

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук  
(повне найменування факультету)

Психологія  
(повне найменування кафедри)

## Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

магістр  
(ступінь вищої освіти)

на тему Емоційне вигорання у вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни  
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 2 курсу,  
групи СНз-114м

Спеціальності 053 Психологія  
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Психологія

ТОЛУБЕНКО І.І.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник ПИЛИПЕНКО К.В.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент \_\_\_\_\_

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
**Національний університет «Запорізька політехніка»**  
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук  
Кафедра «Психологія»  
Ступінь вищої освіти магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
(код і найменування)  
Освітня програма (спеціалізація) Психологія  
(назва освітньої програми (спеціалізації))

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**Завідувач кафедри** \_\_\_\_\_

« 29 » \_\_\_\_\_ серпня 2025 року

## **ЗАВДАННЯ**

### **НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)**

ТОЛУБЕНКО Інна Ігорівна

(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Емоційне вигорання у вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни

керівник проєкту (роботи) кандидат психологічних наук, доцент ПИЛИПЕНКО Катерина Валентинівна,

(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «01» вересня 2025 року № 388

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 15 грудня 2025 року

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 90 с., 7 табл., 4 рис., 56 дж., 3 дод.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) було реалізовано ряд завдань: проведено теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних досліджень емоційного вигорання; проведено емпіричне дослідження впливу особливостей емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, через застосування діагностичних методик та аналіз отриманих результатів; розроблено програму психокорекції особливостей емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) рис. 2.1. Розподіл респондентів вчителів, що працювали дистанційно під час карантину за статтю, %, рис. 2.2 Розподіл респондентів вчителів, що зараз також працюють дистанційно через війну за статтю, %, рис 2.3. Результати дослідження за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона (вчителі, що працювали дистанційно під час карантину), рис 2.4. Результати дослідження за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона (вчителі, які зараз працюють

дистанційно через війну. Табл. 2.1. Описова статистика кількісних змінних за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона (вчителі, що зараз також працюють дистанційно через війну), табл. 2.2. Описова статистика кількісних змінних за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона (вчителі, які зараз досі працюють дистанційно через війну), табл. 2.3. Описова статистика кількісних змінних за методикою «Опитувальник копінг-стратегій Ч. Карвера і М. Шейера (вчителі, які працювали дистанційно під час карантину), табл. 2.4. Описова статистика кількісних змінних за методикою «Опитувальник копінг-стратегій Ч. Карвера і М. Шейера (вчителі, які зараз працюють дистанційно через війну), табл. 2.5. Описова статистика кількісних змінних за вчителями, які працювали дистанційно через карантин за авторською анкетною, табл. 2.6. Описова статистика кількісних змінних по вчителях, які зараз працюють в дистанційному форматі через війну за авторською анкетною, табл. 3.1. Компоненти професійної установки вчителів, які працювали дистанційно під час карантину та які зараз працюють дистанційно через війну.

#### 6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	ПИЛИПЕНКО К.В., доцент	23.09.2025	05.10.2025
2	ПИЛИПЕНКО К.В., доцент	07.10.2025	26.10.2025
3	ПИЛИПЕНКО К.В., доцент	21.10.2025	26.11.2025
Нормок-ь	КУЗЬМІН В.В., доцент	04.12.2025	10.12.2025

#### 7. Дата видачі завдання «29» серпня 2025 року.

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проект (роботу)	29.08.2025	
2	Затвердження теми	01.09.2025	
3	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проект (роботу)	04.09.2025	
4	Складання змісту	05.09.2025	
5	Виконання першого розділу	05.10.2025	
6	Виконання другого розділу	26.10.2025	
7	Виконання третього розділу	26.11.2025	
8	Формування висновків	28.11.2025	
9	Перевірка роботи керівником	01.12.2025	

10	Оформлення дипломного проєкту(роботи)	04.12.2025	
11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	10.12.2025	
12	Попередній захист дипломного проєкту(роботи)	12.12.2025	
13	Подання роботи на кафедрі	15.12.2025	
14	Одержання відгуку та рецензії	18.12.2025	
15	Захист дипломної роботи	24.12.2025	

**Студент(ка)** \_\_\_\_\_  
(підпис)

**Інна ТОЛУБЕНКО**  
(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

**Керівник проєкту (роботи)** \_\_\_\_\_  
(підпис)

**Катерина ПИЛИПЕНКО**  
(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 90 с., 7 табл., 4 рис., 55 дж., 3 дод.

Об'єкт дослідження: синдром емоційного вигорання.

Предмет дослідження: емоційне вигорання у вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.

Мета: вивчити особливості емоційного вигорання у вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.

Методи дослідження: теоретичний метод (порівняльно-зіставний аналіз та узагальнення психологічної літератури з проблеми дослідження); діагностичні методи (опитувальник копінг-стратегій Ч. Карвера і М. Шейера; опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексон; авторська анкета); математичні методи опрацювання результатів – описова статистика, порівняльний аналіз.

Практична й теоретична значущість роботи полягає в тому, що в роботі проведено комплексний аналіз синдрому емоційного вигорання, розкрито поняття синдрому та його причини, виявлено специфіку даного феномену в педагогічній діяльності. Практична значущість роботи зумовлена тим, що в результаті проведеного дослідження складено рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, а також може бути розроблено програму профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання вчителів з різним професійним стажем.

ОСОБИСТІТЬ ВЧИТЕЛЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ; САМОРЕГУЛЯЦІЯ, ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ, УМОВИ ВІЙНИ, ДИСТАНЦІЙНИЙ ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В ЗАРУБІЖНІЙ ТА ВІТЧИЗНЯНІЙ ЛІТЕРАТУРІ В УМОВАХ ТРИВАЛОГО ДИСТАНЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВІЙНИ.....	11
1.1. Науково-психологічні дослідження емоційного вигорання в зарубіжній та вітчизняній літературі.....	11
1.2. Чинники педагогічно-психологічної діяльності вчителів, що сприяють емоційному вигоранню.....	21
1.3. Психологічна робота з подолання синдрому емоційного вигорання у роботі з вчителями в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.....	26
Висновки до першого розділу.....	32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПІД ЧАС ТРИВАЛОГО ДИСТАНЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВІЙНИ.....	34
2.1. Організація та методи дослідження.....	34
2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.....	38
Висновки до другого розділу.....	47
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ТРИВАЛОГО ДИСТАНЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВІЙНИ.....	49
3.1. Науково-методологічні засади профілактики емоційного вигорання.....	49
3.2. Розробка та реалізація програми профілактики емоційного	

вигорання вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.....	57
3.3. Рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.....	60
Висновки до третього розділу.....	65
ВИСНОВКИ .....	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЛ .....	70
ДОДАТКИ.....	77

## ВСТУП

Актуальність дослідження. Зростання ролі прикладних досліджень у соціально-психологічному напрямі, необхідність удосконалення системи професійної підготовки фахівців, професійної орієнтації надають особливу актуальність роботам з вивчення успішної відповідності людини вимогам професійної діяльності та його професійної стресостійкості. Теоретичне та практичне вивчення феномену вигорання необхідно в першу чергу для розробки заходів профілактики синдрому вигорання, особливо в умовах війни, що на сьогоднішній день залишається актуальним та багато в чому невирішеним завданням.

На наш погляд, це пояснюється тим, що картина вигорання відображає специфіку конкретної професійної діяльності, і загальні рекомендації є недостатніми для успішної профілактики розвитку симптомів вигорання в окремій професійній групі.

Проблема професійного вигорання вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, незважаючи на численні дослідження, як і раніше гостра, оскільки існуючі методи профілактики та корекції не мають чуйного підлаштування під особистість кожного фахівця та введені не повсюдно, а швидше як виняток, ніж як правила.

Водночас у цій галузі від здатності вчителя справлятися з постійними викликами професії залежить фізичне та психічне здоров'я інших людей. Для більш конкретного розуміння, що провокує «рух» вчителя до професійного вигорання, розглянемо в даному дослідженні фактори вигорання.

Актуальність дослідження профілактичних аспектів феномена емоційного вигорання вчителя під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни зумовлена його міждисциплінарним характером і включеністю до ряду фундаментальних проблем сучасної психології. Його дослідження в цьому плані дозволяє розкрити особливості синдрому

вигорання, простежити механізми негативного впливу професії на його розвиток, розкрити фактори, що зумовлюють його виникнення, проаналізувати методи і способи профілактичної роботи, спрямованої на попередження і запобігання можливим порушенням.

Аналіз досліджень та публікацій. Аналіз проблеми «емоційного вигорання» загалом розглядали Аронсон Е., Дирендонк Д., Чиром А., Фарбер Б., Фирт Г., Грінберг Т., Хартман Е., Джексон С., Маслач К., Мимс А., Пайнс А., Пельман Б., Перлман Дж., Шауфелі В., Сиксма Х., Сикста Х. Проте дане питання мало досліджене і це викликає актуальність питання.

Мета дослідження: вивчити особливості емоційного вигорання у вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.

Об'єкт дослідження: синдром емоційного вигорання.

Предмет дослідження: емоційне вигорання у вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.

Гіпотеза дослідження: ми припускаємо, що емоційне вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни має такі специфічні особливості, як емоційна втома та зниження задоволеності роботою.

Завдання дослідження:

- здійснити теоретичний аналіз феномену емоційного вигорання вчителів у зарубіжних та вітчизняних психологічних дослідженнях в умовах тривалого дистанційного навчання та війни;
- здійснити емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання вчителів під час тривалого дистанційного навчання та в умовах війни;
- розробити й теоретично обґрунтувати програму профілактики емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного навчання та війни.

Методи дослідження:

1. Теоретичні методи - порівняльно-зіставний аналіз та узагальнення психологічної літератури з проблеми дослідження.

2. Емпіричні методи: опитувальник копінг-стратегій Ч. Карвера і М. Шейера; опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона; авторська анкета.

3. Математичні методи опрацювання результатів – описова статистика, порівняльний аналіз.

Практична й теоретична значущість роботи полягає в тому, що в роботі проведено комплексний аналіз синдрому емоційного вигорання, розкрито поняття синдрому та його причини, виявлено специфіку даного феномену в педагогічній діяльності. Практична значущість роботи зумовлена тим, що в результаті проведеного дослідження складено рекомендації щодо профілактики емоційного вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, а також може бути розроблено програму профілактики та корекції синдрому емоційного вигорання вчителів з різним професійним стажем.

Апробація дослідження. Теоретичні та експериментальні результати дослідження було представлено на науково-практичній конференції: Всеукраїнській науково-практичній конференції «Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі», яка відбулась 15 жовтня 2025 року в Національному університеті «Запорізька політехніка», а також в матеріалах «Матеріали Всеукраїнського форуму з міжнародною участю» (м. Івано-Франківськ, 9 вересня 2025 року) за темою: «Сенс як ресурс у воєнний час: логотерапевтичний погляд».

База дослідження – гімназія № 75 м. Запоріжжя.

Структура дослідження. Магістерська робота складається із вступу, основної частини, яка містить у собі три розділи, висновків, списку використаних джерел та додатків.

# РОЗДІЛ 1.

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В ЗАРУБІЖНІЙ ТА ВІТЧИЗНЯНІЙ ЛІТЕРАТУРІ В УМОВАХ ТРИВАЛОГО ДИСТАНЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВІЙНИ

### 1.1. Науково-психологічні дослідження емоційного вигорання в зарубіжній та вітчизняній літературі

Проблема дослідження емоційного вигорання в останні десятиліття є досить гострою як у сфері наукових пошуків, так і в психологічній практиці.

Це пов'язано з високими та динамічними вимогами з боку суспільства до особистості вчителя, його ролі в розвитку та вихованні підростаючого покоління.

Численні дослідження показують, що більшою мірою схильна до впливу феномена емоційного вигорання педагогічна професія. Насамперед це пов'язано з дуже високою емоційною завантаженістю педагогічної праці, частими й тісними соціальними контактами, які є не супутніми в цій професії, а основною діяльністю. По-друге, професія вчителя є однією з професій альтруїстичного типу, що суттєво підвищує ймовірність емоційного вигорання [1, с. 51].

Загалом, професійна діяльність вчителя характеризується великою кількістю чинників, в емоційному плані. Ці чинники можуть бути об'єктивними та суб'єктивними, а також можуть спричиняти стрес, емоційне напруження, що мають не сприятливий вплив на особистість вчителя. Різні чинники емоціогенного характеру сприяють наростанню почуття незадоволеності, у вчителів накопичується втома, і в результаті

спостерігається картина, що характеризується вигоранням, виснаженням, педагогічними кризами [2, с. 168].

Нам видається необхідним розглянути в роботі не тільки суб'єктивні умови, які, своєю чергою, впливають на мотивацію, інтелектуальні, управлінські можливості особистості вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, а й емоційно-вольові якості. У рамках вивчення заявленої проблеми вольовим процесам надається досить велике значення [3, с. 16].

У вчителів суть вольової поведінки полягає в здатності підпорядковувати свою поведінку поставленим цілям і робити це свідомо, а не піддаватися імпульсивним спонуканням. На сьогоднішній у вчителя має бути сформоване стратегічне мислення, він повинен володіти високою культурою та ерудицією.

Отже, ми можемо сказати, що для становлення і розвитку професіонала необхідно, щоб усі лінії його розвитку являли собою симбіоз і якість «прирощення» до психіки людини. Досить часто у професійній діяльності людини відбувається регрес. Тобто, відбувається нівелювання старих якостей або їх деформація, можуть з'являтися нові негативні ознаки, розпад, перерва або ж переривання професійної діяльності. Усе це свідчить про те, що з одного боку, у психіці людини відбуваються негативні зміни, а з іншого боку, що відбуваються якісні зміни.

За умови, що людина має зрілу особистість, протистоїть різним негативним процесам, знаходить у собі якісь нові стратегії, що говорить про те, що вона рухається вперед, просуває вперед свій психічний розвиток. Для педагогічної діяльності загалом, а особливо під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, необхідні такі особистісні прояви як: темперамент, характер, авторитет, задатки, здібності, лідерство, воля, хоробрість, мужність, героїзм [4, с. 28].

У психології поряд з такими поняттями як «особистість», «колектив» та іншими, поняття «діяльність» посідає одне з головних місць у психологічній

науці. Саме діяльність сприяє тому, що особистість проявляє себе і розвивається.

Психічна напруженість є однією з основних особливостей у педагогічній роботі. У роботі вчителя основоположною професійно важливою якістю є здатність до емпатії. На сьогодні досить суперечливо трактується практична роль емоцій у діяльності вчителя. Вчителі не проходять спеціалізовану підготовку з подолання стресу та інших емоційних труднощів. У них не формуються такого роду знання, уміння, навички та особистісні якості [5, с. 60].

Вивченням проблеми емоційного вигорання в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни займалися як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології. Але необхідно звернути увагу на те, що на сьогоднішній день немає жодного єдиного розуміння цього феномена.

Недостатньо досліджено особливості, причини та механізми виникнення емоційного «вигорання» у вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни з урахуванням специфіки їхньої професійної діяльності.

Як у вітчизняній, так і в зарубіжній науці впродовж останніх десятиліть тривають дослідження, присвячені проблемі емоційного вигорання. На сьогодні існують два напрями, у руслі яких вивчають емоційне вигорання, це соціально-психологічний і психіатричний напрями [6, с. 89].

Психіатричний напрям займається вивченням симптомів вигорання з погляду взаємозв'язку вигорання та психічного здоров'я особистості. У 1974 році Х. Дж. Фрейденбергер, який є представником клінічного напрямку, позначив таке поняття як «staffburnout», яке в перекладі означає вигорання, загасання, згоряння, горіння [7, с. 90].

Це поняття раніше позначало ефект хронічної залежності від наркотиків. Х. Дж. Фрейденбергер описуючи синдром вигорання, звертав увагу на те, що у фахівців спостерігається виснаження енергії, особливо у

фахівців у соціальній сфері, відбувається перевантаження чужими проблемами. Цей феномен, обмежений рамками соціальної проблеми, мав описовий характер.

Концепцію вигорання, в руслі соціально-психологічного напрямку, представили К. Маслач, С. Джексон, А. Пінч. У своєму дослідженні вони представили трьохсимптомний комплекс вигорання. К. Маслач у 1986 році у своєму дослідженні говорила про те, що специфіка роботи людей у соціальній сфері передбачає знаходження людини в умовах тісного контакту з іншими людьми. Причому цей контакт має інтенсивний характер [8, с. 74].

Велика кількість клієнтів, пацієнтів, учнів несуть із собою величезну кількість питань, проблем, труднощів. При цьому, людина взаємодіючи з такою кількістю людей, починає відчувати емоційне напруження. Замість співчуття, співпереживання людина відчуває роздратування, тривогу, настає апатія та розуміння безглуздості власних зусиль. Також К. Маслач звертала увагу, на те, що вигорання не є реакцією на нудьгу та втратою творчого потенціалу. Вона говорила про те, що вигорання, це «емоційне виснаження», яке спричинене інтенсивним спілкуванням з іншими людьми на тлі стресу. Модель вигорання, яку запропонувала К. Маслач, лягла в основу для подальшого вивчення феномена емоційного вигорання [9, с. 60].

Проведені зарубіжні дослідження сходяться на думці, що професійні стреси є основою вигорання (Вальтер, Полин, Лєвлор, 1997) У відповідь на складну робочу ситуацію виникає професійний стрес, який виражений фізіологічними та психологічними реакціями.

