

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук
(повне найменування факультету)

Психологія
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)

магістр
(ступінь вищої освіти)

на тему: Особливості професійного вигорання українських вчителів в
умовах війни
(назва теми)

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

Спеціальності 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Психологія

ФЕДОРІВ С.А.

(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник БОРОДУЛЬКІНА Т.О.

(ПРІЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент ХАЛІК О. О.

(ПРІЗВИЩЕ 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) СТУДЕНТКИ

ФЕДОРІВ Світлани Анатоліївни

(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Особливості професійного вигорання українських вчителів в умовах війни.

керівник проєкту (роботи) кандидат психологічних наук, доцент БОРОДУЛЬКІНА Тетяна Олександрівна.

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

затверджені наказом закладу вищої освіти від «29» серпня 2025 року № 358

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

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 101 сторінка, 73 джерела, 4 рисунки, 7 таблиць, 6 додатків.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): На основі теоретико-методологічного аналізу описані особливості та чинники професійного вигорання українських вчителів. На основі емпіричного дослідження описати особливості і чинники професійного вигорання українських педагогів під час війни. Розробити рекомендації та програму психологічного супроводу подолання професійного вигорання вчителів під час війни.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень). рис. 2.1. Результати за методикою «Психологічне вигорання» (Н.Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова, адаптована на основі моделі Х. Маслач та С. Джексона); рис. 2.2 Результати згідно з методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішніков); рис. 2.3

Результати методики «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон, адаптація С. Максименка, О. Кокуна, Є. Тополова); рис. 2.4 Результати по методиці «Стійкість до стресу» (С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова); таблиця 2.1 Результати опитування методики «Психологічне вигорання» (Водоп'янова, Старченкова, адаптована на основі моделі Х. Маслач та С. Джексона); таблиця 2.2 Результати для компонента «психоемоційне виснаження»; таблиця 2.3 Результати для компонента «особистісне віддалення»; таблиця 2.4 Результати для компонента «професійна мотивація»; таблиця 2.5 Результати індексу психічного «вигорання»; таблиця 2.6 Показники рівня негативного впливу роботи на психологічний стан; таблиця 2.7 Результати методики «Стійкість до стресу» (С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова).

6. Консультанти розділів проєкту (роботи).

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	БОРОДУЛЬКІНА Т.О., доцент	05.10.2025	25.10.2025
2	БОРОДУЛЬКІНА Т.О., доцент	26.10.2025	25.11.2025
3	БОРОДУЛЬКІНА Т.О., доцент	26.11.2025	27.11.2025
Нормок-ь	КУЗЬМІН В.В., доцент	01.12.2025	10.12.2025

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

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт (роботу)	29.08.2025	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт (роботу)	04.09.2025	
3	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 кафедру	15.12.2025	
14	Одержання відгуку та рецензії	18.12.2025	
15	Захист дипломної роботи	24.12.2025	

Студентка _____ **Світлана ФЕДОРІВ**
(підпис) (Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи) _____ **Тетяна БОРОДУЛЬКІНА**
(підпис) (Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 101 с., 7 табл., 4 рис., 73 дж., 6 дод.

Об'єктом дослідження: професійне вигорання українських вчителів.

Предмет дослідження – особливості і чинники професійного вигорання українських вчителів в умовах війни в Україні.

Мета дослідження: на основі проведеного теоретичного і емпіричного дослідження особливостей і чинників вивчення впливу стресу на рівень професійного вигорання педагогів під час війни розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому професійного вигорання вчителів під час війни.

Методи дослідження: теоретичні методи - аналіз наукових джерел із проблеми дослідження; емпіричні методи - анкетування, спостереження, тестування: констатувальний етап; формувальний етап; статистичні - методи математичної статистики для кількісного та якісного аналізу.

У роботі досліджено різні чинники, як умова виникнення емоційного напруження та стресу, що в свою чергу призводять до серйозних наслідків, що ставлять під загрозу фізичне та психічне здоров'я педагогів та якість навчання. Перспективним є дослідження впливу організаційної культури та управлінських практик на рівень професійного вигорання вчителів.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, СТРЕС,
ЗАКЛАД ОСВІТИ, ПЕДАГОГИ, МОТИВАЦІЯ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У ПЕРІОД ВІЙНИ.....	11
1.1. Визначення професійного вигорання у зарубіжних та вітчизняних наукових працях.....	11
1.2. Огляд теоретичних підходів до аналізу причин професійного вигорання.....	20
1.3. Психологічні аспекти впливу на виникнення професійного вигорання вчителів.....	24
1.4. Вплив стресу на виникнення професійного вигорання педагогів під час війни.....	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	34
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	34
2.2. Дослідження рівня і специфіки професійного вигорання педагогічних працівників.....	42
2.3. Основні чинники, що зумовлюють вигорання українських педагогів у воєнний час.....	51
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	65
3.1. Загальні поради щодо профілактики стану професійного вигорання вчителів.....	6
3.2. Розробка та впровадження тренінгової програми з профілактики та корекції вигорання для українських освітян у період війни.....	67
ВИСНОВКИ.....	75
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	87

