Моя зовнішність мене загалом вдовольняє.
39. Я цілком впевнений у собі.
40. Раз на тиждень або й частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
41. Хтось керує моїми думками.
42. Я кожного дня випиваю незвично багато води.
43. Буває, що неприємний або навіть непристойний випадок викликає у мене сміх.
44. Найщасливішим я завжди буваю, коли я один.
45. Хтось намагається впливати на мої думки.
46. Я любив казки Андерсена.
47. Навіть серед людей я завжди відчуваю себе самотнім.
48. Іноді мені в голову приходять такі негарні думки, що про них краще нікому не розповідати.
49. Мене легко збентежити.
50. Я легко втрачаю терпіння з людьми.
51. Часто мені хочеться померти.
52. Бувало, що я кидав почату справу, тому що боявся, що не справлюся з нею.
53. Майже кожного дня трапляється що-небудь, що лякає мене.
54. До питань релігії я відношуся байдуже, вони мене не турбують.
55. Напади поганого настрою бувають у мене рідко.
56. Я заслуговую суворого покарання за свої вчинки.
57. У мене були дуже незвичні містичні переживання.
58. Мої переконання і погляди непохитні.

59. У мене бували періоди, коли внаслідок хвилювання я втрачав сон.
60. Я людина нервова і легко збуджувана.
61. Мені здається, що нюх у мене такий же, як у інших (не гірший).
62. Усе в мене виходить погано, не так, як потрібно.
63. Я майже завжди відчуваю сухість у роті.
64. Більшу частину часу я відчуваю себе стомленим.
65. Іноді я відчуваю, що близький до нервового зриву.
66. Мене дуже дратує, що я забуваю, куди кладу речі.
67. Я дуже уважно ставлюсь до того, як я вдягаюся.
68. Пригодницькі романи мені подобаються більше, ніж романи про любов.
69. Мені дуже важко пристосуватися до нових умов життя, роботи. Перехід до будь-яких нових умов життя, роботи, навчання здається дуже важким.
70. Мені здається, що зі мною особливо часто поводяться несправедливо.
71. Я часто відчуваю себе несправедливо ображеним.
72. Моя думка нерідко не співпадає з думкою оточуючих.
73. Я часто відчуваю почуття стомленості від життя і мені не хочеться жити.
74. На мене звертають увагу частіше, ніж на інших.
75. У мене буває головний біль і запаморочення внаслідок переживань.
76. Часто у мене бувають періоди, коли мені нікого не хочеться бачити.
77. Мені важко прокинутися в призначений час.
78. Якщо в моїх невдачах будь-хто винний, я не залишу його безкарним.
79. У дитинстві я був вередливим і дратівливим.
80. Мені відомі випадки, коли мої родичі лікувалися у невропатолога і психіатра.
81. Іноді я приймаю заспокійливі ліки.
82. Чи є у Вас судимі родичі ?
83. Чи мали Ви приводи до міліції ?
84. Чи залишались Ви в школі на другий рік ?

## Результати всім респондентам

№ з/п	Група	Переживання психотравматичних обставин	Незадоволеність собою	Загнаний в клітку	Тривога і депресія	Неадекватне виборче емоційне реагування	Емоційно-егічна дезорієнтація	Розширення сфери економії емоцій	Редукція професійних обов'язків	Емоційний дефіцит	Емоційна відчуженість	Особисте відчуження (деперсоналізація)	Психосоматичні і психовегетативні порушення	Нервово-психічна стійкість	Стресостійкість та соціальна адаптація
1	1	20	10	20	10	11	10	10	10	10	10	20	11	1	554
2	1	13	12	13	12	13	12	13	12	12	13	12	7	8	446
3	1	12	9	9	10	12	11	9	9	10	12	11	12	3	430
4	1	15	11	15	18	15	11	11	10	18	15	11	11	2	552
5	1	12	17	12	17	11	17	17	17	5	11	17	9	6	242
6	1	11	4	11	7	11	4	4	4	11	8	4	8	5	240
7	1	9	9	9	9	9	11	9	9	9	9	11	9	9	172
8	1	5	11	5	11	5	14	11	11	11	5	14	5	10	164
9	1	12	15	12	15	12	15	7	8	15	12	7	12	4	464
10	1	14	14	9	14	14	13	14	14	14	14	13	14	2	488
11	1	15	12	8	14	15	12	12	12	7	5	12	5	2	571
12	1	12	11	12	11	11	15	11	8	11	11	15	14	7	234
13	1	12	12	12	12	12	13	7	12	12	12	13	12	3	483
14	1	10	11	10	11	11	14	11	11	11	11	14	14	7	243
15	1	9	12	9	12	9	12	8	12	12	9	12	9	6	186
16	1	4	8	4	11	4	8	8	8	11	4	8	4	9	180
17	1	9	12	9	12	9	12	8	12	12	9	12	9	6	264
18	1	11	16	10	16	11	16	16	6	16	11	16	11	7	269
19	1	12	15	12	15	12	15	15	15	7	12	7	8	5	282
20	1	7	9	11	11	9	11	9	11	7	9	11	9	8	178
21	1	11	9	9	9	11	9	9	9	9	11	9	11	5	289
22	1	9	12	9	12	9	12	8	12	12	9	12	9	8	175
23	1	4	8	4	11	4	8	8	8	11	4	8	4	10	163
1	2	9	12	9	12	11	14	8	12	14	11	14	8	7	242
2	2	15	9	15	11	15	9	9	9	11	15	9	15	5	488
3	2	17	8	12	8	17	8	8	8	8	17	8	17	2	541
4	2	11	11	11	11	12	11	11	11	11	9	10	9	7	344
5	2	14	9	14	9	14	9	9	9	9	14	9	14	7	255
6	2	15	16	11	16	15	12	16	11	16	15	12	15	2	550