Професійний стрес - це результат суперечності між вимогами, що пред'являються навколишнім середовищем, і внутрішніми ресурсами людини.

На думку Г. Сельє, стрес - це, насамперед, фізіологічний синдром. Це відповідна реакція організму на висунуті вимоги [10, с. 9].

Розглянутий синдром ніяк не пов'язаний з факторами, які його викликають. Г. Сельє говорив про синдром біологічного стресу і виділяв три його фази: реакція тривоги, фаза опору, фаза виснаження.

Перша фаза характеризується тривожною реакцією, яка виникає спочатку на стрес. Відбувається падіння опірності організму.

Друга фаза характеризується підвищенням опірності залежно від мобілізації ресурсів організму. Опірність значно підвищується. Третя фаза характеризується тим, що досягнувши піку, опірність падає і настає виснаження. Тривалий вплив стресогенних чинників призводить до того, що енергія закінчується, психологічний, фізіологічний захисти зломлені. Виникає небезпека виникнення різних захворювань, порушень унаслідок зниження опору, тобто адаптивних механізмів організму.

На думку Г. Сельє, у розумних межах стрес відіграє мобілізуючу роль. Людина легше пристосовується до різних умов. Таким чином, стрес виявляється в деяких випадках корисним. Однак, необхідно зазначити, що якщо вплив стресу виявляється тривалим і сильним, це призводить до виникнення різних порушень в організмі [11, с. 7].

На сьогодні відсутнє єдине пояснення механізму, причин, виникнення, структури синдрому вигорання, а також його розвитку.

У нашому дослідженні ми розглянемо результативний та процесуальний підходи у визначенні вигорання.

Представниками однофакторної моделі емоційного вигорання є А. Пайнс, І. Аронсон. В основі цієї моделі лежить розуміння вигорання як стану фізичного, емоційного, когнітивного виснаження. Цей стан спричиняється тривалим емоційним впливом стресогенних чинників. Тобто, на думку авторів, головний чинник - це виснаження, всі інші наслідки є наслідком дисгармонії.

Представниками двофакторної моделі, яку висували Д. Дірендонк, В. Шауфелі, Х. Сіксман, було висунуто положення про те, що синдром вигорання містить у собі емоційне виснаження і деперсоналізацію. Перший

компонент - афективний, поведінковий проявляється в тому, що людина скаржиться на фізичне самопочуття, на здоров'я загалом, нервові напруження. Другий компонент характеризується тим, що змінюється ставлення до себе, до пацієнтів, клієнтів, учнів і має настановний характер [12, с. 115].

Представниками трифакторної моделі вигорання є К. Маслач, С. Джексон. З точки зору авторів, вигорання виникає на тривалі професійні стреси у вигляді відповідної реакції, і складається з трьох компонентів: деперсоналізація, емоційне виснаження, редукція персональних досягнень.

Професія вчителя - одна з професій, у яких найпоширеніші синдроми вигорання та «професійного вигорання». Загальна середня освіта зазвичай «заснована» на професіоналах зі стажем викладання понад 10-15 років, тобто вони становлять «групу ризику» синдрому професійного вигорання. Більшість вчителів відчують не лише професійну втому, а й скоріше зазнають усіх характеристик синдрому вигорання, не розуміють, що з ними відбувається, і не знають інструментів, щоб уникнути синдрому або усунути його наслідки. Тому дуже важливо вивчити особливості виникнення, розвитку, перебігу і, головне, запобігти виникненню синдрому «емоційного вигорання» у представників цієї професії.

Розрізняйте професійне вигорання та емоційне вигорання, навіть якщо обидва явища взаємопов'язані [13, с. 252].

За загальним визнанням професіоналів, освітня діяльність - один із видів професійної діяльності, що деформує насамперед особистість людини. Комплекс економічних проблем, що склалися сьогодні (низька заробітна плата, неадекватне технічне оснащення тощо), а також соціально-економічні проблеми, пов'язані з падінням репутації професії вчителя, роблять роботу вчителя вкрай психоемоційною. Крім того, показники фізичного і психічного здоров'я знижуються зі збільшенням педагогічного стажу вчителів.

Усі ці чинники деструктивно впливають на емоційну сферу вчителя. У нього збільшується кількість розладів настрою, відчуття незадоволеності

собою та своїм життям, труднощі у встановленні контакту з учнями, колегами та оточуючими людьми. Ці симптоми негативно позначаються на всій професійній діяльності вчителя, погіршуються результати його роботи, знижується задоволеність власною діяльністю. Водночас відбуваються зміни у сфері мотивації вчителя, розвивається синдром емоційного вигорання під час дистанційного навчання.

Кожна людина по-різному реагує на одні й ті самі стреси. Згідно з дослідженням, «вони є педанти, демонстративні люди, які хочуть, щоб інші визнавали їхні успіхи та досягнення, і співробітники з високим рівнем емпатії, які приймають емоції клієнтів близько до серця, тим самим витрачаючи свою енергію». Найбільш схильний до емоційного вигорання. ... Їм потрібні спеціальні профілактичні програми, які вони можуть використовувати, щоб підвищити самооцінку і переключитися на інші види діяльності.

Ба більше, було показано, що оптимісти згорають набагато рідше, ніж песимісти. Вчителі під час дистанційного навчання працюють у досить неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги та контролю над взаємодією в середовищі «вчитель-учень». Зміни особистості спостерігаються протягом усього його трудового життя. З перших років професійної діяльності вчитель перебуває в неоптимальному психічному стані з погляду сили та якості, що зі збільшенням досвіду набуває патологічних характеристик і призводить до того, що він охоплює дедалі послідовніші аспекти комунікативного, непрофесійного і, нарешті, професійного. успіх якості вашої особистості [14, с. 126].

Цей процес супроводжується невідповідністю між свідомими та несвідомими соматичними розладами, що загалом посилює процеси невідповідності. Особливо значні зміни відбуваються в поведінкових і характерних властивостях особистостей. Різко зростають недовіра і педантизм. Відбувається зниження жвавості, емоційності та самоконтролю, зростання та інтенсивності.

Як правило, посилення вольового контролю супроводжується зниженням ефективності вольової регуляції, що свідчить про стан нервово-психічного перевантаження. Це призводить до формування нервово-психічних розладів.

Емоційне виснаження характеризується емоційним перенапруженням, втому, спустошеністю. Деперсоналізація характеризується цинічним, бездушним ставленням до колег під час трудового процесу.

Редукція персональних досягнень характеризується нівелюванням своїх власних досягнень, своїх успіхів, професійних чеснот. Людина негативно себе оцінює, свідомо чи несвідомо обмежує свої можливості.

Моделі емоційного вигорання, описані нами вище, належать до результативного підходу.

Процесуальні моделі емоційного вигорання розглядаються з точки зору динамічного процесу. Даний процес має певні фази або стадії, які розвиваються в часі. Представниками динамічної моделі є Б. Перлман, Е.А. Хартман. Автори розробили модель, яка характеризується уявленням про те, що вигорання необхідно розглядати в руслі професійного стресу. На їхню думку, існує три виміри вигорання, і вони виражають три основні категорії стресу симптоматичного характеру:

- фізіологічна, характеризується спрямованістю на фізичні симптоми, тобто фізичне виснаження;
- афективно-когнітивна, характеризується установками та почуттями, тобто емоційне, мотиваційне виснаження, деперсоналізація;
- поведінкові реакції, що характеризуються подоланням поведінки, тобто дезадаптація, знижена робоча мотивація, продуктивність.

Динамічна модель Б. Перлмана, Е.А. Хартмана характеризується чотирма стадіями стресу [15].

Перша стадія – це напруженість. Для неї характерним є докладання додаткових зусиль до адаптації до робочих вимог, що мають ситуаційний характер.

Друга стадія – це переживання стресу, що супроводжується сильними відчуттями. Перехід від першої стадії до другої безпосередньо залежить від ресурсних здібностей особистості, організаційних і статусно-рольових.

Третя стадія – являє собою фізіологічні, поведінкові, афективно-когнітивні реакції в різних індивідуальних варіантах.

Четверта стадія характеризується багатогранним переживанням психологічного стресу, який має хронічний характер.

Проявляється у вигляді фізичного, емоційного виснаження. Перша стадія емоційного вигорання, її ще називають «медовим місяцем». Характеризується повним задоволенням від роботи, отримуваними завданнями, людина демонструє ентузіазм, сповнена сил і енергії. Під час роботи виникають різні робочі стреси. У людини з'являється незадоволеність роботою, помітно зменшується енергія і ентузіазм.

Друга стадія, її ще називають «нестачею палива».

Характеризується втомою, апатією, порушеннями сну. У людини спостерігається втрата інтересу до роботи, до праці в даній конкретній організації. Професійна діяльність уже не викликає бурхливих емоцій, продуктивність діяльності падає. У цьому випадку необхідне стимулювання працівника.

Третя стадія характеризується хронічними симптомами. Якщо людина працює без відпочинку або є «трудоголіком», то виникають фізичні явища, що характеризуються виснаженням, зниженням імунітету і як наслідок виникненням захворювань. Також спостерігаються дратівливість, необґрунтована злість, почуття пригніченості, людина переживає через брак часу [16].

Четверта стадія, тобто криза, характеризується частковою або повною втратою працездатності, яка розвивається на тлі хронічних захворювань. Людина незадоволена власною професійною діяльністю, якістю життя, власною ефективністю.

П'ята стадія, її ще називають «пробивання стіни», характеризується проблемами фізичного та психологічного плану. Ці проблеми набувають гострої форми і виникає ризик розвитку захворювань, які безпосередньо можуть загрожувати людському життю. Накопичення проблем у професійному плані призводить до краху кар'єри.

На підставі вищевикладених моделей, концепцій і теорій емоційного вигорання, автори виокремлюють деякі детермінуючі його чинники. Для інтерперсонального підходу основною причиною вигорання є міжособистісні взаємини людини з іншими людьми. Для індивідуального підходу причина емоційного вигорання полягає в особливостях мотиваційної та емоційної сфер особистості. Для організаційного підходу головним джерелом емоційного вигорання є чинники професійного середовища.

Необхідно звернути увагу на те, що отримані дані різними дослідниками не завжди узгоджені між собою, звідси виникають суперечності. Наприклад, деякі вчені вважають, що такі аспекти як: стаж роботи, вік, стать не пов'язані безпосередньо з вигоранням [17, с. 132].

Оскільки емоційне вигорання притаманне не тільки людям старшого віку, але зустрічається також і в молодих людей, то під питанням залишається вплив віку на вигорання. Вестерхауз Л. звертає увагу на те, що не стаж професійної діяльності впливає на вигорання, а незадоволеність нею. Також до факторів ризику він відносить неможливість просування кар'єрними сходами, тобто відсутність перспектив. Деякі автори звертають увагу на гендерний аспект вигорання. Макгрін Е. вважає, що немає жодних зв'язків між гендером і вигоранням. М. Пірс, Дж. Моллой говорять про те, що вигорання не пов'язане напряму ні з оплатою праці, ні з рівнем інтелекту, ні з освітою [18, с. 183].

Отже, проаналізувавши вищевикладені факти, ми можемо зробити висновок про те, що зарубіжні дослідники звертають увагу на комплекс чинників, які спричиняють емоційне вигорання.

## 1.2. Чинники педагогічно-психологічної діяльності вчителів, що сприяють емоційному вигоранню

Людина в процесі життя бере участь у різних видах діяльності. Люди, які присвятили себе педагогічній діяльності, з психологічної точки зору витрачають величезну кількість духовних і фізичних сил.

Під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни особистість може зазнавати змін, відбувається деформація особистості та змінюється мотивація. Мотивація може змінюватися як у бік підвищення, так і в бік зниження.

Професійна діяльність вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни має деякі особливості, які дозволяють віднести її до групи ризику при виникненні та розвитку синдрому вигорання. Характерними є такі ознаки:

- високий рівень динамізму;
- робочі перевантаження;
- брак часу;
- соціальна оцінка;
- складність робочих ситуацій;
- інтенсивність контактів;
- взаємодія із соціальними групами [19].

Емоційне вигорання чинить досить великий негативний вплив, як на психосоматичне здоров'я, так і на ефективність діяльності вчителя. У вчителів у міру роботи проявляються такі психосоматичні порушення як: хронічна втома, підвищення рівня тривожності, у подальшому це може призводити до асоціальної поведінки. Проаналізувавши вітчизняні та зарубіжні джерела щодо проблеми емоційного вигорання, ми дійшли висновку, що дана проблема на сьогоднішній день є доволі актуальною та привертає велику увагу як вітчизняних, так і зарубіжних досліджень.

Проаналізувавши дослідження різних авторів, ми можемо зробити висновок, що для вітчизняної психології типовим є розгляд синдрому «вигорання» в руслі професіоналізації.

Одні автори розглядають «синдром емоційного вигорання» як різновид стресу, а інші - як результат впливу різноманітних стресогенних чинників.

Таким чином, необхідно звернути увагу на те, що, незважаючи на доволі велику кількість теоретичних та емпіричних досліджень, не вироблено єдиного підходу до розуміння сутності «вигорання», механізмів його розвитку та психотерапії.

Робота вчителя під час дистанційного навчання та війни - одна з тих, де на фахівця лягає величезна відповідальність за побудову довірчих стосунків зі студентами та управління емоційним напруженням ділового спілкування. Під емоційним вигоранням вчителя ми розуміємо процес неоптимальної адаптації фахівця до робочого стресу (з фазами - напруження, опір і виснаження), який змінює особисту цілісність і активує серію відповідних переживань для організації нової особистої цілісності, результат якої специфічний психологічний стан, що характеризується емоційним виснаженням, знеособленням і зниженням особистої працездатності [20].

Злочинна, кровопроливна війна, розв'язана російською федерацією проти України, має глибокі наслідки для різних аспектів суспільства, включаючи систему освіти. Серед викликів, з якими стикаються освітяни, емоційне вигорання стало критичною проблемою. Вчителі, які відіграють вирішальну роль у формуванні майбутнього покоління, відчувають значне психологічне напруження та емоційне виснаження через війну, що триває. Діти добре відчувають емоційний стан дорослих, адже їм необхідно бути впевненими у надійності тих, хто гарантує їхню безпеку, є авторитетом і зразком для наслідування [21].

У першу чергу, це мати й батько. Наступні в списку довірених людей – вчителі, вихователі, які, до речі, іноді навіть більше часу проводять із дітьми, ніж батьки, тож орієнтуватися на їхній емоційний стан для учнів є

природним. Педагогу важливо навчитися вгамовувати власні деструктивні думки, регулювати емоції та вчасно запобігати власному вигоранню.

На підставі аналізу вітчизняних і зарубіжних досліджень, присвячених проблемі емоційного вигорання, можна дійти висновку, що синдром емоційного вигорання - доволі небезпечне явище у професійній діяльності вчителів. Нарешті, емоційне вигорання - це механізм психологічного захисту у вигляді повного або часткового виключення емоцій у відповідь на деякі травмувальні впливи.

Як негативні наслідки впливу професіогенних чинників на особистість учителя під час дистанційного навчання та війни, що відбиваються на його професійному здоров'ї, вчені зазначають: професійно викликане руйнування особистості; професійно зумовлені деформації особистості; поява негативних рис у структурі характеру внаслідок постійно повторюваних негативно забарвлених станів учителя; розвиток дисгармонії особистості вчителя; особистісні та пов'язані з роботою особистісні кризи; професійний стрес; формування симптомів емоційного вигорання; розчарування в класі; зниження продуктивності праці, працездатності, професійних захворювань.

Для самого вчителя наслідки вигорання позначаються не тільки на професійній діяльності з погіршенням якості роботи та взаємовідносин із колегами, а й у сферах соціального та особистого життя, а також на психічному та навіть фізичному здоров'ї фахівця.

Війна – час серйозних трансформацій, що стосуються не тільки суспільства загалом, але й кожної окремої особистості. І етапи цих трансформацій тісно пов'язані з наявністю у нас ресурсів та вмінням ці ресурси розподіляти. Коли ресурсів не вистачає, ми можемо реагувати по-різному: істерично їх накопичувати, панікувати, максимально заощаджувати чи навіть відкладати своє життя на потім. Проблема лише у тому, що це «потім» може не настати, а відкладене – перестати тішити й загалом не дати того ефекту, який ми від нього чекаємо, а отже, призвести до розчарувань.

Зверніть увагу, що в навчальній діяльності, крім загальних чинників ризику для здоров'я, таких як нервово-емоційне напруження, інформаційне перевантаження та гіпокінезія, з'являються і специфічні фактори ризику - значне вокальне навантаження під час виконання професійних завдань, переважання статичного навантаження під час роботи, великий обсяг зорової роботи, порушення режимних моментів роботи та відпочинку і т.д. [22, с. 19].

Основними факторами, що визначають емоційне вигорання вчителя під час дистанційного навчання та війни, є повсякденна робота, емоційні перевантаження, висока динаміка, брак часу, складність педагогічних ситуацій, що виникають, невпевненість у ролі, соціальна оцінка, необхідність частих та інтенсивних контактів, взаємодія з різними соціальними групами тощо. Сюди ж можна віднести наявність щоденних стресових ситуацій, що виникають у навчальному процесі. Дослідники враховують такі об'єктивні чинники: несприятливий соціально-психологічний клімат педагогічного колективу, емоційний стан колективу, недоліки в організації навчальної діяльності, спосіб розподілу навчального навантаження. Дослідники виділяють як суб'єктивні чинники: високий рівень невротизму як показник емоційної нестабільності особистості.