ВСТУП

Актуальність дослідження. Наше сьогодні сповнене стрімких змін, викликів і непередбачуваних ситуацій. Високий рівень стресу та тривожність

стають викликами, до яких ми часто не готові. У таких обставинах стресові ситуації виникають частіше й протікають важче. Вони є не лише звичайним проявом вікового розвитку, а й загрозою, що може вплинути на продовження кар'єри. Проблема професійного вигорання серед педагогів набуває все більшої актуальності й потребує детального вивчення. У період війни відповідальність учителя у сфері освіти значно зростає: мова йде не лише про здобувачів освіти та навчальний процес, але й за безпеку, збереження свого ментального здоров'я та здоров'я учнів. Відповідно, психоемоційний стан освітян відображається на ефективності департаментів та підприємстві в цілому. Оскільки досліджень, присвячених вивченню особливостей професійного вигорання вчителів у воєнних умовах, практично немає, вважаємо доцільним зосередити увагу на цій темі та здійснити її ґрунтовний аналіз. Проблематика емоційного вигорання вже привертала увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців, серед яких можна назвати таких дослідників, як: Фрейденбергер Х. Дж., Б. Пелман та Є. Хартман, Е. Махер, Х. Маслач, Джексон С., В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова, Маркова А. К., Н.В. Гришина, В.Е. Орел та інші.

Важливим є те, що департамент освіти, керівники закладів освіти не готові приділяти багато уваги зміцненню ментального здоров'я працівників. Актуальність цього питання пов'язана з відсутністю програм психологічного супроводу запобігання професійного вигорання. Разом із тим недостатньо вивченим є професійне вигорання як одна із основних причин кризи у кар'єрі.

Враховуючи актуальність проблеми, нами було обрано наступну тему кваліфікаційної роботи магістра: «Особливості професійного вигорання українських вчителів в умовах війни».

Об'єкт дослідження: професійне вигорання українських вчителів.

Предмет дослідження: особливості й чинники професійного вигорання вчителів під час війни в Україні.

Мета: на основі проведеного теоретичного і емпіричного дослідження особливостей професійного вигорання вчителів під час війни розробити рекомендації щодо профілактики та корекції синдрому професійного вигорання українських вчителів під час війни.

В роботі досліджено різні чинники, як умова виникнення емоційного напруження та стресу, що в свою чергу призводять до серйозних наслідків, що ставлять під загрозу кар'єрний розвиток.

Перспективним є дослідження впливу організаційної культури та управлінських практик на рівень професійного вигорання педагогів.

Гіпотези дослідження. Головна гіпотеза. Вчителі під час війни зазнають підвищеного рівня емоційного вигорання, яке викликане стресовими умовами, високою відповідальністю, недостатньою підтримкою їхніх зусиль. Часткові гіпотези: стресові умови війни негативно впливають на мотивацію вчителів, що призводить до зниження їхньої продуктивності та задоволеності роботою; формалізація спілкування між учасниками освітнього процесу під час війни зменшує ефективність командної роботи і посилює емоційне вигорання; підвищений рівень фізичної втоми та психічного стресу у педагогів під час війни пов'язаний із перевантаженням роботою та недостатнім часом для якісного відпочинку.

Враховуючи мету і гіпотези дослідження визначено наступні завдання:

1. На основі теоретико-методологічного аналізу описати особливості та чинники професійного вигорання вчителів під час війни.
2. На основі емпіричного дослідження описати особливості і чинники професійного вигорання українських педагогів під час війни.
3. Розробити рекомендації та програму психологічного супроводу подолання професійного вигорання українських педагогів під час війни.

Методи дослідження. Для перевірки гіпотези та розв'язання поставлених завдань використані теоретичні та емпіричні методи дослідження. Теоретичні методи передбачають вивчення та систематизацію знань про стреси та їх психологічні чинники виникнення у вчителів професійного вигорання, розробку та обґрунтування моделі предмету дослідження. Були використані наступні методики дослідження: «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина - людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі Маслач Х. та С. Джексона); «Визначення психічного вигорання» Рукавішнікова О.О.; шкала негативного впливу роботи Д. Ватсон, (адаптація С. Максименка,

О. Кокуна, Є. Тополова); Тест «Стійкість до стресу» авторства С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової, а також відкриті питання, розроблені нами, стали основою для проведення дослідження професійного вигорання вчителів. Обробка даних здійснювалася за допомогою методів статистичного аналізу. Для реалізації дослідження було використано платформу Google. Участь взяли 31 респондент – учителі віком від 26 до 65 років, які працюють в умовах війни у містах Запоріжжі та Могилеві-Подільському (Україна). Дослідження проводилось восени 2025 року. Наукова новизна роботи полягає у таких аспектах:

1. Дослідження особливостей професійного вигорання серед учителів дозволяє ідентифікувати специфічні фактори, що впливають на цей процес. Зокрема, баланс між оперативними та стратегічними завданнями, відповідальність перед керівництвом і підлеглими є визначальними чинниками.