7	2	12	5	9	5	12	5	5	5	5	12	5	12	4	182
8	2	9	11	9	12	8	11	11	7	12	8	11	10	6	191
9	2	12	9	12	9	12	12	9	9	9	12	12	12	5	240
10	2	21	16	20	18	15	14	16	16	13	15	20	18	2	561
11	2	12	16	12	12	12	16	16	16	12	12	11	9	3	342
12	2	15	15	15	15	15	15	7	15	15	7	15	7	2	541
13	2	7	14	5	14	7	15	14	14	14	7	15	7	9	178
14	2	4	8	4	11	4	8	8	8	11	4	8	4	10	160
15	2	22	18	19	20	17	16	15	17	16	17	21	20	1	587
16	2	12	16	12	16	13	13	16	9	16	13	13	13	7	260
17	2	13	11	13	13	13	11	11	11	13	7	11	7	4	386
18	2	11	9	9	9	11	9	9	9	9	11	9	11	5	239
19	2	9	12	9	12	9	12	8	12	12	9	12	9	7	235
20	2	5	11	5	11	5	14	11	11	11	5	14	5	9	197
21	2	9	11	9	12	9	11	11	7	12	9	11	9	8	195
22	2	12	12	12	12	12	13	7	12	12	12	13	12	4	242
23	2	5	11	5	11	5	14	11	11	11	5	14	5	10	164
24	2	13	9	8	10	11	9	9	10	12	8	14	12	5	286

Група 1 – вчителі початкових класів КГ№57 та «Montessori Scool» м. Кривий Ріг

Група 2 – вчителі початкових класів, яких було опитано дистанційно



## Розрахунок лінійної кореляції Пірсона

		Нервово- психічна стійкість	Стресостійкість та соціальна адаптація
Переживання	Кореляція Пірсона	-,860**	,832**
	Знч.(2-бічна)	0,000	0,000
	N	47	47
Незадоволеність	Кореляція Пірсона	-0,262	,355*
	Знч.(2-бічна)	0,075	0,014
	N	47	47
Загнанний	Кореляція Пірсона	-,694**	,684**
	Знч.(2-бічна)	0,000	0,000
	N	47	47
Тривога	Кореляція Пірсона	-0,282	,446**
	Знч.(2-бічна)	0,055	0,002
	N	47	47
Неадекватне	Кореляція Пірсона	-,819**	,788**
	Знч.(2-бічна)	0,000	0,000
	N	47	47
Емоційно_етичне	Кореляція Пірсона	-0,046	0,140
	Знч.(2-бічна)	0,761	0,349
	N	47	47
Розширення	Кореляція Пірсона	-0,110	0,238
	Знч.(2-бічна)	0,460	0,108
	N	47	47
Редукція	Кореляція Пірсона	-0,263	,321*
	Знч.(2-бічна)	0,075	0,028
	N	47	47
Емоційний_дефіцит	Кореляція Пірсона	-0,147	,314*
	Знч.(2-бічна)	0,323	0,032
	N	47	47
Емоціна_відчуженість	Кореляція Пірсона	-,612**	,560**
	Знч.(2-бічна)	0,000	0,000
	N	47	47
Особисте_відчуження	Кореляція Пірсона	-0,184	0,283
	Знч.(2-бічна)	0,215	0,054
	N	47	47
Психосоматичні	Кореляція Пірсона	-,603**	,502**
	Знч.(2-бічна)	0,000	0,000
	N	47	47