Профілактичні та лікувальні заходи за синдрому вигорання дуже схожі: те, що захищає від розвитку цього синдрому, можна використовувати під час його лікування та профілактики.

На думку лікарів, профілактичні, терапевтичні та реабілітаційні заходи мають бути спрямовані на пом'якшення впливу чинників стресу: зняття стресу на роботі, підвищення професійної мотивації та баланс між зусиллями й отриманою винагородою. У разі появи та розвитку ознак синдрому вигорання у вчителя необхідно звертати увагу на поліпшення умов його роботи (організаційний рівень), характер взаємовідносин, що виникають у колективі (міжособистісний рівень), особистісні реакції та захворюваність (індивідуальний рівень).

Заходи з подолання синдрому вигорання включають як самодопомогу, так і зовнішню професійну підтримку. У першому випадку вчителям емоційного вигорання необхідно навчитися визначати симптоми психічного стресу та керувати ними, оволодіти широким спектром технік саморегулювання та долати перші симптоми стресу на роботі. Якщо така допомога виявляється для вас недостатньою, то для запобігання та подолання синдрому вигорання необхідна професійна допомога [23, с. 89].

Є багато конкретних способів покласти край синдрому вигорання: переслідування інших інтересів, не пов'язаних із роботою; додавання розмаїття у вашу роботу; підтримання здоров'я, дотримання режиму сну й дієти; оволодіння технікою медитації; відкритість до нових вражень; уміння не квапитися та приділяти собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі й житті; читання не тільки професійної, а й іншої хорошої літератури; захоплене хобі.

На підставі методологічного та теоретичного аналізу літератури можна дійти висновку, що наразі не розроблено єдиної стратегії запобігання емоційному вигоранню, яка б об'єднала погляди всіх учених.

Тому ця проблема потребує подальшого експериментального дослідження. З подальшою профілактикою синдрому вигорання слід:

- постаратися розрахувати навантаження і свідомо його розподілити;
- навчитися переключатися з одного заняття на інше;
- легше справлятися з конфліктами на роботі;
- не намагайтеся бути кращим завжди і в усьому.

Розвиток у вчителів ефективних навичок подолання ситуації під час дистанційного навчання та війни - необхідна частина роботи педагога-психолога, що дає змогу запобігти як використанню неефективних прийомів, так і багатьом професійним деформаціям, а також допомогти вчителю самостійно контролювати свою поведінку.

Мета технології розроблення ефективних стратегій подолання труднощів – зрозуміти проблеми вчителів, навчити їх усіх можливих способів подолання ситуації та розробити стратегії подолання на практиці.

1.3. Психологічна робота з подолання синдрому емоційного вигорання у роботі з вчителями в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни

Стан вигорання зазвичай спричиняється поєднанням чинників, включно з високою навантаженістю, відсутністю контролю над роботою, відсутністю визнання та підтримки, а також поганим балансом між роботою і повсякденним життям. У сучасному суспільстві перелічені чинники можна доповнити терміном FOMO, інакше кажучи, страх втрачених можливостей.

Варто зазначити, що емоційне вигорання - це складний стан, що виникає внаслідок взаємодії багатьох чинників. Було б неправильно виділяти якусь одну причину у виникненні психоемоційного вигорання. Навпаки, важливо розглядати комплекс причин і намагатися їх нейтралізувати.

Розглянемо можливі причини емоційного вигорання серед вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни [24, с. 28]:

- високі академічні вимоги;
- зростання конкуренції та динамічна зміна ринку праці;
- впровадження технологічних досягнень у реалізацію освітнього процесу;
- дистанційне та онлайн-навчання;
- відсутність підтримки та соціальних зв'язків;
- невміння планувати свою повсякденну рутину.

Прокоментуємо ці чинники.

Інтенсифікація процесу навчання тягне за собою зростання академічних вимог, тиск і очікування підвищених результатів.

Зростає рівень відповідальності тих, хто навчається, відбувається освоєння більшої кількості матеріалу в більш стислі строки, в результаті підвищується рівень фізичного психоемоційного навантаження. Зі збільшенням кількості учнів, які прагнуть отримати якісну освіту на передових майданчиках, зросла конкуренція за вступ на програми, що реалізують таку можливість. Це призводить до посилення тиску на майбутніх учнів, щоб вони досягали успіху в навчанні і показували себе з кращого боку.

Також до чинників можна віднести технологічні досягнення. Швидкі темпи технологічного прогресу призвели до зростання очікувань від учнів володіння новими технологіями та навичками, це чинить додатковий тиск, змушуючи рухатися на крок попереду і зберігати конкурентну перевагу [25, с. 19].

Наступний фактор – мінливий ринок праці, який призвів до зростання очікувань від вчителів та учнів більш високого рівня знань і навичок. Це чинить тиск на вчителів, змушуючи їх працювати найкращим чином і готуватися до вимог робочого місця.

Дистанційне та онлайн-навчання відноситься до освітніх програм, які надаються та завершуються за допомогою віддалених засобів, таких як онлайн-платформи та віртуальні класи. Цей спосіб навчання стає більш поширеним з кожним роком через пандемію COVID-19 та надалі у зв'язку з військовими діями на території війни, яка призвела до масового переведення освітніх майданчиків на онлайн-навчання. Хоча дистанційне та онлайн-навчання пропонує низку переваг, таких як гнучкість і доступність, воно також ставить перед учнями нові проблеми, зокрема:

- ізоляція та відсутність соціальної взаємодії;
- дистанційне та онлайн-навчання може призвести до відчуття ізоляції та відсутності соціальної взаємодії з однокласниками та вчителями;
- технічні труднощі, такі як проблеми з підключенням до мережі інтернет та збої в роботі платформи, можуть порушити процес навчання, підвищити рівень тривожності й розчарування;

– відволікальні фактори вдома можуть завадити залишатися зосередженими й вмотивованими під час навчання і довгі години перед екраном та відсутність спілкування віч-на-віч можуть сприяти емоційному вигоранню серед вчителів [26, с. 17].

Розглядаючи сукупність дратівливих чинників, можна визначити вплив інтенсифікації вчителів і виявити симптоми, що характеризують прояв психоемоційного вигорання. Ці симптоми можуть виникати внаслідок фізіологічної реакції організму на тривалу дію стресу та тиску:

- фізичні симптоми проявляються у вигляді головних болів, втоми, безсоння, проблем зі шлунком та травленням, послабленням імунної системи, підвищеною м'язовою напругою;
- емоційні симптоми проявляються м'язовим напруженням;
- емоційні симптоми включають у себе прояв депресії, тривоги, підвищення дратівливості та емоційного виснаження, зниження мотивації, відстороненості та зниження відчуття особистого досягнення;
- поведінкові симптоми відносяться до змін у поведінці, що можуть статися в результаті стресу, тривоги та емоційного вигорання. Поведінкові симптоми включають у себе зниження продуктивності діяльності, соціальну ізоляцію, зміни у звичках харчування, пошук альтернативних засобів емоційного розслаблення.

Управління часом і розставлення пріоритетів є важливими стратегіями для запобігання та пом'якшення наслідків стресу, тривоги та емоційного вигорання. Також важливо не відкладати справи на потім і вміти керувати своїм часом [27, с. 89].

Отже, сформулюємо основні напрями організації завдань, постановки цілей і розстановки пріоритетів таким чином, щоб зменшити стрес і сприяти гарному самопочуттю вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни. До них належать:

– визначення пріоритетів. Встановлюючи пріоритети та зосереджуючись на найбільш важливих завданнях, вчителі можуть зменшити стрес і переконатися, що вони ефективно використовують свій час;

– ведення до мінімуму відволікаючих чинників. Відволікаючі чинники, такі як соціальні мережі та електронна пошта, можуть бути серйозним джерелом стресу. Обмежуючи або усуваючи ці відволікаючі чинники, ті, хто навчається, можуть зменшити стрес і поліпшити свою концентрацію;

– делегування завдань. Делегування завдань іншим може допомогти зменшити стрес і забезпечити ефективне управління обов'язками. У відношенні вчителів закладів цей пункт, скоріше, може бути використаний щодо будь-яких домашніх або повсякденних обов'язків, які не стосуються професійної діяльності [28, с. 102];

– управління очікуваннями. Встановлення реалістичних очікувань і управління крайніми термінами може допомогти знизити стрес і забезпечити своєчасне виконання завдань.

– перерви. Регулярні перерви, такі як короткі прогулянки або перерви для фізичних вправ, можуть допомогти освіжити розум і зменшити стрес.

Усі перелічені пункти, можна об'єднати терміном антирозклад. Антирозклад – це календар на тиждень, що складається з обов'язкових заходів і ділить тиждень на невеликі періоди з перервами, прийомом їжі, запланованим відпочинком і спілкуванням.

Крім того, це фіксування безперервної результативної роботи. Воно допомагає людям, які працюють продуктивно, вибудувати попередній план відпочинку, пропонує реалістичний погляд на той час, який у дійсності є для роботи. Такий прийом складання розкладу заохочує раніше сісти за роботу, бо стає зрозуміло, як мало часу насправді є для роботи, якщо відняти від нього повсякденні справи, зустрічі, дорогу до роботи і назад, прийом їжі, сон і вільний час. Крім цього, «починання саме по собі відбувається простіше,

тому що тридцять хвилин роботи - це занадто мало, щоб встигнути злякатися завалу, але водночас цього достатньо, щоб покласти роботі гарний початок, а потім влаштувати перерву або отримати винагороду» [29, с. 38].

Психічна та фізична турбота про себе належить до дій, які люди роблять, щоб розставити пріоритети у своєму благополуччі та зменшити стрес, тривогу й емоційне вигорання.

Турбота про себе включає планування часу для задоволення своїх розумових, емоційних і фізичних потреб з метою зміцнення загального здоров'я і благополуччя.

Оскільки йдеться про психоемоційне вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, то профілактика вигорання - це двостороння робота, як самого учня, так і вчителя. "Один із головних обов'язків педагога - наведення порядку і створення в аудиторії доброзичливої ділової атмосфери, атмосфери взаємної поваги, поваги прав кожного учня".

Звісно, основна робота зі створення сприятливих умов повсякденного життя та навчання лягає на плечі самого вчителя, але з боку викладацького складу та адміністрації освітньої організації необхідна підтримка них, лояльне ставлення до них та застосування різноманітних методик у навчанні, які сприяють кращому засвоєнню матеріалу та мінімізації ризиків виникнення вигорання.

У нових умовах, що склалися дуже швидко і вкрай несподівано, освітній процес пішов у незвичний формат дистанційного навчання. Про це вже чимало написано, є результати досліджень, що демонструють неоднозначні ефекти онлайн-навчання, можливості цифрових технологій в організації освітнього процесу та пов'язані з цим обмеження. Нас же зацікавили зміни психологічних особливостей викладачів у зв'язку з вимушеним переходом на дистанційне навчання, а саме динаміка характеристик професійного вигорання [30, с. 31].

Перехід на дистанційне навчання виявився вимушеним та екстремим заходом у період війни, а надалі під час війни. При дистанційному навчанні провідними засобами є інформаційні технології, інтерактивні ресурси.

Зважаючи на різний рівень технічної підготовки вчителів, психологічні умови трудової діяльності в системі онлайн-навчання, особливі вимоги до поведінки та особистості вчителя, слід сказати, що далеко не всі вчителі були готові до кардинальної перебудови навчального процесу. Усе це стало додатковим чинником їхнього емоційного вигорання і призвело до необхідності виробити нові способи подолання труднощів, що виникли у професійній діяльності [31, с. 27].

Цифровізація освітнього середовища та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема технологій дистанційного навчання, спрямована на забезпечення безперервності навчання, а також його індивідуалізацію та являє собою комплексне рішення інфраструктурного, управлінського, поведінкового, культурного характеру. Проте одним із викликів, зумовлених війни, з якими зіткнулося педагогічне співтовариство, стала необхідність екстреного перекладу на xml-ph-0004@d. Незважаючи на такі суттєві переваги дистанційного навчання, як використання в освітньому процесі новітніх досягнень інформаційних і телекомунікаційних технологій, соціальна рівноправність, очікуваним його «мінусом» виявився дефіцит суб'єкт-суб'єктної взаємодії педагогів і тих, хто навчається.

Задовго до введення карантинних заходів стало очевидним, що ефективність дистанційного навчання безпосередньо залежить від тих викладачів, хто веде роботу з учнями в Інтернеті. Це мають бути фахівці, що володіють універсальними компетенціями, включно з володінням сучасними педагогічними та інформаційними технологіями, демонструють психологічну готовність до роботи з учнями в новому навчально-пізнавальному мережевому середовищі. Іншими словами, наявність загально-професійних соціально-психологічних компетенцій є важливим аспектом якісної реалізації освітньої діяльності, а також її результативності [32, с. 83].

Таким чином діяльність педагога за нового формату навчання пов'язана з великими часовими та інтелектуальними витратами, потребує постійного професійного розвитку, що призводить до збільшення розумового навантаження, психологічного напруження, і, як наслідок, до погіршення емоційного та фізичного стану.

В умовах в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни відбулася деформація традиційних форм соціалізації, а соціальне та професійне життя перейшли в онлайн формат. У всіх учасників освітнього процесу в умовах стирання кордонів різними сферами соціального функціонування виникли суперечності між формуванням природної та мережевої ідентичності.

Освітняни зіштовхнулися з унікальними проблемами, пов'язаними з початком шкільних занять під час пандемії, такими як висока невизначеність щодо змін методики викладання, необхідність різко адаптувати свої плани уроків і методи навчання до дистанційного формату викладання та оперативно переходити на нові технології. Крім того, було виявлено, що педагоги стикалися з неможливістю надання підтримки своїм учням, які відчують труднощі в академічному, соціальному, емоційному плані. Проблематика професійного стресу в педагогів в умовах дистанційного викладання не є новою для психології. Згідно з мета-аналізом сучасних міжнародних досліджень педагоги схильні до стресу більше, ніж представники інших професій.

#### Висновки до першого розділу

Виходячи з вище викладеного, можна зробити такі висновки: емоційне вигорання - це синдром, що розвивається під впливом хронічного стресу та постійних навантажень, що й призводить до виснаження емоційних, енергетичних та особистих ресурсів людини.

Емоційне вигорання – це стан наростаючого емоційного, мотиваційного, а також фізичного виснаження, що супроводжується відчуттям спустошеності та безпорадності, цинічним ставленням до роботи та інших людей. Це захисна психологічна реакція, за якої «вмикається» прояв емоцій на ті впливи, які можуть зачепити або травмувати людину.

Освітня діяльність – це вид соціальної активності, спрямований на передачу досвіду і цінностей від старших поколінь до молодих поколінь та їхню підготовку до виконання певних соціальних ролей у суспільстві. Професійно-педагогічна діяльність - це діяльність, змістом якої є таке управління діяльністю тих, хто навчається, в освітньому процесі, яке забезпечує розвиток основних сфер їхньої особистості.

Професія вчителя – одна з тих професій, де найпоширенішими є синдром емоційного вигорання та професійного вигорання. Підкреслюючи унікальність і неповторність особистості вчителя, з одного боку, та особливі вимоги до особистості педагога з боку соціуму, з іншого боку, професія ініціює прояв певних особистісних якостей вчителя. Їх виникнення пов'язане з впливом хронічно стресових і фруструючих обставин педагогічної діяльності. Через високе навантаження та високий рівень відповідальності у вчителів з часом розвиваються різноманітні професійні деформації - це особистісні прояви, що виникають під впливом особливостей професійної діяльності вчителя та з часом негативно впливають на ведення професійної діяльності та впливають на психологічну структуру самої особистості.

## РОЗДІЛ 2.

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПІД ЧАС ТРИВАЛОГО ДИСТАНЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВІЙНИ

### 2.1 Організація та методи дослідження

В рамках емпіричного дослідження проводився аналіз зв'язку між проявами емоційного вигорання вчителів, що працювали дистанційно під час карантину та зараз також працюють дистанційно через війну.

Дослідження проводилось на базі гімназії № 75 м. Запоріжжя.

Вибірку дослідження склали 30 осіб (21 вчителів, які працювали дистанційно під час карантину та 9 вчителів, які також зараз працюють дистанційно через війну).

Для досягнення мети дослідження були поставлені такі завдання:

- розробка авторської анкети;
- реалізація емпіричного дослідження;
- обробка отриманих результатів в ході емпіричного дослідження;
- аналіз і узагальнення отриманих результатів, формулювання висновків, досягнення мети дослідження.

В рамках емпіричного дослідження проводилося тестування за методиками:

1. Опитувальник копінг-стратегій Ч. Карвера і М. Шейера. Опитувальник копінг-стратегій Ч. Карвера і М. Шейера використовується для оцінки способів подолання труднощів, стресу і несприятливими ситуаціями. Він був адаптований українською мовою на основі опитувальника COPE. [33, с. 51].

Існує зв'язок між оптимістичним атрибутивним стилем і використанням продуктивних копінг-стратегій, таких як планування вирішення проблем і позитивна переоцінка. Оптимістичний атрибутивний стиль характеризується тим, що людина пояснює успіхи собі як внутрішнім факторам, а не зовнішнім обставинам, і навпаки, невдачі – зовнішнім факторам, а не собі. Це властиво людям, які схильні бачити в майбутньому більше можливостей, ніж загроз.

Опитувальник COPE включає в себе 15 шкал, кожна з яких відображає певну копінг-стратегію. Серед них:

- Планування вирішення проблем
- Позитивна переоцінка
- Соціальна підтримка
- Релігійне подолання
- Уникнення
- Активне подолання
- Придушення.

2. Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона. Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона - це інструмент для оцінки ступеня вигорання у професіоналів, особливо тих, хто працює в соціальних і економічних професіях. Опитувальник складається з 22 тверджень, які оцінюють почуття і переживання, пов'язані з роботою. Він має три підшкали: емоційне виснаження, деперсоналізація та особисті досягнення [34, с. 98].

При аналізі індивідуальних оцінок за шкалою «професійні досягнення» слід мати на увазі наступні ключові моменти:

1) важливо враховувати вік і стадію професійного розвитку оцінюваної людини. Наприклад, молоді фахівці можуть відчувати стрес через відсутність досвіду, і це може вплинути на їхні бали за шкалою особистих досягнень;

2) низькі бали за шкалою професійної ефективності у досвідчених професіоналів часто вказують на зниження почуття власної гідності та продуктивності через зміну ставлення до роботи.

Вигорання – це форма психологічного стресу, який може виникнути в результаті тривалого впливу стресових факторів, пов'язаних з роботою. Воно характеризується широким спектром симптомів, включаючи емоційне виснаження, деперсоналізацію і зниження особистої самореалізації. Ці симптоми можуть проявлятися не у всіх однаково, оскільки вигорання – індивідуальний процес.

Опитувальник «Професійне вигорання» був валідований для фахівців соціальних та економічних професій і може використовуватися як у дослідницьких, так і в практичних цілях, наприклад, у консультуванні та коучингу. Опитувальник заснований на трифакторній моделі вигорання К. С. Джексона і адаптований для використання в Україні.

### 3. Авторська анкета. (Складена на основі власних досліджень).

На другому етапі було проведено аналіз існуючих методик ослідження професійного вигорання в процесіях «людина-людина», обрано необхідний інструментарій для проведення дослідження.

Зокрема було розроблено відповідну анкету вивчення професійного вигорання педагогічних працівників, що працювали дистанційно під час карантину та зараз також працюють дистанційно через війну, яка включала три блоки.

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

- віку та статі респондентів;
- їх педагогічного стажу;
- предмету, який вони викладають;
- класу, в якому вони викладають свій предмет

Більшість питань анкети містили питання з суб'єктивними шкалами оцінок.

Наведемо нижче кілька прикладів питань і варіантів відповідей, які були запропоновані в анкеті:

1 Подумайте в цілому про дистанційне навчання (ДН) в період пандемії COVID-19. З Вашої точки зору:

ДН краще традиційного формату ДН гірше традиційного формату ДН не краще, не гірше.

2. З Вашої точки зору, якість освіти у зв'язку з переходом на дистанційний формат:

- знизилася;
- не змінилася;
- підвищилася.

3 В цілому Ви б віддали перевагу: перейти до змішаного навчання; повернутися до традиційного формату; залишитися на дистанційному навчанні.

4. Ваше ставлення до змішаного навчання?

- Позитивне;
- Негативне;
- Нейтральне.

5. Змішане навчання спрямовано на спільну роботу студентів і викладачів в електронному середовищі;

- Не згоден;
- Згоден;
- Повністю згоден;
- Важко відповісти;

Процедура проведення дослідження:

а) отримання необхідних дозволів/згод на проведення дослідження;

- б) інформування учасників про зворотний зв'язок, анонімність і можливість припинення участі в дослідженні в будь-який момент;
- в) реалізація анкетних опитувань і методів дослідження.

2.2 Аналіз результатів дослідження особливостей емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни

Для більш якісного змістовного аналізу отриманих у дослідженні результатів звернемося спочатку до опису вибірки випробовуваних.

Розподіл респондентів вчителів за статтю, що працювали дистанційно під час карантину представлено на рисунку 2. 1.

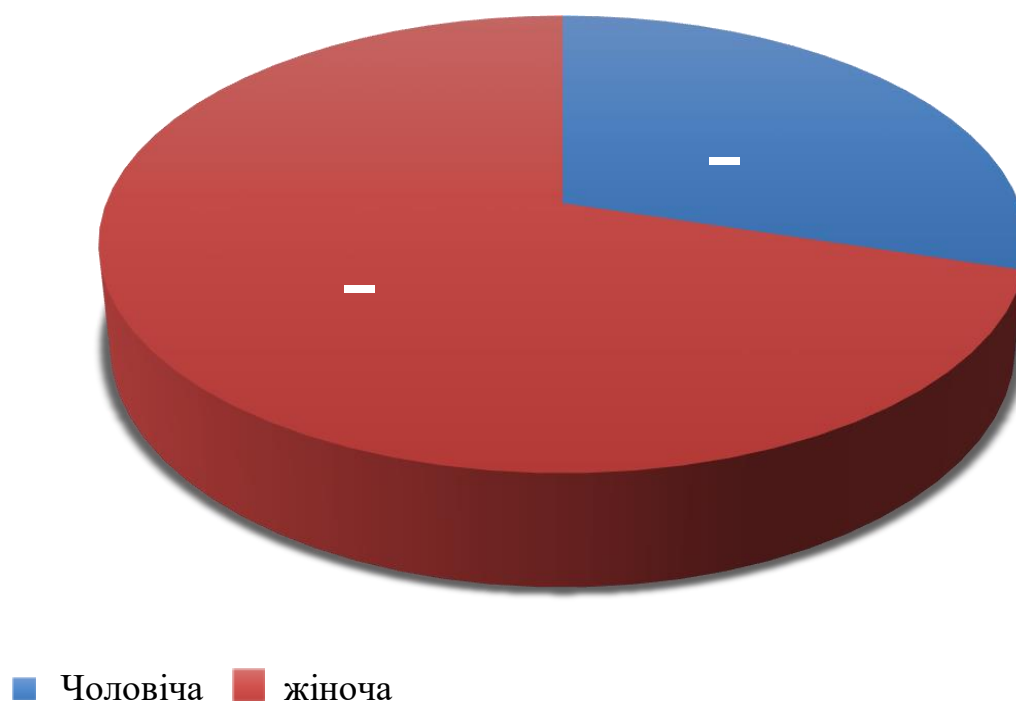


Рис. 2.1. Розподіл респондентів вчителів, що працювали дистанційно під час карантину за статтю, %

Як бачимо на рисунку 2.1. серед опитаних вчителів переважали жінки – 70%.

Розподіл респондентів вчителів, що зараз також працюють дистанційно через війну за статтю представлено на рисунку 2.2.

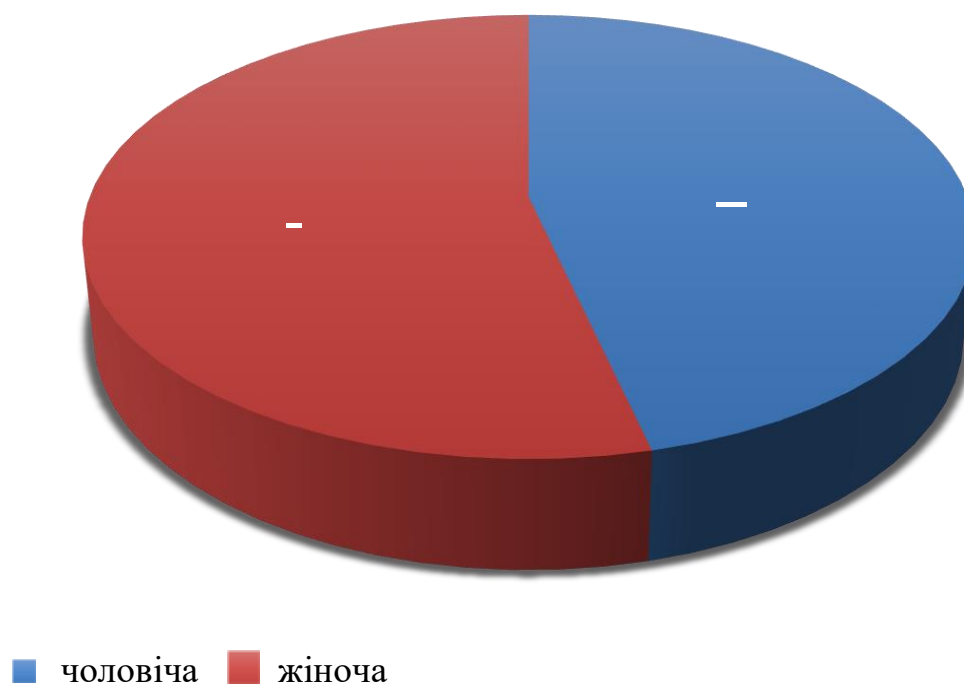


Рис. 2.2 Розподіл респондентів вчителів, що зараз також працюють дистанційно через війну за статтю, %

Як бачимо на рисунку 2.2. серед опитаних вчителів також переважали жінки – 54%. Результати дослідження за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона для вчителів, що працювали дистанційно під час карантину представлені на рисунку 2.3..

■ Емоційне виснаження ■ Деперсоналізація ■ Редукція особистісних досягнень

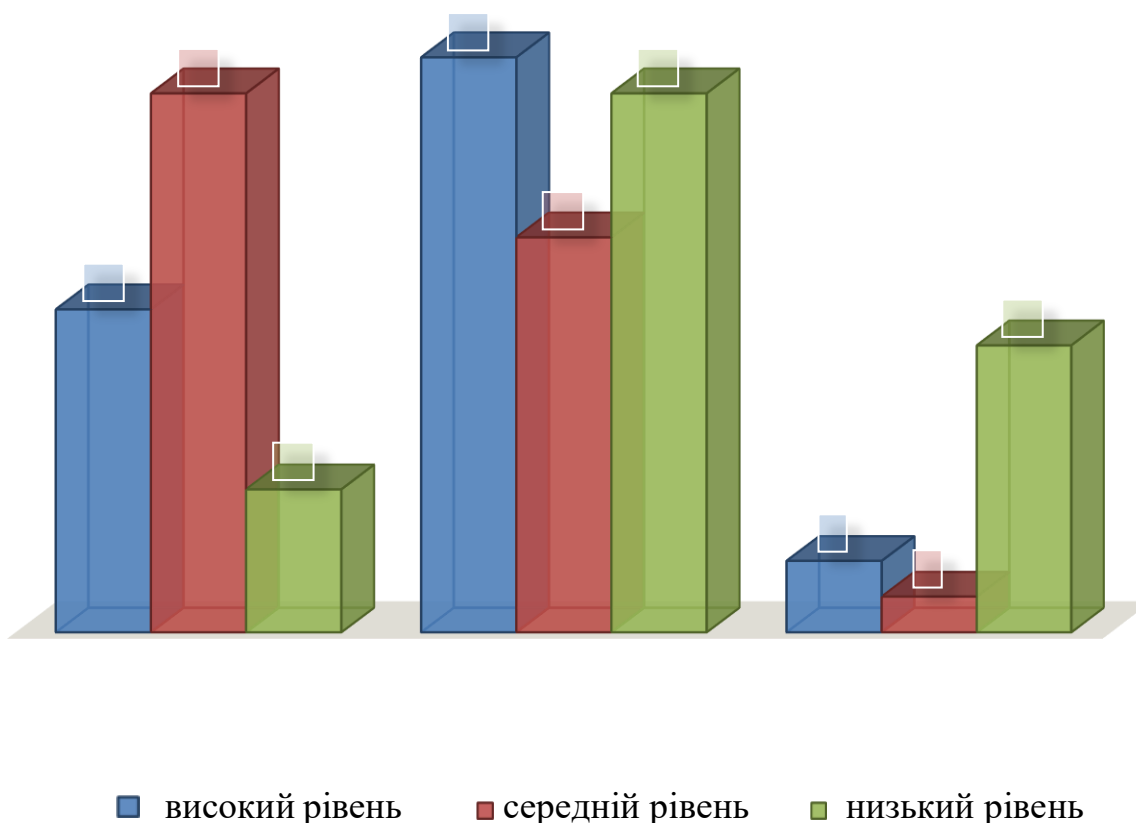


Рис. 2.3. Результати дослідження за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона (вчителі, що працювали дистанційно під час карантину)

Враховуючи показники рисунку 2.3. зазначимо, що показники емоційного виснаження опитаних в основному знаходяться на середньому рівні (56%), але приблизно третина опитаних характеризуються негативними високими показниками (33%).

Деперсоналізація у більшості опитаних (56%) знаходиться на високому рівні. Редукція особистісних досягнень характеризується середнім рівнем

(56%). В цілому, можна зробити висновок про виражені показники професійного вигорання у опитаних вчителів.

Описова статистика кількісних змінних по вчителях, що працювали дистанційно під час карантину за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона представлена в таблиці 2.1..

Таблиця 2.1.

Описова статистика кількісних змінних за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона (вчителі, що зараз також працюють дистанційно через війну)

Показники	$M \pm SD / Me$	95% ДИ / $Q_1 - Q_3$	N	min	max
Емоційне виснаження, Me	20	17 – 26	27	11	44
Деперсоналізація, Me	11	8 – 17	27	5	24
Редукція особистісних досягнень, $M \pm SD$	$36 \pm 6$	33 – 38	27	19	47

Результати дослідження за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона (вчителі, які зараз ще досі працюють дистанційно через війну) представлені на рисунку 2.4.

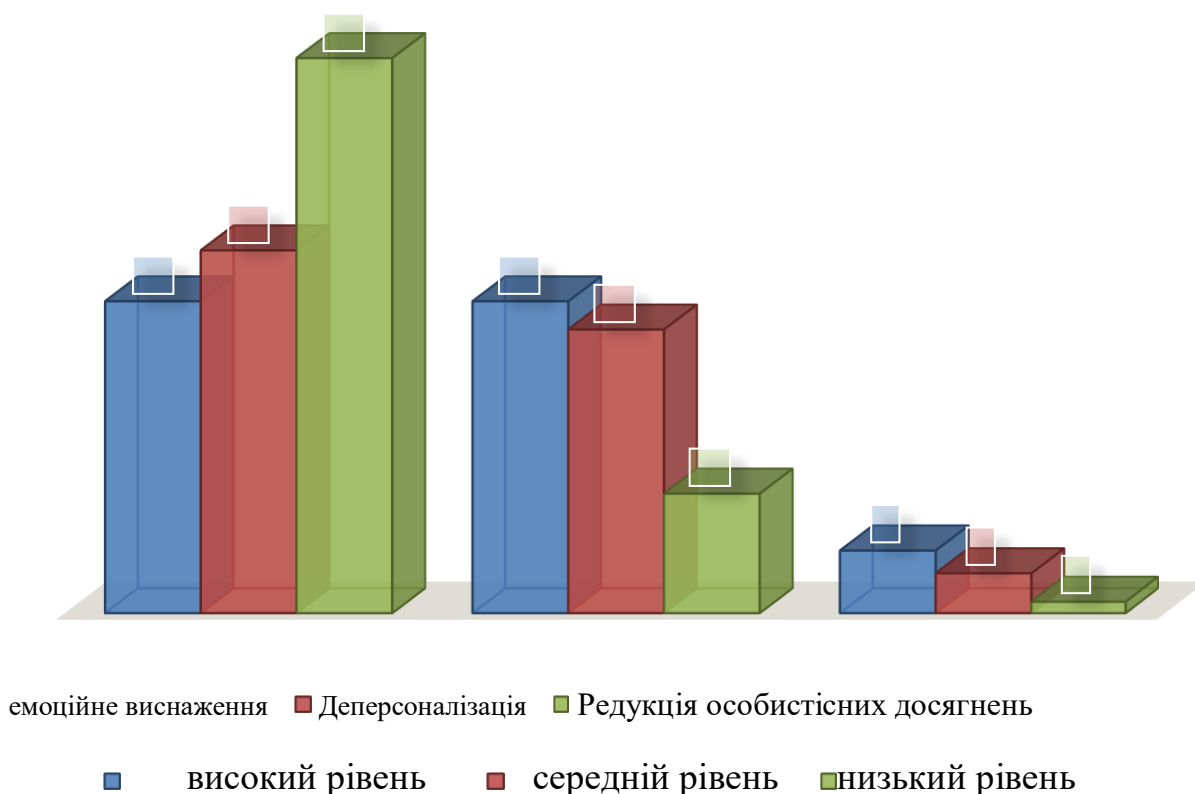


Рис. 2.4. Результати дослідження за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона (вчителі, які зараз працюють дистанційно через війну)

Як бачимо на рисунку 2.4. показники емоційного виснаження опитаних в основному знаходяться на високому та середньому рівні (по 45% відповідно). Деперсоналізація у більшості опитаних (53%) знаходиться на високому рівні.

Редукція особистісних досягнень характеризується високим рівнем (81%). В цілому, можна зробити висновок про виражені показники професійного вигорання у опитаних вчителів.

Таблиця 2.2.

Описова статистика кількісних змінних за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» С. Джексона (вчителі, які зараз досі працюють дистанційно через війну)

Показники	M ± SD	95% ДИ	n	min	max
Емоційне виснаження	25 ± 7	22 – 27	121	10	38
Деперсоналізація	12 ± 5	10 – 14	121	0	19
Редукція особистісних досягнень	23 ± 9	19 – 26	121	2	37

Таблиця 2.3.