2. Аналіз психологічних характеристик учителів, таких як стресостійкість, емоційний інтелект, а також організаційних факторів (наприклад, культура організації, стиль управління, ресурси для підтримки ментального здоров'я), допомагає зрозуміти взаємодію внутрішніх і зовнішніх умов, які спричиняють професійне вигорання.

3. Вивчення впливу професійного вигорання на ефективність роботи закладів освіти, їхню культуру й клімат надає можливість розробити рекомендації для покращення управлінських процесів і забезпечення здорової робочої атмосфери.

4. Розробка практичних програм і стратегій для попередження та подолання професійного вигорання серед освітян. Практична значущість результатів полягає у можливості їх використання для профілактики та боротьби із синдромом професійного вигорання серед педагогів. Це сприятиме покращенню їхньої професійної діяльності та загального стану ментального здоров'я.

Деякі теоретичні результати дослідження висвітлено в тезах доповіді для науково-практичної конференції «Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі» (Запоріжжя, НУ «Запорізька політехніка», 15 жовтня 2025 року).

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ
ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ
У ПЕРІОД ВІЙНИ

1.1. Визначення професійного вигорання у зарубіжних та вітчизняних наукових працях

Однією з актуальних сучасних проблем, яку важко недооцінити, є питання професійного вигорання. Соціально-політичні та соціально-економічні трансформації формують нові умови роботи. Це суттєво позначається на психологічному та фізичному стані особи. Синдром професійного вигорання являє собою форму професійної хвороби, котра не лише шкодить професії, але й викликає різні психосоматичні розлади.

Змінилися цінності та потреби людини в моральному і духовному плані. У суспільстві зростають вимоги до кваліфікації робітників та ефективності їх професійної діяльності, яка відіграє не останню роль у розвитку особистості як повноправного члена суспільства. Кожна професійна діяльність формує психологічний слід на особистості людини, трансформуючи її. Ці зміни можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки [41].

Позитивний наслідок – це становлення висококваліфікованого фахівця, негативний – професійна втома. Емоційне здоров'я фахівця є одним із основних факторів у професійному житті, а психічне благополуччя є необхідною умовою професійної діяльності.

Професійне вигорання – це складне явище, яке на сьогодні немає єдиного визначення його природи.

Суть професійного вигорання, його складові та етапи є досить суперечливими через різні підходи до їхнього розуміння. Кожен із цих підходів зосереджується на окремих аспектах і виділяє конкретні складники та умови.

Головною відмінністю між вигоранням і втомою є їхній характер: якщо втому можна швидко подолати, то вигорання носить тривалий характер і не піддається швидкому відновленню.

Важливо чітко розрізнити поняття стресу та вигорання, хоча вони й мають тісний зв'язок. Перша відмінність полягає у тривалості: вигорання є результатом тривалого, поступового робочого стресу. Друга відмінність стосується природи процесу: стрес мобілізує ресурси психіки для адаптації, тоді як вигорання є наслідком зриву адаптаційних механізмів. По-третє, стрес може виникнути у будьякої людини, тоді як вигорання обмежується в основному професійною діяльністю. Ще однією відмінністю є те, що стрес не завжди призводить до вигорання. Люди можуть працювати ефективно у стресових умовах, якщо відчувають значущість і важливість своєї роботи. Нарешті, вигорання є незворотнім явищем: коли цей стан розвивається, його прогрес уже неможливо повністю зупинити, хоча певне уповільнення можливе.

Нервово виснаження характеризується фізичним, розумовим і емоційним спустошенням, а також поступовою втратою ідеалів і цілей. До цього схильні люди, які надмірно захоплені своєю діяльністю, є перфекціоністами, пунктуальними та відповідальними, прагнуть високих досягнень або надто віддані роботі. Ознаки нервового виснаження необхідно відрізнити від симптомів звичайного стресу, оскільки це більш серйозний стан, що виникає через постійний накопичувальний стрес.

Вигорання виникає як результат дисбалансу між численними чинниками та є багатофакторним процесом. Постійне накопичення стресових факторів у різних сферах життя створює додатковий тиск. За умови адаптивної реакції людина може успішно долати стресори і залишатися ефективною. Як тільки зовнішні вимоги перевищують її ресурси, починається дезадаптація. Згодом ця дезадаптація може закріпитися та перерости у вигорання.