## Розрахунок Т-критерія Вілкоксона

## Ранги

		N	Середній ранг	Сума рангів
Переживання (контрольний) –	Негативні ранги	11 <sup>a</sup>	6,00	66,00
	Позитивні ранги	0 <sup>b</sup>	,00	,00
Переживання (констатуючий)	Зв'язки	3 <sup>c</sup>		
	Всього	14		
Незадоволеність (контрольний) –	Негативні ранги	13 <sup>d</sup>	7,00	91,00
	Позитивні ранги	0 <sup>e</sup>	,00	,00
Незадоволеність (констатуючий)	Зв'язки	1 <sup>f</sup>		
	Всього	14		
Загнаний (контрольний) –	Негативні ранги	12 <sup>g</sup>	6,50	78,00
	Позитивні ранги	0 <sup>h</sup>	,00	,00
Загнаний (констатуючий)	Зв'язки	2 <sup>i</sup>		
	Всього	14		
Тривога (контрольний) –	Негативні ранги	12 <sup>j</sup>	6,50	78,00
	Позитивні ранги	0 <sup>k</sup>	,00	,00
Тривога (констатуючий)	Зв'язки	2 <sup>l</sup>		
	Всього	14		
Неадекватне (контрольний) –	Негативні ранги	14 <sup>m</sup>	7,50	105,00
	Позитивні ранги	0 <sup>n</sup>	,00	,00
Неадекватне (констатуючий)	Зв'язки	0 <sup>o</sup>		
	Всього	14		
Емоційно (контрольний) –	Негативні ранги	12 <sup>p</sup>	6,50	78,00
	Позитивні ранги	0 <sup>q</sup>	,00	,00
Емоційно (констатуючий)	Зв'язки	2 <sup>r</sup>		
	Всього	14		
Розширення (контрольний) –	Негативні ранги	13 <sup>s</sup>	7,00	91,00
	Позитивні ранги	0 <sup>t</sup>	,00	,00
Розширення (констатуючий)	Зв'язки	1 <sup>u</sup>		
	Всього	14		
Редукція (контрольний) –	Негативні ранги	11 <sup>v</sup>	6,00	66,00
	Позитивні ранги	0 <sup>w</sup>	,00	,00
Редукція (констатуючий)	Зв'язки	3 <sup>x</sup>		
	Всього	14		
Емоційний (контрольний) –	Негативні ранги	13 <sup>y</sup>	7,00	91,00
	Позитивні ранги	0 <sup>z</sup>	,00	,00
Емоційний (констатуючий)	Зв'язки	1 <sup>aa</sup>		
	Всього	14		
Емоційна Від (контрольний) –	Негативні ранги	12 <sup>ab</sup>	6,50	78,00
	Позитивні ранги	0 <sup>ac</sup>	,00	,00
Емоційна Від (констатуючий)	Зв'язки	2 <sup>ad</sup>		
	Всього	14		
Особисте (контрольний) –	Негативні ранги	12 <sup>ae</sup>	6,50	78,00
	Позитивні ранги	0 <sup>af</sup>	,00	,00

Особисте (констатуючий)	Зв'язки Всього	2 <sup>ag</sup> 14		
Психосоматичні (контрольний) – Психосомат (констатуючий)	Негативні ранги Позитивні ранги Зв'язки Всього	11 <sup>ah</sup> 0 <sup>ai</sup> 3 <sup>aj</sup> 14	6,00 ,00	66,00 ,00

### Статистики критерію

	Переживання Контр - Переживання Конст	Незадоволеність Контр - Незадоволеність Конст	Загнаний Контр - Загнаний Конст	Тривога Контр - Тривога Конст	Неадекватне Контр - Неадекватне Конст	Емоційно Контр - Емоційно Конст	Розвирення Контр - Розширення Конст	Редукція Контр - Редукція Конст	Емоційний Контр - Емоційний Конст	Емоційна Від Контр - Емоційна Від Конст	Особисте Контр - Особисте Конст	Психосоматичні Контр - Психосомат Конст
Z	-3,066 <sup>a</sup>	-3,272 <sup>a</sup>	-3,169 <sup>a</sup>	-3,169 <sup>a</sup>	-3,360 <sup>a</sup>	-3,140 <sup>a</sup>	-3,256 <sup>a</sup>	-3,071 <sup>a</sup>	-3,256 <sup>a</sup>	-3,274 <sup>a</sup>	-3,133 <sup>a</sup>	-3,071 <sup>a</sup>
Асимпт. знч. (двобічна)	,002	,001	,002	,002	,001	,002	,001	,002	,001	,001	,002	,002