Описова статистика кількісних змінних за методикою «Опитувальник копінг-стратегій Ч. Карвера і М. Шейера (вчителі, які працювали дистанційно під час карантину)

Показники	M ± SD / Me	95% ДИ / Q <sub>1</sub> – Q <sub>3</sub>	n	min	max
Позитивне переформулювання та особистісне зростання, Me	15	13 – 16	27	8	16
Поведінкове уникнення проблеми, Me	8	6 – 9	27	5	11
Концентрація на емоціях та їх активний вираз, M ± SD	11 ± 3	10 – 12	27	5	15
Використання інструментальної соціальної підтримки, Me	12	10 – 14	27	4	15
Активне подолання Me	15	14 – 16	27	8	16
заперечення, M ± SD	6 ± 2	5 – 7	27	3	10
Звернення до релігії, Me	10	4 – 14	27	4	16
Гумор, Me	13	9 – 14	27	4	16

Поведінкове уникнення проблеми, $M \pm SD$	$8 \pm 3$	7 – 9	27	4	16
Стримання, $M \pm SD$	$11 \pm 2$	10 – 11	27	4	15
Використання емоційної соціальної підтримки, $M \pm SD$	$11 \pm 3$	10 – 12	27	4	16
Використання заспокійливих, $M_e$	4	4 – 9	27	4	16
Прийняття, $M \pm SD$	$12 \pm 3$	11 – 13	27	7	16
Придушення конкуруючої діяльності, $M_e$	12	11 – 13	27	6	16
Планування, $M_e$	15	13 – 16	27	8	16

Таблиця 2.4.

Описова статистика кількісних змінних за методикою «Опитувальник копінг-стратегій Ч. Карвера і М. Шейера (вчителі, які зараз працюють дистанційно через війну)

Показники	$M \pm SD$ / $M_e$	95% ДІ / $Q_1 - Q_3$	n	min	max
Позитивне переформулювання та особистісне зростання, $M_e$	14	13 – 16	121	10	16
уникнення проблеми, $M_e$	9	8 – 11	121	4	12
Концентрація на емоціях та їх активний вираз, $M_e$	12	10 – 14	121	5	15
Використання інструментальної соціальної підтримки, $M \pm SD$	$12 \pm 2$	11 – 13	121	7	16
Активне впорання, $M_e$	13	12 – 16	121	8	16
заперечення, $M \pm SD$	$7 \pm 2$	6 – 8	121	3	11
Звернення до релігії, $M_e$	7	4 – 10	121	4	15
гумор, $M_e$	12	11 – 14	121	5	16
Поведінкове уникнення проблеми, $M \pm SD$	$9 \pm 2$	8 – 9	121	5	12
Стримання, $M \pm SD$	$11 \pm 2$	10 – 12	121	5	14
Використання емоційної соціальної підтримки, $M \pm SD$	$12 \pm 3$	11 – 13	121	5	16
Використання «заспокійливих», $M_e$	5	4 – 10	121	4	16
Прийняття, $M_e$	12	11 – 14	121	6	16
Придушення конкуруючої діяльності, $M \pm SD$	$12 \pm 3$	11 – 13	121	5	16
Планування, $M_e$	14	13 – 15	121	9	16

Описова статистика кількісних змінних щодо вчителів, які працювали дистанційно через карантин за авторською анкетой представлена в таблиці

Таблиця 2.5.

Описова статистика кількісних змінних за вчителями, які працювали дистанційно через карантин за авторською анкетною

Показники	Категорії	Абс.	%	95% ДИ
Подумайте загалом про дистанційне навчання (ДО) у період пандемії COVID-19 На Ваш погляд:	ДН не краще, не гірше традиційного формату	16	53,3	34,3 – 71,7
	ДН гірше традиційного формату	14	46,7	28,3 – 65,7
На Ваш погляд, якість освіти у зв'язку з переходом на дистанційний формат:	Не змінилась	3	10,0	2,1 – 26,5
	Підвищилась	2	6,7	0,8 – 22,1
	Підвищилась	25	83,3	65,3 – 94,4
В цілому Ви б віддали перевагу:	Повернутись до традиційного формату	12	40,0	22,7 – 59,4
	Перейти до змішаного навчання	18	60,0	40,6 – 77,3
Ваше ставлення до змішаного навчання?	Нейтральне	18	60,0	40,6 – 77,3
	Позитивне	12	40,0	22,7 – 59,4
Завдання у більшості моїх курсів сформульовані зрозуміло для студентів (учнів)	Не можу відповісти	2	6,7	0,8 – 22,1
	Не згоден	1	3,3	0,1 – 17,2
	Повністю згоден	3	10,0	2,1 – 26,5
	Згоден	24	80,0	61,4 – 92,3
Змішане навчання спрямоване на спільну роботу учнів та вчителів у електронному середовищі	Не можу відповісти	3	10,0	2,1 – 26,5
	Не згоден	3	10,0	2,1 – 26,5
	Згоден	24	80,0	61,4 – 92,3
Я можу організувати свою роботу, використовуючи інтернет, у зручний для мене час	Не можу відповісти	2	6,7	0,8 – 22,1
	Не згоден	1	3,3	0,1 – 17,2
	Повністю згоден	3	10,0	2,1 – 26,5
	Згоден	24	80,0	61,4 – 92,3
Я можу ефективно організувати самостійну роботу учнів за допомогою інтернету	Не можу відповісти	3	10,0	2,1 – 26,5
	Не згоден	1	3,3	0,1 – 17,2
	Повністю згоден	1	3,3	0,1 – 17,2
	Цілком не згоден	1	3,3	0,1 – 17,2
	Згоден	24	80,0	61,4 – 92,3
Низька швидкість підключення до Інтернету викликає труднощі за умов змішаного навчання	Не згоден	5	16,7	5,6 – 34,7
	Повністю згоден	8	26,7	12,3 – 45,9
	Згоден	17	56,7	37,4 – 74,5
Мені складно вчасно надати зворотний зв'язок учням за завданнями в електронному курсі	Не можу відповісти	2	6,7	0,8 – 22,1
	Не згоден	17	56,7	37,4 – 74,5
	Повністю згоден	3	10,0	2,1 – 26,5
	Повністю не згоден	2	6,7	0,8 – 22,1
	Згоден	6	20,0	7,7 – 38,6

Продовження таблиці 2.5

Матеріали, підготовлені мною для змішаного навчання бувають слабо структуровані	Не можу відповісти	4	13,3	3,8 – 30,7
	Не згоден	18	60,0	40,6 – 77,3
	Повністю не згоден	2	6,7	0,8 – 22,1
	Згоден	6	20,0	7,7 – 38,6
Режим змішаного навчання - це марна трата часу	Не можу відповісти	2	6,7	0,8 – 22,1
	Не згоден	24	80,0	61,4 – 92,3
	Повністю не згоден	4	13,3	3,8 – 30,7
У режимі змішаного навчання я гостро відчуваю потребу у живому спілкуванні	Не можу відповісти	2	6,7	0,8 – 22,1
	Не згоден	7	23,3	9,9 – 42,3
	Повністю згоден	3	10,0	2,1 – 26,5
	Повністю не згоден	2	6,7	0,8 – 22,1
	Згоден	16	53,3	34,3 – 71,7

Згідно з даними таблиці 2.5, на думку опитаних вчителів дистанційна освіта (ДН) не краща і не гірша за традиційний формат (53,3% опитаних), якість освіти у зв'язку з переходом на дистанційний формат знизилася (83,3% опитаних), вчителів воліли б перейти до змішаного навчання (60%), ставлення до змішаного навчання нейтральне (60%).

Більше половини опитаних вчителів (56,7%) вважають, що низька швидкість підключення до Інтернету викликає труднощі в умовах змішаного навчання.

Також трохи більше половини опитаних вчителів (53,3%) вважають, що в режимі змішаного навчання я гостро відчуваю необхідність в живому спілкуванні.

Описова статистика кількісних змінних по вчителях, які зараз працюють в дистанційному форматі через війну за авторською анкетною представлена в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

Описова статистика кількісних змінних по вчителях, які зараз працюють в дистанційному форматі через війну за авторською анкетною

Показники	Категорії	Абс.	%	95% ДІ
Подумайте загалом про дистанційне навчання (ДН) у період війни На Ваш погляд:	ДН не краще, не гірше традиційного формату	13	10,7	2,3 – 28,2
	ДН не краще, не гірше	48	39,3	21,5 – 59,4
	ДН не краще, не гірше традиційного формату	13	10,7	2,3 – 28,2
	ДН гірше традиційного формату	48	39,3	21,5 – 59,4
На Ваш погляд, якість освіти у зв'язку з переходом на дистанційний формат:	Не змінилось	35	28,6	13,2 – 48,7
	Покращилось	9	7,1	0,9 – 23,5
	Понизилось	78	64,3	44,1 – 81,4
В цілому Ви б віддали перевагу:	Повернутись до традиційного навчання	30	25,0	10,7 – 44,9
	Залишитися на традиційному навчанні	13	10,7	2,3 – 28,2
	перейти до змішаного навчання	78	64,3	44,1 – 81,4
Ваше ставлення до змішаного навчання?	Нейтральне	52	42,9	24,5 – 62,8
	Негативне	9	7,1	0,9 – 23,5
	Позитивне	61	50,0	30,6 – 69,4
Завдання у більшості моїх курсів сформульовані зрозуміло для студентів (учнів)	Не можу відповісти	9	7,1	0,9 – 23,5
	Не згоден	22	17,9	6,1 – 36,9
	Повністю згоден	17	14,3	4,0 – 32,7
	Згоден	73	60,7	40,6 – 78,5
Змішане навчання спрямоване на спільну роботу учнів та вчителів у електронному середовищі	Не можу відповісти	17	14,3	4,0 – 32,7
	Не згоден	13	10,7	2,3 – 28,2
	Повністю згоден	13	10,7	2,3 – 28,2
	Згоден	78	64,3	44,1 – 81,4
Я можу організувати свою роботу, використовуючи інтернет, у зручний для мене час	Не можу відповісти	9	7,1	0,9 – 23,5
	Не згоден	9	7,1	0,9 – 23,5
	Повністю згоден	26	21,4	8,3 – 41,0
	Згоден	78	64,3	44,1 – 81,4
Я можу ефективно організувати самостійну роботу учнів за допомогою інтернету	Не можу відповісти	9	7,1	0,9 – 23,5
	Не згоден	17	14,3	4,0 – 32,7
	Повністю згоден	48	39,3	21,5 – 59,4
	Повністю не згоден	4	3,6	0,1 – 18,3
	Згоден	43	35,7	18,6 – 55,9
Низька швидкість підключення до Інтернету викликає труднощі за умов змішаного навчання під час війни	Не можу відповісти	30	25,0	10,7 – 44,9
	Не згоден	43	35,7	18,6 – 55,9
	Повністю не згоден	9	7,1	0,9 – 23,5

Продовження таблиці 2.6

Мені складно вчасно надати зворотний зв'язок учням за завданнями в електронному курсі	Не можу відповісти	1	6,7	0,8 – 22,1
	Не згоден	15	56,7	37,4 – 74,5
Матеріали, підготовлені мною для змішаного навчання бувають слабо структуровані	Повністю згоден	2	10,0	2,1 – 26,5
	Повністю не згоден	2	6,7	0,8 – 22,1
	Згоден	5	20,0	7,7 – 38,6
Режим змішаного навчання - це марна трата часу	Не можу відповісти	3	13,3	3,8 – 30,7
	Не згоден	17	60,0	40,6 – 77,3
	Повністю не згоден	2	6,7	0,8 – 22,1
	Згоден	6	20,0	7,7 – 38,6
У режимі змішаного навчання я гостро відчуваю потребу у живому спілкуванні під час війни	Не можу відповісти	1	6,7	0,8 – 22,1
	Не згоден	22	67,0	60,4 – 90,3
	Повністю не згоден	4	13,3	3,8 – 30,7
	Не можу відповісти	2	6,7	0,8 – 22,1
	Не згоден	7	23,3	9,9 – 42,3
Повністю згоден	3	9,0	2,3 – 26,5	
Повністю не згоден	1	6,7	0,8 – 21,1	
Згоден	14	50,3	35,1 – 71,7	

Згідно з даними таблиці 2.6, на думку опитаних вчителів, які працюють дистанційно зараз через війну, дистанційне навчання не краще і не гірше за традиційний формат (39,3% опитаних) і гірше за традиційний формат (39,3% опитаних), якість освіти у зв'язку з переходом на дистанційний формат знизилася (64,3% опитаних), вчителі воліли б перейти до змішаного навчання (64,3%), ставлення до змішаного навчання нейтральне (42,9%) або позитивне (50%).

Понад 70% опитаних вважають, що низька швидкість підключення до Інтернету викликає труднощі в умовах змішаного навчання.

Також приблизно однакова кількість опитаних (42,9% і 46,4% відповідно) вважають, що в режимі змішаного навчання гостро відчувають необхідність у живому спілкуванні або ж зовсім не відчувають такої потреби.

### Висновки до другого розділу

Таким чином, за результатами аналізу описової статистики вдалося виявити наступне:

1) Результати дослідження за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» для вчителів показали, що можна зробити висновок про виражені показники професійного вигорання у опитаних вчителів, які працювали дистанційно у зв'язку з карантином.

Результати дослідження за методикою «Опитувальник «Професійне вигорання» для вчителів, які працюють зараз дистанційно через війну показали, що можна зробити висновок про виражені показники професійного вигорання у опитаних вчителів.

2) Описова статистика кількісних змінних за вчителями, які працювали дистанційно через карантин за методикою «Опитувальник копінг-стратегій» показує переважання серед обраних копінг-стратегій гумору, позитивного переформулювання та особистісного зростання, активного співволодіння та планування.

Описова статистика кількісних змінних за вчителями, які зараз працюють дистанційно через війну за методикою «Опитувальник копінг-стратегій» показує аналогічне викладачам переважання серед обраних копінг-стратегій гумору, позитивного переформулювання та особистісного зростання, активного подолання та планування, але з дещо нижчими балами, ніж у іншій групі опитаних вчителів.

3) Описова статистика кількісних змінних щодо вчителів, які працювали дистанційно через пандемію за авторською анкетой відображає в цілому позитивне ставлення до змішаного навчання та позитивну оцінку ролі вчителів у ньому. Серед вчителів, які зараз дистанційно працюють через війну же ставлення до змішаного навчання приблизно в рівних частках позитивне і нейтральне. Однак, вчителі цієї групи на більш високому рівні оцінюють свої результати при змішаному навчанні, ніж інша група вчителів.

### РОЗДІЛ 3

## ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ТРИВАЛОГО ДИСТАНЦІЙНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВІЙНИ

### 3.1 Науково-методологічні засади профілактики емоційного вигорання

Зазвичай «синдром згоряння» представляють як негативні зміни у стані та особистості професіонала, так, і ті що завдають шкоди людині та її роботі. Таким чином, у контексті синдрому емоційного вигорання неминує виникає таке питання як профілактика та корекція даного явища. На сьогоднішній день існує багато способів профілактики та запобігання синдрому емоційного вигорання у роботі психологів консультантів. Це дебрифінги, балінтівські та супервізорські групи, тренінги впевненої поведінки, тренінги асертивності, медитації, трансї. Фахівці мають можливість підібрати найбільш відповідний вид корекції та профілактики синдрому емоційного вигорання [34, с. 37].

Слід зазначити, що емоційне вигорання - процес досить підступний, оскільки людина, схильна до цього синдрому часто мало усвідомлює його симптоми. Вона не може побачити себе збоку і зрозуміти що відбувається. Тому вона потребує підтримки та уваги, а не конфронтації та звинувачення. Швидше мають бути здійснені профілактичні кроки, які можуть запобігти, послабити або виключити його виникнення.

Ще одна важлива умова полягає в наявності поділу між роботою та будинком, між професійним та приватним життям. Вигорання посилюється щоразу, коли межі між ними починають стиратися, і робота займає більшу частину життя.

Діалогічна професійна установка вчителів, які працювали дистанційно під час карантину та які зараз працюють дистанційно через війну проявляється як схильність до суб'єкт-суб'єктної взаємодії, виразом якої є

подвійна спрямованість реакцій вчителя – на предмет взаємодії та на особливості його відображення клієнтом [35, с. 36].

В структурі установки виділяються три компоненти: когнітивний, афективний та поведінковий. Відмінності між двома типами установки на кожному рівні узагальнені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Компоненти професійної установки вчителів, які працювали дистанційно під час карантину та які зараз працюють дистанційно через війну

Діалогічна професійна установка	Монологічна професійна установка
Когнітивний компонент	
Особливості імпліцитної теорії особистості: свобода; раціональність; холізм; проактивність; взаємодія з оточенням; змінність; суб'єктивність; гетеростаз; непізнаваність.	Особливості імпліцитної теорії особистості: детермінізм; ірраціональність; елементалізм; реактивність; спадковість; незмінність; об'єктивність; гомеостаз; пізнаваність.
Афективний компонент	
Емоційні реакції вчителя	Емоційні реакції вчителя
Поведінковий компонент	
Використання мікронавичок фасілітації; поглиблення взаємодії (від ситуаційного до світоглядного рівня); взаємообумовленість вербальних реакцій вчителя	Використання мікронавичок впливу; орієнтація на вирішення проблеми; відносна незалежність вербальних реакцій вчителя

Профілактичні, лікувальні та реабілітаційні заходи мають спрямовуватися на зняття виробничого напруження, підвищення професійної мотивації, встановлення балансу між витраченими зусиллями і одержуваним результатом [36, с. 57].

Для профілактики професійного вигорання можна запропонувати наступні умови організації діяльності:

– Співробітник не повинен знаходитися довгий час один на один зі своєю професійною або особистою проблемою, у нього завжди повинна

бути можливість звернутися за допомогою, порадою до колег чи до супервізора;

- Організація супервізії як методу моніторингу душевного стану і рівноваги співробітника, для своєчасного корегування ставлення до роботи;
- Необхідно постійно ділитися своїм досвідом і проблемами з професійним співтовариством;
- Вигоранню перешкоджає постійне усвідомлення процесу роботи, своєї участі в ньому, нарощування професійних якостей, постійна саморефлексія і концептуалізація свого досвіду переживань, пов'язаних зі спілкуванням з клієнтами.

Видається за доцільне для профілактики професійного вигорання необхідність:

- Використання «технічних перерв», що необхідно для забезпечення психічного та фізичного благополуччя (відпочинок від роботи);
- Освоєння шляхів управління професійним стресом – зміна соціального, психологічного та організаційного оточення на робочому місці; побудова «мостів» між роботою і домом;
- Освоєння прийомів релаксації, візуалізації, ауто-регуляції, самопрограмування [37, с. 87];
- Прагнення професійно розвиватися і самовдосконалюватися (обмін професійною інформацією за межами власного колективу через спілкування на курсах підвищення кваліфікації, конференціях, симпозіумах, конгресах);
- Зміна установки по відношенню до життя, до його сенсу, сприйняття ситуації вигорання як можливості переглянути і переоцінити своє життя, зробити її більш продуктивною для себе;
- Підтримки гарної фізичної форми (збалансоване харчування, обмеження вживання алкоголю, відмова від тютюну, корекція маси тіла).

З метою спрямованої профілактики професійного вигорання слід намагатися розраховувати й обдуманно розподіляти свої навантаження;

вчитися переключатися з одного виду діяльності на інший; простіше ставитися до конфліктів на роботі; не намагатися бути кращим завжди і у всьому. Пам'ятати, що робота це не все життя, а тільки її частину.

Розуміння концепції емоційного вигорання та його симптомів є першим кроком у його запобіганні. Емоційне вигорання – це психологічна, емоційна та фізична реакція на хронічний стрес і напругу на робочому місці. Воно характеризується нервовим виснаженням, спустошеністю, втомою та апатією щодо професійних обов'язків і колег.

Діагностика вигорання також важлива для його запобігання. Існує кілька факторів, які можуть сприяти вигоранню, включаючи робоче навантаження, відсутність підтримки і погані умови праці. Визнання цих факторів і вжиття заходів щодо їх усунення може допомогти запобігти вигоранню [38, с. 56].

Розвиток механізмів подолання також має важливе значення для запобігання емоційного вигорання. Це може включати регулярні фізичні вправи, перерви протягом дня, практику менталітету і звернення за підтримкою до колег або фахівця з психічного здоров'я, якщо це необхідно.

Участь у тренінгах та семінарах також може допомогти у профілактиці емоційного вигорання. Ці програми можуть надати людям інструменти та ресурси, необхідні для управління стресом та запобігання вигоранню. Вони також можуть включати інструменти самооцінки, групові вправи та індивідуальні коуч-сесії.

Способи профілактики емоційного вигорання у учасників освітнього процесу є дуже актуальними, враховуючи зростаюче психологічне навантаження, пов'язане з навчанням. Важливо підтримувати емоційне благополуччя всіх учасників, включаючи вчителів та адміністративних працівників [39, с. 65].

На основі проведення емпіричного дослідження нижче наведено рекомендації, що сприяють профілактиці емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни:

1. Впровадження та дотримання режиму праці та відпочинку. Планування робочого навантаження, надання перерв на відпочинок та приділення належної уваги безперервному професійному розвитку.

2. Розвиток навичок управління стресом. Навчання практикам релаксації та саморегуляції, таким як дихальні вправи, медитація та прогресивне м'язове розслаблення, допомагають знизити рівень стресу та напруги.

3. Розвиток емоційної регуляції. Навчання методам емоційної регуляції, таким як усвідомленість і переосмислення ситуацій, допомагає учасникам освітнього процесу контролювати свої емоції та відновлюватися після емоційних потрясінь.

4. Встановлення міцних соціальних зв'язків. Участь у соціальних мережах і підтримка міжособистісних відносин сприяє побудові системи соціальної підтримки, яка захищає від емоційного вигорання.

5. Регулярна фізична активність. Заняття спортом і регулярна фізична активність покращують фізичне і психічне здоров'я та сприяють зниженню рівня стресу.

6. Турбота про психічне благополуччя. Усвідомлення важливості психічного здоров'я і турбота про нього, а також використання доступних ресурсів, таких як консультації з психологом або психотерапевтом, може допомогти впоратися з емоційним вигоранням і пов'язаними з ним питаннями [40, с. 46].

7. Балансування участі в різних сферах життя. Досягаючи рівноваги між навчанням або роботою, громадськими зобов'язаннями та особистими інтересами, можна знизити ризик емоційного вигорання.

8. Створення позитивного освітнього середовища. Формування культури підтримки, співпраці та відкритості всередині освітнього закладу допомагає запобігати емоційному вигоранню учасників освітнього процесу.

Для профілактики емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни можна застосувати такі заходи:

- самодіагностика та визначення свого ставлення до професії, виокремлення проблемності, «перекосів» у розподілі психічної енергії;
- формування навичок емоційної саморегуляції та управління власним психоемоційним станом;
- зняття напруги за рахунок висловлення накопичених негативних емоцій, отримання психологічної підтримки;
- навчання вчителів способам регулювання психоемоційного стану;
- створення сприятливого психологічного мікроклімату в педагогічному колективі, що сприяє збереженню та зміцненню психічного здоров'я педагогів.

Для проведення заходів можна використовувати такі вправи, як:

- вправа «Баланс реальний і бажаний», під час якої пропонується намалювати коло і, орієнтуючись на внутрішні психологічні відчуття, секторами позначити, в якому співвідношенні на даний момент знаходяться робота, робота по дому та особисте життя;
- вправа «Карикатура», під час якої пропонується намалювати карикатуру на себе «Я – психолог» і в гумористичній формі зобразити власні риси, які ми намагаємося в собі розвивати і які стали невід'ємною частиною професії тощо [41, с. 38].

Для запобігання емоційному вигоранню у вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни можна використовувати кілька видів діяльності та методів:

1. Тренінги. Одним з підходів до профілактики емоційного вигорання серед вчителів є проведення тренінгів. Ці заняття можуть допомогти вчителям визначити ознаки вигорання і надати їм стратегії з управління стресом і запобігання вигоранню.

2. Індивідуальні оцінки. Корисно виявити індивідуальну схильність до емоційного вигорання у вчителів. Це можна зробити за допомогою індивідуальних оцінок. Ці оцінки можуть допомогти виявити вчителів, які

можуть піддаватися ризику вигорання, і надати їм необхідну підтримку та ресурси.

3. Групові заходи. Групові заходи можуть бути корисними для розвитку почуття спільності та підтримки серед вчителів. Такі заходи можуть допомогти вчителям налагодити позитивні стосунки з колегами та створити мережу підтримки, яка допоможе їм впоратися зі стресом і запобігти вигоранню.

4. Стратегії самопомоги. Необхідно заохочувати вчителів до застосування стратегій самопомоги для запобігання вигоранню. Ці стратегії можуть включати фізичні вправи, медитацію та інші методи релаксації [42, с. 183].

5. Практикуми та семінари. Можна проводити практикуми та семінари, щоб надати студентам інформацію та ресурси з управління стресом і профілактики вигорання. Ці заходи можуть проводитися експертами в даній області або підготовленими фахівцями.

6. Групи підтримки. Групи підтримки можуть надати вчителям безпечний простір для обговорення їхнього досвіду та почуттів. Такі групи можуть допомогти вчителям відчувати себе менш ізольованими та дати їм відчуття спільності та підтримки.

Профілактика емоційного вигорання серед вчителів вимагає багатогранного підходу. Він може включати індивідуальні оцінки, групові заходи, стратегії самопомоги, а також майстер-класи або семінари. Надаючи вчителям необхідні ресурси та підтримку, можна запобігти вигоранню та сприяти створенню здорового та позитивного навчального середовища. Кожен учасник освітнього процесу є індивідуальним, і різних людей можуть турбувати різні ситуації. Тому забезпечення підтримки та ресурсів для боротьби з емоційним вигоранням має бути адаптоване до особливостей кожного окремого учасника [43, с. 150].

В цілому, для профілактики та корекції перфекціонізму та емоційного вигорання необхідно використовувати комплексний підхід, що враховує різні фактори та особливості конкретної ситуації.

Змішане навчання, що поєднує традиційні методи викладання з елементами онлайн-навчання, може відігравати істотну роль у подоланні емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни. Можна виділити кілька рекомендацій для оптимізації освітнього процесу в даній ситуації:

1. Планування та структурування. Розробка плану занять і чітких інструкцій допоможе вчителям отримати більш чітке уявлення про свої обов'язки. Гнучкість у плануванні також важлива для врахування індивідуальних потреб.

2. Балансування онлайн і офлайн діяльності. Для забезпечення оптимального навантаження на вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, бажано підтримувати рівновагу між онлайн і очними заняттями. Це допоможе знизити тиск, пов'язаний із зайвою роботою на комп'ютері [44, с. 72].

3. Використання зворотного зв'язку. Взаємодія між учнями та вчителями через зворотний зв'язок дозволяє постійно визначати області для поліпшення та адаптації навчання. Це важливий аспект, який може сприяти емоційному благополуччю учасників змішаного навчання.

4. Групова робота. Колективні проекти та завдання дозволяють вчителям працювати спільно, що допомагає їм налагоджувати соціальні зв'язки, розвивати навички командної роботи та управління часом, знижуючи стрес і роз'єднаність.

5. Технологічна підтримка. Забезпечення якісного технічного забезпечення та підтримки для студентів і викладачів є важливою умовою успішного змішаного навчання. Також надзвичайно корисним є навчання учасників основам роботи з новими технологіями та платформами.

6. Методи зниження стресу. Впровадження методів релаксації та зниження стресу, таких як медитація, йога або тимчасові перерви під час занять, може запобігти емоційному вигоранню вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни.

7. Підтримка та мережа безпеки: Створення атмосфери підтримки та мережі безпеки для вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни допомагає їм справлятися з викликами та труднощами, пов'язаними з навчанням.

Забезпечуючи належне планування, комунікацію, технологічну підтримку та соціальну взаємодію, можна зробити процес змішаного навчання більш продуктивним і менш навантажувальним для всіх залучених.

3.2 Розробка та реалізація програми профілактики емоційного вигорання вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни

Нами було характеризовано програму профілактики емоційного вигорання, яку було розроблено в межах емпіричного дослідження виникнення емоційного вигорання вчителів. ( складено тренінг – програму – додаток 3).

Методична апробація програми профілактики емоційного вигорання вчителів в умовах тривалого дистанційного освітнього процесу та війни в умовах змішаного навчання пропонується нижче [45, с. 142]:

#### I. Вступ

1. Мета програми. Мета програми – запобігти емоційному вигоранню у вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни в умовах змішаного навчання.

#### 2. Завдання програми:

– Визначити фактори, що сприяють емоційному вигоранню в освітньому середовищі змішаного навчання.

- Розробити заходи з профілактики емоційного вигорання;
  - Впровадити програму в освітній процес;
  - Оцінити ефективність програми.
- II. Фактори, що сприяють емоційному вигоранню
1. Специфіка змішаного навчання;
    - Комбінація очного та дистанційного навчання;
    - Інтенсивність роботи з цифровими технологіями;
    - Адаптація до нового формату навчання.
  2. Характеристика учасників освітнього процесу
    - Індивідуальні особливості
    - Вік;
    - Наявність додаткових обов'язків (домашні обов'язки, робота);
- III. Заходи з профілактики емоційного вигорання.
1. Організаційні заходи
    - Розробка оптимального розкладу занять з урахуванням можливості перерв і вільного часу[46, с. 23];
    - Розробка системи підтримки та консультацій для учасників освітнього процесу.
  2. Психолого-педагогічні заходи
    - Навчання співробітників методам профілактики емоційного вигорання;
    - Впровадження програми з психологічної підтримки учасників освітнього процесу;
    - Реалізація методик розвитку емоційної стійкості і стресостійкості.
  3. Інформаційно-освітні заходи
    - Проведення вебінарів і тренінгів на тему профілактики емоційного вигорання;
    - Видання інформаційних матеріалів;

– Створення онлайн-ресурсів, де учасники освітнього процесу можуть поділитися досвідом і отримати підтримку.

#### IV. Оцінка ефективності програми

##### 1. Моніторинг змін емоційного стану учасників процесу

- Регулярне проведення опитувань та анкетування;
- Аналіз зворотного зв'язку від учнів та вчителів.

##### 2. Контроль якості реалізації заходів

– Оцінка якості проведених заходів щодо запобігання емоційному вигоранню;

- Аналіз ефективності застосованих методик [47, с. 324].

Заняття відбуваються у тренінговій формі. Весь цикл занять поділено на 3 блоки. Установчий блок включає 1 заняття, спрямоване на знайомство вчителів з запропонованою темою, встановлення доброзичливого контакту. Основний блок складається з 3-х занять, орієнтований на зміну емоційних реакцій вчителів. Заключний блок передбачає закріплення отриманого досвіду через продуктивну спільну діяльність.

Додатково в індивідуальному порядку вчителі учасники можуть використовувати такі методики як музична терапія, ароматерапія та ін.

Музична терапія допоможе знизити рівень стресу в вчителів при змішаному навчанні. Застосування музичної терапії стає все більш поширеним, оскільки відомо, що прослуховування музики та музикування може зняти стрес.

Також може бути ефективна ароматерапія [48, с. 105].

Ароматерапія – це додаткова терапія, в якій використовуються ефірні олії для покращення фізичного та емоційного стану. Було встановлено, що ароматерапія ефективно знижує рівень стресу, сприяє розслабленню та покращує якість сну. Ефірні олії можна використовувати різними способами, наприклад для інгаляцій, масажу або прийняття ванн.

Для зниження рівня стресу у вчителів при змішаному навчанні може використовуватися комбінація цитрусових ефірних олій. Наприклад, такі

ефірні олії, як лимон, апельсин, мандарин, рожевий грейпфрут, лемонграс, лайм та м'ята. Ці ефірні олії наносяться на пластирі, що прикріплюються до одягу. Використання ефірних олій у вигляді пластрів є зручним методом застосування, оскільки дозволяє носити ефірні олії з собою протягом дня та вдихати їх у міру потреби.

Важливо відзначити, що ефірні олії слід використовувати з обережністю та після консультації з медичним працівником. Ефірні олії мають високу концентрацію і можуть бути токсичними при потраплянні всередину або безпосередньо нанесенні на шкіру.

Таким чином, реалізація даної програми дозволить забезпечити сприятливе освітнє середовище для всіх учасників освітнього процесу та знизити ризик виникнення емоційного вигорання. Ключовим моментом є інтеграція програми у загальну систему змішаного навчання та забезпечення доступності запропонованих заходів.

### 3.3. Рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни

Відомо, що синдромом емоційного згоряння (або «вигорання») називають стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, що супроводжується зниженням особистої продуктивності [49, с. 77].

Головною ж профілактичною мірою емоційного вигорання особистості має бути постійний творчий момент у діяльності, розширення варіантів професійних завдань, різноманітність кола спілкування. Тому в житті чи на роботі на постійній основі повинні проводитись психологічні тренінги (ефективного спілкування, розвитку впевненості в собі, стресостійкості та фрустраційної толерантності, розвитку творчого потенціалу та креативності), майстер-класи (гімнастика мозку, правопискульне малювання), елементи арт-терапії та танцювальної терапії ін.

Емоційне вигорання, на наш погляд, є справжнім клінічним синдромом з невротичними та преневротичними особливостями найчастіше субдепресивного спектру. Із проблемою вигорання сьогодні стикаються практично всі. Вигоранням можна вважати втрату життєвої енергії, відсутність інтересу до роботи, коханої раніше людини, а також періодичні спалахи гніву на навколишніх колег та клієнтів, різке зниження мотивації та ефективності діяльності [50, с. 51].

Синдром у роботі вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни включає три симптоми:

- 1) емоційне виснаження: хронічна втома, зниження настрою, тілесні недуги, розлади сну;
- 2) деперсоналізація, дегуманізація: ставлення до колег та клієнтів стає негативним, цинічним, з почуттям провини; властиво функціонування, усунення;
- 3) переживання власної нерезультативності: недолік успіху, визнання, почуття власної неспроможності.

Нині існують різні підходи, які виділяють три групи факторів, що викликають синдром вигорання: індивідуально-особистісні особливості самих професіоналів; особливості професійної діяльності; невідповідність особи та вимог діяльності. Пропонуємо зрозуміти синдром вигорання у вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни через такі положення [51, с. 211]:

- синдром вигорання як втрата життєвих цінностей;
  - синдром вигорання як наслідок фрустрації екзистенційних потреб;
  - синдром вигорання як наслідок утвердження прагматичних цілей;
- синдром вигорання як наслідок втечі від зіткнення з екзистенційними данностями [52, с. 43].

Опишемо докладніше кожне положення.

Синдром вигорання настає через поступову втрату життєвих цінностей, тривалої нерозміщеності екзистенційних цінностей у своїй професійній

діяльності. До екзистенційних цінностей В. Франкл відносить цінності творчості, цінності переживань та цінності відносини (або позицій). Кожна ситуація надає можливість реалізувати принаймні одну з трьох ціннісних категорій і в такий спосіб відкрити її зміст.

Життя вимагає від нас або реалізації цінностей творчості, і ми можемо збагатити світ своєю діяльністю; або реалізації цінностей переживання, і ми самі збагатимося за допомогою нашого сприйняття (переживання краси природи, мистецтва та ін) .

У першому випадку цінності реалізуються завдяки активності, діяльності, сміливості творити, у другому випадку – завдяки чутливості до явищ навколишнього світу. як наслідок сформованих неекзистенційних установок, дефіциту задоволення екзистенційних потреб або як наслідок "втєчі" від тривоги при непереносимості зіткнення з життєвими даностями.

Завдання профілактики вигорання у вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни вирішується завдяки регулярній супервізії, дотриманню правил організації своєї діяльності, турботі про себе на душевному рівні і духовному, що допомагає продовжувати отримувати задоволення від роботи, виконувати роботу якісно, переживати цінності буття. Істотна роль боротьби з синдромом емоційного вигорання відводиться самій людині. Від розвитку синдрому захищає якісне міжособистісне спілкування, обмін досвідом, особистісне зростання, розвиток усіх особистісних потенціалів, що дає відчуття безмежності світу, що дозволяє людині не замикатися в тісному колі своїх проблем, а продовжувати процес саморозвитку [53, с. 245].

Під впливом психокорекційної роботи набуваються навички самомоніторингу як засобу профілактики виникнення преневротичних субдепресивних станів та синдрому емоційного вигорання.

Існує чимало конкретних способів припинити шлях синдрому емоційного вигорання вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни: культивування інших інтересів, не пов'язаних з

професійною діяльністю; внесення різноманітності в свою роботу; підтримання свого здоров'я, дотримання режиму сну і харчування; оволодіння технікою медитації; відкритість новому досвіду; уміння не поспішати і давати собі достатньо часу для досягнення позитивних результатів у роботі і житті; обдумані зобов'язання; читання не тільки професійної, а й іншої хорошої літератури; участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими людьми і обмінятися досвідом; періодична спільна робота з колегами, яка значно відрізняються професійно і особистісно; участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити виниклі особистісні проблеми, пов'язані з роботою; хобі, що приносить задоволення [54, с. 27].

Індивідуальна технологія профілактики та подолання професійного стресу та синдрому «професійного вигорання» вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, яка складається з декількох послідовних фаз та системи конкретних прийомів.

I. Профілактика синдрому «професійного вигорання» розпочинається з аналізу професійної ситуації.

Вона полягає в когнітивній оцінці ситуації (виявлення стрес-факторів, аналіз власної стресової реактивності чи толерантності тощо) та зниження впливу стресорів. Це передбачає застосування системи спеціальних прийомів, які є бар'єрами на шляху до стресу.

До таких прийомів належить :

1) розпізнавання стресу. З цією метою слід навчитися ідентифікувати деякі сигнали, які попереджають про стрес;

2) здійснення глибшої когнітивної оцінки ситуації, а саме з'ясування основних стрес-факторів у професійній ситуації людини та здійснення спроб «усунути» їх;

3) ведення «Щоденника стресових подій», де збирається інформація за 7 компонентами щоденно (стреси цього дня, реакції на кожен стресор, що з'явився, способи адаптації до стресора, кращі способи адаптації, прийоми

релаксації, які використовувалися Вами в цей день, ефективність цих прийомів релаксації, відчуття, які були в цей день);

4) аналіз того, чи мають місце в конкретній ситуації глобальні професійні (життєві) зміни (наприклад, реорганізація на роботі; зміна місця проживання та ін.);

5) Визначення основних стрес-факторів, які викликають емоційне вигорання, та укладення контракту із самим собою щодо використання певних прийомів подолання стресу протягом певного часу та визначення певної системи винагород або покарань для самого себе;

6) визначення основних мотивів здійснення людиною професійної діяльності. Для цього необхідно скласти перелік усіх причин (реальних та абстрактних), які спонукають працівника виконувати дану роботу;

7) прийняття рішення про те, чи продовжувати працівнику працювати на даному робочому місці;

8) тимчасове зниження навантаження та опанування навичок раціональним управлінням своїм часом;

9) за допомогою спеціальних прийомів та засобів здійснення спроби змінити свій імідж «трудоголіка» [55, с. 170];

10) складання списку під назвою «Я дійсно хочу цим займатися»;

11) демонстрація асертивної (впевненої) поведінки, адже впевненість у собі – це здатність виражати себе та задовольняти свої власні потреби;

12) визначення свого розуміння успіху в житті (що для людини означає успіх?);

13) створення групи соціальної підтримки. Соціальна підтримка – це почуття причетності, почуття того, що тебе приймають та люблять таким, яким ти є, а не тому, що ти можеш що-небудь зробити для когось;

14) турбота про правильне харчування. Визначення для себе збалансованої дієти .

II. На фазі сприймання професійної ситуації як стресової (такої, що викликає стурбованість) слід використовувати прийоми, котрі виступатимуть бар'єрами на шляху до стресу:

- 1) стратегія вибіркового сприймання;
- 2) сприйняття життя як свята;
- 3) використання гумору як буфера між стресовою ситуацією та людиною;
- 4) визначення типу поведінки в ситуації стресу, який притаманний для людини (тип А чи тип Б);
- 5) аналіз впевненості у собі та своїх рішеннях, оскільки це уможливорює успішний контроль за власним життям;
- 6) аналіз локусу контролю в управлінні стресом( локус контролю - це ступінь контролю, який дає можливість людині керувати подіями її життя);
- 7) застосування різних технік медитації та аутогенного тренування, а також фізичних вправ, які слід вибирати та використовувати із врахуванням індивідуально-психологічних особливостей [56, с. 294].

На основі методологічного та теоретичного аналізу літератури, можна зробити висновок, що ще не розроблена єдина стратегія профілактики емоційного вигорання вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни, яка б об'єднувала погляди всіх науковців.

#### Висновки до третього розділу

Отже, дії вчителів під час війни спрямовані на вирішення різновекторних проблем, створення ефективної комунікації та психологічної підтримки учнів. Професійна діяльність учителя є одним із видів діяльності, які найбільше виснажують людину, спричиняють розумову, фізичну та хронічну втому, стреси, що позначаються на професійній діяльності та негативно впливають на фізичне та психічне здоров'я. Тому в сучасних

умовах надзвичайно важливою є профілактика емоційного вигорання та розвиток у педагогів навичок емоційного відновлення та стресостійкості.

Основними методами щодо профілактики емоційного вигорання є забезпечення належних умов для організації занять, ефективний розподіл робочого часу та навантаження, розвиток здатності до відновлення емоцій, збереження психічного здоров'я та психічної стійкості. Для вчителів дуже важливо навчитися підтримувати баланс сил свого організму в усіх сферах життя.

## ВИСНОВКИ

Під «емоційним вигоранням» розуміється стан фізичного, емоційного та розумового виснаження. Даний синдром включає в себе: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Деперсоналізація – це гуманізація стосунків з іншими людьми (прояви черствості, безсердечності, цинізму або грубощів).

Науковий і практичний інтерес синдрому вигорання обумовлюється тим, що СЕВ є безпосереднім проявом різних проблем, пов'язаних із самопочуттям працівників, ефективністю та продуктивністю їх праці, а також стабільністю організації.

Синдром вигорання являє собою комплекс негативних психічних переживань, «виснаження» від тривалого впливу напруги в професіях, які пов'язані з міжособистісними взаємодіями великої інтенсивності, а також супроводжуються емоційною насиченістю і когнітивною складністю.

Вплив змішаного навчання на емоційне вигорання є складним і залежить від різних факторів, таких як конкретна реалізація змішаного навчання, навантаження на вчителів і учнів, а також рівень індивідуалізації. Для запобігання та подолання емоційного вигорання вчителів під час тривалого дистанційного освітнього процесу та війни важливо приділяти пріоритетну увагу догляду за собою, наприклад, правильному харчуванню, фізичним вправам і сну, а також ефективно управляти робочим навантаженням і рівнем стресу.

В умовах дистанційного навчання значно зростає навантаження на всіх учасників освітнього процесу. Учні можуть зіткнутися з емоційним вигоранням через велике навантаження в навчальній діяльності, яка забирає багато фізичних і психічних ресурсів. Учні можуть відчувати різні стани, такі як страх, тривога, депресія та втома, що може призвести до емоційного вигорання. З іншого боку, вчителі можуть зіткнутися з емоційним

вигоранням в умовах змішаного навчання через постійний емоційний контакт з учнями.

На підставі результатів емпіричного дослідження були отримані наступні висновки:

Була розроблена програма профілактики емоційного вигорання у вчителів, під час довготривалого дистанційного навчання і під час війни. Мета програми – запобігти емоційному вигоранню у вчителів. Заняття проходять у тренінговій формі. Весь цикл занять розділений на 3 блоки. Установчий блок включає в себе 1 заняття, спрямоване на знайомство вчителів з ведучим і з пропонованою темою, встановлення доброзичливого контакту, особисте і групове цілепокладання. Основний блок складається з 3-х занять, орієнтованих на зміну емоційних реакцій вчителів. Заключний блок передбачає закріплення отриманого досвіду через продуктивну спільну діяльність. Додатково в індивідуальному порядку вчителів можуть використовувати такі методики, як музична терапія, ароматерапія тощо.

Реалізація даної програми дозволить забезпечити сприятливе освітнє середовище для всіх учасників освітнього процесу та знизити ризик виникнення емоційного вигорання. Ключовим моментом є інтеграція програми в загальну систему змішаного навчання та забезпечення доступності запропонованих заходів.

В умовах війни кожен потребує психологічної підтримки, особливо вчителі, адже для того, щоб навчати та ділитися новим досвідом зі своїми учнями, важливо мати на це власний ресурс. Вчителю важливо навчитися вгамовувати власні деструктивні думки, регулювати емоції та вчасно запобігати власному вигоранню. У результаті дослідження встановлено, що вчителі значною мірою тривожні, сформована фаза виснаження. Серед домінуючих симптомів у вчителів є симптом «емоційного дефіциту» та симптом «емоційної відчуженості». З'являється необхідність у своєчасному наданні зовнішньої психологічної підтримки для вчителів. Насамперед це стосується створення програм психолого-педагогічного супроводу та

програм профілактик синдрому, які сприятимуть адаптивним реакціям на стресові ситуації, розширять репертуар копінг-стратегій та знизять психоемоційну напругу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчальний посібник. БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, м. Біла Церква, 2024. – 96с.
2. Міщенко М. С. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни. *Габітус*. 2023. Вип. 51. С. 168-172.
3. Байдик В. В. Психодіагностичні методики дослідження професійного стресу працівників освіти. *Актуальні проблеми психології*. 2020. № 33. С. 16-26.
4. Дьоміна Г. А. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2021. №4. С. 28-35.
5. Коняхіна А. В. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації. Суми : Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.
6. Денищук І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. *Імідж сучасного педагога*. 2023. №3. С. 89-96.
7. Предко В. В. Вплив війни на зміну рівня стресу та стратегій збереження життєстійкості українців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. 2022. Т. 33. №4. С. 90-98.
8. Вознюк А. В. Психологічні чинники емоційного вигорання вчителів Березовська Л.І. Особливості прояву професійного вигорання у педагогічній діяльності вчителя. *Освіта Закарпаття*. 2023. № 16. С. 74–80.
9. Емоційне вигорання педагогів : метод. рекомендації / Укладачі: Коняхіна А. В., Гаврик І. Л., Гриценко Н. В., Гутенко Д. М., Коропченко Н. М., Обравит О. М., Полякова В. С., Сухомлин Л. Г., Усик Ю. С., Чорний О. І.

Суми : Метод.кабінет відділу освіти Сумської рай. держ. адміністрації, 2016. С. 60.

10. Ватутіна К. Д. Взаємозв'язок типу акцентуації характеру та професійного вигорання у вихователів : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 053 «Психологія» / наук. керівник О. М. Грединарова. Запоріжжя : ЗНУ, 2022. 88 с.

11. Висоцька О.Є Громадянська освіта як чинник випереджаючої освіти для сталого розвитку. *Нива знань*. 2022. №2. С. 6-7.

12. Білова М.Е. Психологічний феномен професійної деформації особистості: теоретичний аспект. *Габітус: науковий журнал з соціології та психології*. Причорноморський науководослідний інститут економіки та інновацій. Одеса, 2022. Вип. 41. С. 114-118.

13. Білан Т. Емоційне вигорання педагога: екзистенційний вимір. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. Дрогобич : Гельветика, 2022. Вип. 47, Т. 1. С. 252-257.

14. Катеринчук, І., & Грицук, О. (2025). Динаміка емоційного вигорання у учасників освітнього процесу. *Молодий вчений*, 1 (132), С. 101-106. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2025-1-132-30>. Серія «Психологічні науки 8 (2021): 125-131.

15. Писаренко Ю. В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. URL: <https://jron.donnu.edu.ua/article/view/10786> (дата звернення 18.04.2024).

16. Бутиліна О.В. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. URL: <https://periodicals.karazin.ua/socioprostir/article/view/21436/19985> (дата звернення 09.09.2024).

17. Астремська І. В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : *монографія*.

Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с. URL: <https://dspace.chmnu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2472> (дата звернення 22.01.2024).

18. Артеменко А., Нагорна Н. Психоемоційне вигорання вчителя під час війни. Суспільство та національні інтереси: серія «Освіта/Педагогіка». 2024. № 1(1). С. 182–190. URL: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-1\(1\)-182-191](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2024-1(1)-182-191)

19. Без автора. «Якщо педагог нещасливий, то він не навчить учнів бути щасливими»: як освітянам боротися з професійним вигоранням. URL: [https://znayshov.com/News/Details/Yak\\_osvitianam\\_borotysia\\_z\\_profesiiny\\_m\\_vyhoranniam](https://znayshov.com/News/Details/Yak_osvitianam_borotysia_z_profesiiny_m_vyhoranniam) (дата звернення: 14.05.2023).

20. Колісник-Гуменюк Ю. Професійне вигорання: причини і наслідки. URL: [https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/37675/KolisnykHumeniuk\\_S2022.pdf?sequence=1](https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/37675/KolisnykHumeniuk_S2022.pdf?sequence=1) (дата звернення 18.04.2024).

21. Вовк О. В. Особливості синдрому професійного вигорання в сфері інформаційних технологій. URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/psych-health/article/view/32/24> (дата звернення 06.05.2024).

22. Гончарова-Чагор А. О. Інтерв'язія та суперв'язія як форми методичного супроводу професійного розвитку фахівців психологічної служби. URL: <https://osvita.cv.ua/interviziya-ta-superviziya-yak-formy-metodychnogosuprovodu-profesijnogo-rozvytku-fahivtsiv-psyhologichnoyi-sluzhbby/> (дата звернення 09.05.2019).

23. Денищук І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. *Імідж сучасного педагога*. 2023. № 3(210). С. 89–95. URL: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3\(210\)-89-95](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3(210)-89-95)

24. Коли світ на межі змін: стратегії адаптації. Психологічна підтримка вчителів та дітей у часи війни. веб. сайт URL: <https://drive.google.com/file/d/1r0qbJVj-lXfSjLtvzvJDeicK5YFI6wZL/view>

25. Комарова П. Г. Прояви синдрому професійного вигорання у вчителів (в умовах роботи закладів нового типу). URL: [https://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/stud\\_almanah/23.pdf](https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/23.pdf) (дата звернення 18.04.2024).

26. Денищук, І. П. (2023). Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни . *Імідж сучасного педагога*, (3(210), 89–95с. [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3\(210\)-89-95](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2023-3(210)-89-95)

27. Левченко Ф. Г. Тайм-менеджмент як дієвий інструмент ефективної самоосвітньої діяльності педагога. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/728330/1/Левченко%20Ф.Г.Тези2021.pdf> (дата звернення: 11.05.2023).

28. Марія О. (2021) Дослідження синдрому вигорання. КПТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. URL: <https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2021/08/Oliynyk-M.-KPT-oriyentovana-model-dopomogy-pry-emotsiynomu-vygoranni.pdf>

29. Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. URL: <http://www.personal.in.ua/> (дата звернення: 21.01.2023).

30. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко). URL: [https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u278/shamne\\_a.v.metodika\\_diaagnostiki\\_emociynogo\\_vigorannya\\_v.\\_boyko.docx](https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u278/shamne_a.v.metodika_diaagnostiki_emociynogo_vigorannya_v._boyko.docx) (дата звернення 06.05.2024).

31. Методика «Синдром «вигорання» у професіях системи «люди на людина» Г. С. Нікіфоров). URL: <https://ds1.sm.ua/діагностика-синдромувигорання-в-п/> (дата звернення 06.05.2024).

32. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/3397/1/Diagnostika%20rivnyua%20emotciinogo%20vygorannya.pdf> (дата звернення 19.04.2024).

33. Міщенко М. С. Феномен емоційного вигорання особистості – теоретичний аналіз проблеми (Електронний ресурс) URL: <http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/418/1/>

34. Морозова Л. М Психологія : Майстер-класи. 2018 1–3 с. URL: <https://naurok.com.ua/treningdlya-pedagogiv-yak-poboroti-psihoemociyne-vigorannya>

35. Низовець А. Виснажує тема війни та дратують новини. Що таке втома і як її подолати. URL: <https://life.liga.net/poyasnennya/article/iznuryaet-tema-voyny-irazdrajayut-novostichto-takoe-emotsionalnaya-ustalost>. (дата звернення 19.04.2024).

36. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І Моросанова. URL: <http://psy.kpi.ua/studentam/personal-growth/опитувальник-стильсаморегуляції-п/> (дата звернення: 15.11.2020)

37. Без автора. Профілактика синдрому емоційного URL: [http://gati.snau.edu.ua/web/files/psiholog/emoc\\_vigoran.pdf](http://gati.snau.edu.ua/web/files/psiholog/emoc_vigoran.pdf) (дата звернення: 06.05.2024).

38. Без автора. Психологічна (не)стабільність. як підтримати себе за тривожних часів. URL: <https://imi.org.ua/advice/psychologichna-ne-stabilnist-yak-pidtrymaty-sebe-za-tryvozhnyh-chasiv-i43907> (дата звернення: 11.05.2023).

39. Чеканська Л. М. Емоційне вигорання під час війни та методи саморегуляції особистості. URL: <http://www.soippo.edu.ua/images/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%>



47. Льошенко О. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2021. Вип. 10. С. 105-112.

48. Парасей-Гочер А. О. Емпіричне дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання у вихователів, що працюють з дітьми з РАС. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. №4. С. 63-77.

49. *Сучасні методи та форми організації освітнього процесу у закладах вищої освіти*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-методичної конференції. Одеса : Університет Ушинського, 2022. 261 с.

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

51. Вільхова О. Г., Манжелій Н. М. Профілактика та методи подолання професійного вигорання у вихователів ЗДО. *Педагогічні науки* : наук. журн. Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. 2021. Вип. 78. С. 43-47.

52. Лящ О. П. Теоретична модель професійного вигорання педагогів закладу інтернатного типу. *Габітус*. 2020. Вип. 7. С. 245-250.

53. Маляр-Газда Н.М. Емоційне вигорання – актуальна проблема медицини сьогодні. *Проблеми клінічної педіатрії*. 2015. № 3. С. 27–31.

54. Некіз, Т.А. Профілактика емоційного вигорання психолога у процесі роботи з девіантними підлітками. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v11/i13/21.pdf>

55. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія. СумДПУ імені А. С. Макаренка : Суми, 2017. 334 с.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Анкета

Запрошуємо Вас взяти участь у анонімному опитуванні з питань вивчення психологічних особливостей професійного вигорання вчителів в умовах війни під час довготривалого дистанційного навчання.

Опитування проводиться в межах виконання роботи.

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

1. Вкажіть будь-ласка Вашу стать:
  - жінка
  - чоловік
2. Скільки вам виповнилося повних років на момент заповнення анкети?
  - до 25
  - 26-35
  - 36-45
  - 46-55
  - старше 55
3. Який педагогічний стаж ви маєте?
  - до 1 року
  - 1-3 роки
  - 3-5 років
  - 6-10
  - 10-15 років
  - більше 15 років

4. Який предмет/и ви викладаєте?

5. В яких класах ви викладаєте?

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

## Опитувальник «Професійне вигорання»

К. Маслач і С. Джексон

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

*Опитувальник:*

з\п	Запитання	Варіанти відповідей					
		Ніколи	Дуже рідко	Деколи	Часто	Дуже часто	Кожний день
	Я відчуваю себе емоційно знищеним						
	Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон						
	Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу						
	Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи						
	Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них)						
	Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього						
	Я вмію знаходити						

	правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями						
	Я відчуваю пригніченість і апатію						
	Я упевнений, що моя робота потрібна людям						
0	Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю						
1	Я помічаю, що моя робота дратує мене						
2	У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення						
3	Моя робота все більше мене розчаровує						
4	Я думаю, що дуже багато працюю						
5	Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів						
6	Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього						
7	Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі						
8	Під час роботи я відчуваю приємне задоволення						
	Завдяки своїй						

9	роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.						
0	Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі						
1	На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами						
2	Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків						

Опрацювання даних:

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

- ✓ Ніколи – 0 балів;
- ✓ Дуже рідко – 1 бал;
- ✓ Інколи – 3 бали;
- ✓ Часто – 4 бали;
- ✓ Дуже часто – 5 балів;
- ✓ Кожний день – 6 балів.

Ключ до опитувальника:

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

- ✓ Емоційне виснаження – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).
- ✓ Деперсоналізація – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).
- ✓ «Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони «вигорання»

## Додаток В

## Тренінг: Емоційне «Вигорання» вчителя та його профілактика

## Мета тренінгу:

- знайомство з поняттям емоційне «вигорання», його характеристиками особливості прояву ознак вигорання, виділення джерел незадоволення професійною діяльністю.
- аналіз власних джерел негативних переживань, виявлення ресурсів.
- зняття напруги, отримання психологічної підтримки.

Матеріали та обладнання: гілки дерева, різнокольорові листя з кольоровий папір, атласні стрічки, старовинна пряжка, папір, ручки, макет риби, рибки, акваріум.

## Хід тренінгу:

## 1. Інформація

Уявіть, що у вашій квартирі включено різноманітні електричні прилади. Лічильник гарячково крутиться, намотуючи кіловат-годинник електроенергії. У якийсь момент напруга стає такою великою, що вилітають пробки, всі прилади вимикаються, світло гасне. Пробки це захист від пожежі. Те саме відбувається і з людиною під дією постійних професійних та психологічних стресів. У психології таке «емоційне» виключення людини отримало назву «синдром емоційного вигорання».

Емоційне вигорання-це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного чи часткового виключення емоцій у відповідь на обрані психотравмуючі впливи». Іншими словами, вигорання дозволяє людині дозувати та економно витратити енергетичні ресурси. Вигорання-це своєрідний догляд, якщо хочете, психологічна суперечка

людини з роботою у відповідь на тривалий стрес, фрустрацію або розчарування, при цьому у людини виникає відчуття, що вона більше не може жити так, як раніше.

Найпоказовіший симптом вигорання - це зміна ставлення людини до своєї роботи, своїх професійних обов'язків. Здорова, мотивована людина приходить на свою роботу з позитивними емоціями, заряджена енергією, їй все подобається, вона «рветься в бій», готова робити практично все. Коли настає емоційне вигорання, він стає байдужим та цинічним до своєї роботи, до колег по роботі.

Іноді синдром емоційного вигорання називають "синдром менеджера", в Японії "синдром Кароші", за назвою міста, в якому було офіційно зафіксовано перший випадок смерті працівника від перевтоми. Втім як РЕВ не називай, причини його виникнення всюди однакові - трудоголізм, хронічна переробка та постійний стрес. І вражає РЕВ, насамперед, найбільш працездатних, сумлінних та відповідальних працівників.

У групі ризику РЕВ, передусім, перебувають ті фахівці, які за своєю діяльністю мають широке коло контактів із людьми (лікарі, вчителі, психологи...). Справа в тому, що нервова система людини має певний «ліміт спілкування», тобто за день людина може приділити повноцінну увагу лише обмеженій кількості людей. Якщо їх кількість більша, неминуче настає виснаження, а згодом і вигорання.

## 2. Розминка

Наше сьогоднішнє заняття вирішили присвятити профілактиці емоційного вигорання психологів району.

### 1. ГРА-ПРИВІТНІСТЬ «Прикрась дерево»

Мета: встановлення контакту між учасниками, руйнування звичних стереотипів вітання, розвиток креативності.

Зверніть увагу на наше самотнє дерево . У кожного з вас є листочки різного кольору. Я попрошу вас взяти один з них (будь-якого кольору) і допомогти нашому дереву покритися різнобарвним листям.

На тих, хто вибрав зелений лист, чекає успіх на сьогоднішньому занятті.

Тих, хто вибрав червоний – бажають спілкуватися.

Жовтий – виявлять активність.

Пам'ятайте, що краса дерева залежить від вас, від ваших прагнень та очікувань. Все у наших руках!

2. ВПРАВА «Ранжування». (Обговорення лише за бажанням)

Шановні колеги! Пропоную вам проранжувати такі поняття»

гроші,

сім'я,

діти,

я,

робота.

Вам необхідно поставити цифри «1» - навпроти найважливішого для вас поняття, «2» - навпаки менш важливого для вас у житті і т.д.

Далі проводиться обговорення пріоритетних виборів. Під час обговорення підкреслюється самоцінність людини, її «Я». Якщо "Я" знаходиться на 4-5 місцях-це може сприяти емоційному вигоранню.

3. ВПРАВА «Я – вдома, я – на роботі».

Розділити лист навпіл. Скласти 2 списки визначень (якнайбільше) «Я – вдома», «Я – на роботі». Як варіант можна запропонувати скласти списки визначень «Дому я ніколи», «На роботі я ніколи». Це дозволить вийти на існуючі стереотипи поведінки, мислення.

Проаналізувати:

- схожі риси,
- протилежні риси
- однакові якості, що виявляються у різних модальностях
- відсутність спільних характеристик
- який список було легше; який вийшов більший?

– яке ваше ставлення до того, що в характеристиках є помітні відмінності.

Коментар: ці вправи дозволяють учасникам подивитися на їхні взаємини з професією ніби з боку, спочатку визначити своє ставлення до ситуації, що склалася, відзначити можливу проблемність, «перекоси» у розподілі психічної енергії.

#### 4. ВПРАВА «Колесо удачі»

Перед нами гарна старовинна річ. За старих часів кожна господиня вмiла користуватися прядкою. Я зараз попрошу кожного з вас прив'язати на колесо кольорову стрічку (крутити колесо). Будьте на роботі легкими, веселими, впевненими в собі, як ці стрічки, що летять!!!!

#### 3. МІНІ-ЛЕКЦІЯ

##### «Професійне «вигорання» педагога та його профілактика»

На думку психолога Д. Грінберга «Професійне «вигорання» - це несприятлива реакція людини на стрес, отриманий на роботі, що включає психофізіологічні та поведінкові компоненти». «Вигорання» може характеризуватись емоційним, фізичними та когнітивним виснаженням та виявлятися наступними симптомами: погіршенням почуття гумору, почастішанням скарг на здоров'я, зміною продуктивності роботи, зниженням самооцінки та ін.

Синдром професійного «вигорання» – не медичний діагноз, і зовсім не означає, що такий стан притаманний кожній людині на певному етапі її життя, кар'єри.

Однак можна назвати ряд спеціальностей, власники яких більшою мірою, ніж інші, схильні до ризику професійного «вигорання», оскільки використовують у роботі з людьми ресурси своєї психіки. Професії педагога та психолога належать саме до цієї категорії. Ці професії пов'язані зі спілкуванням з людьми, вимагають особливих навичок взаємодії та пов'язані з необхідністю контролювати власні слова та вчинки. У зв'язку з цим подібна робота потребує особливих зусиль та викликає емоційну перенапругу.

Напружені ситуації на роботі (труднощі взаємодія, порушення дисципліни вихованцями, конфліктні ситуації з батьками, адміністрацією, співробітниками) призводять до виснаження емоційних ресурсів педагога.

Навантаження на роботі не можуть не позначитися і на особистому житті фахівців. Виховання своїх дітей часом йде задній план, що причиною формування почуття провини, своєї некомпетентності у питаннях виховання, апатії чи, навпаки, роздратування і агресії, спрямованої він чи навколишніх. Т. о., наслідком професійного «вигорання» можуть стати проблеми у сім'ї, порушення взаємин із рідними та насамперед – з дітьми.

#### 5. ВПРАВА «Назви себе»

Ціль: Створити атмосферу позитивних емоцій і позитивно позначається на настрої людини.

Кожен учасник вибирає собі прикметник, що характеризує його позитивно. Прикметник має починатися з тієї ж літери, що й ім'я самого учасника. Перший учасник називає своє ім'я у поєднанні з прикметником (наприклад, Олена Активна). Другий учасник спочатку називає першого учасника, потім своє ім'я, також у поєднанні з прикметником. Третій учасник називає перших двох, потім називає себе, і так - аж до останнього учасника, який називає всіх, хто сидить у колі і тільки потім себе. Приклад: Олена активна.

#### 6 . ВПРАВА «Графічна методика «Не дай людині впасти»

Мета: визначення стилю поведінки у критичних ситуаціях.

Обладнання: бланк із малюнком, олівці.

Інтерпретація

Якщо на малюнку ЛЮДИНА ДОБРОВІЛЬНО стрибає з обриву, то це говорить про рішучість і активність, випробуваний віддає перевагу діям роздумів, він практик, не теоретик.

Якщо ЛЮДИНА ПАДАЄ, то це означає, що випробуваний нерішучий і терплячий, готовий чекати, поки все втрясється само собою. Випробовуваний не любитель активних дій.

Якщо піддослідний намалював ВОДУ ПІД НОГАМИ У ЛЮДИНИ (РІЧКУ, ОЗЕРО, МОРЕ), це говорить про схильність все пускати на самоплив. Нерідко випробуваний сам доводить ситуацію до критичного стану, не роблячи жодних кроків щодо її врегулювання, не діючи в ті моменти, коли потрібно бути активним і рішучим.

Якщо на малюнку ПІД НОГАМИ У ЛЮДИНИ БАТУТ або НАТЯГНУЮ КОДІНУ, щоб пом'якшити падіння і зловити людину, то це говорить про завбачливість. Випробовуваний дуже рідко потрапляє в критичні ситуації, тому що завжди ретельно прораховує всі можливі варіанти розвитку подій і намагається передбачити все, що може статися. Але навіть якщо він чогось не врахує, то в нього все одно завжди виявиться готовий засіб для порятунку ситуації. На нього можна покластися, він не підведе.

Якщо ПІД ОБРИВОМ намальована ЛЮДИНА З ВИТЯНУТИМИ РУКАМИ, ГОТОВОГО ЗДІЙСТИ ПОДАЮЧОГО В ОБСЯГИ, то це означає, що випробуваний необачний і довірливий, у критичній ситуації схильний довіряти кому не потрапивши. Він не здатний самостійно знайти вихід із глухого кута і шукає людину, яка б могла йому допомогти. Але оскільки він не дуже добре розуміється на людях, то його часто обманюють і підводять.

Якщо випробуваний перетворив обрив на невеликий Холмік, тим самим припинивши падіння людини, то це означає, що він володіє лідерськими якостями і здатний вести людей за собою. У критичній ситуації він не розгубиться і зробить усе, що потрібно, щоб виправити те, що сталося.

Якщо ЛЮДИНІ намалювали КРИЛА, то це говорить про те, що піддослідний завжди знайде дотепний вихід зі складного становища.

## 7. ВПРАВА «Павутина»

«Сядьте у коло. У кожного з вас зараз є можливість назвати своє ім'я та розповісти, що ви бажаєте на сьогоднішній день» ведучий починає гру. Він бере клубок нитки в руки і, назвавши ім'я і побажавши собі щось, затискає вільний кінець нитки в руці і кидає клубок учаснику, що сидить навпроти: «Якщо хочете, можете назвати своє ім'я і побажати собі що-небудь. Якщо ви

нічого не бажаєте бажати собі, то можете просто взяти нитку в руку, а клубок перекинути наступному».

Таким чином, всі співробітники опиняються в павутинні. Дуже часто ми потрапляємо в «мережі-негативу, який є у нас на роботі» і вміння так само легко з цих мереж знаходити вихід-це запорука психологічного здоров'я та бар'єр для емоційного вигорання.

## 8. ВПРАВА «Часом я балую себе»

Мета: Ознайомити з прийомами зняття нервової напруги, описаними Маделін Берклі-Ален.

Зміст: перед початком тренер попереджає слухачів, що зараз кожному учаснику знадобиться аркуш паперу і вся інформація, яку вони запишуть на аркуші, буде суворо конфіденційною. Тому бажано бути більш щирими, не заглядати у листи колег, які сидять поруч, і не питати їх про те, що вони написали.

Інструкція: згадайте та складіть список справ, які Ви виконуєте з метою доставити собі задоволення, подбати про своє душевне здоров'я та трохи побалувати себе.

Коли списки будуть готові, учасники повинні зазначити, як часто вони роблять те, що написано на аркуші. Після цього пропонується обговорити і висловити свою думку щодо того, наскільки важливо іноді зробити щось приємне собі.

Далі група розбивається на пари (за допомогою погляду);

1. пари становлять слоган, відбиває ідею у тому, чому необхідно іноді балувати себе;

2. по черзі записують його на плакаті «Часом я балую себе!».

Після цього лунають картки з рекомендаціями Маделін Берклі-Ален, пропонує ознайомитися з ними й надалі:

– відзначити в них ті пункти, які є прийнятними для Вас, але які ви виконуєте вкрай рідко або не виконували раніше;

– доповніть цей список однією-двома оригінальними позиціями. Ці оригінальні способи потішити себе запишіть на стікерах;

– прикріпіть стікери в будь-якому порядку до плакату «Часом я балую себе! ».

Обговорення: учасники висловлюються у вільній формі про те:

– які способи побалувати себе їм найбільше сподобалися;

– які б вони могли більше спробувати використовувати в майбутньому;

– Ваша думка про виконану під час вправи роботи.

### 9. ВПРАВА «Золота рибка»

На столі стоїть акваріум, у ньому знаходяться картонні рибки золотистого кольору. На дошці висить контур риби з оком та ротом.

Нам усім хочеться зловити «золоту рибку», яка б виконала всі наші бажання. Я прошу кожного підійти до акваріума і спіймати свою золоту рибку. Загадайте бажання. Тепер спробуємо зробити з маленьких рибок одну величезну «золоту рибку» (маленькі рибки-це лусочки великої риби).

І нехай усі бажання, які ви загадали, збудуться і завжди будуть вам супроводжувати успіх, успіх, відмінний настрій.

Зворотній зв'язок. Передача м'яча по колу, підбиття підсумку заняття, вербалізація учасниками своїх відчуттів, вражень про тренінг.