Проблема професійного вигорання розкрита у дослідженнях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, зокрема: Г. Діон, Н. Левицька, Лейтер М., Л. Малець, В. Орел, Т. Форманюк, Х. Дж. Фрейденбергер, В. Шауфелі, Г. Сальє, С. Максименко, В. Бойко та інших.

Протягом останніх сорока років у наукових колах активно розглядається питання так званих «хвороб вигорання», або вигорання на роботі, яке охоплює психологічні, психічні та фізичні розлади, викликані впливом чинників робочого середовища в умовах сучасного урбанізованого суспільства. Вперше термін «вигорання» з'явився в науковому середовищі завдяки Г. Брендлі, який вивчав працівників, що забезпечували безпеку умовно засуджених. Дж. пізніше розглянув цей феномен. Фрейденбергер, який охарактеризував емоційне вигорання як постійну втому, депресію і фрустрацію, що виникають, коли особа змушена виконувати діяльність, яка не відповідає її амбіціям і не приносить бажаних результатів. Вперше синдром емоційного вигорання було включено до Міжнародної класифікації хвороб Всесвітньою організацією охорони здоров'я, що є стандартом для діагностики та медичного страхування.

Оновлена класифікація вступила в силу 22 січня 2022 року і зазначає, що вигорання стосується лише професійного контексту і не повинно використовуватися для характеристики досвіду в інших сферах життя.

Поняття «професійного вигорання» є міждисциплінарним і досліджується в рамках психології, медицини, соціології, педагогіки. Юриспруденція також не є винятком, оскільки в багатьох європейських країнах вже існують ефективні правові механізми запобігання та протидії цьому явищу. Незважаючи на те, що сьогодні термін «професійне вигорання» є загальноживаним і широко поширеним, його трактують по-різному, включно з науковцями [63, с. 121].

Для коректного розуміння та визначення цього поняття важливо розглянути сутність емоційного (професійного) вигорання вчителів як явища.

У 1981 році Морроу (А. Morrow) запропонував яскравий емоційний образ цього феномену, який, на його думку, відображає внутрішній стан працівника, що зазнає емоційного вигорання, назвавши його «запахом психологічної проводки, що горить» [3, с.12].

У своїй роботі М. Ануфрієв та О. Капля зазначають, що професійне вигорання є складним процесом, що формується під впливом як внутрішніх (психологічних), так і зовнішніх (соціально-економічних та фізичних) чинників. Цей процес включає емоційне виснаження, зниження особистих досягнень, втрату

мотивації до роботи та соціальної взаємодії, що може спричинити загострення вже існуючих хвороб або виникнення нових, а в критичних випадках навіть призвести до смерті [1, с. 451].

Е. Еделвіч і А. Бродський описують вигорання як процес краху ілюзій. Вони визначають його в «допомагаючих професіях» як поступову втрату ідеалізму і енергії, що відбувається внаслідок специфічних умов роботи. На їхню думку, початковий ідеалізм і благородні прагнення можуть призвести до фрустрації у майбутньому [68, с. 112-115].

Аналіз літератури показав, що серед науковців, які досліджують проблеми професійного вигорання, немає єдиного підходу до термінології. Для позначення одного й того самого явища використовуються різні терміни: «професійне вигорання», «емоційне вигорання», «психічне (професійне) вигорання», які можуть вважатися синонімами.

У практичній сфері численні наукові дослідження та публікації свідчать про високу поширеність професійного (емоційного) вигорання, особливо серед медичних працівників, вчителів, викладачів, журналістів, тобто тих, чия робота потребує постійного спілкування з людьми, емоційне навантаження, інтелектуальну діяльність та велику відповідальність. Говорячи про професійне вигорання вчителів, слід наголосити, що їхня діяльність характеризується великим обсягом обов'язків, високим рівнем відповідальності та регулярною необхідністю професійного розвитку.

У науковій літературі феномен професійного вигорання нерідко розглядається як наслідок тривалого стресу, пов'язаного з роботою, причому терміни "стрес" та "вигорання" іноді використовуються взаємозамінно. Симптоматика вигорання збігається з проявами стресу, однак останній пояснює лише близько 30% варіації симптомів емоційного виснаження. Крім того, вплив стресу на деперсоналізацію та зниження особистих досягнень є незначним. Таким чином, стрес охоплює лише окремий аспект вигорання і не пояснює повний спектр даного явища.

Від початку вивчення стану вигорання в психології дискусії щодо його взаємозв'язку з депресією залишаються актуальними. Незважаючи на певну подібність у проявах цих станів, депресія впливає на всі аспекти людського життя,

тоді як на ранніх стадіях вигорання його вплив, як правило, обмежується професійною діяльністю. Проте з прогресуванням стану його вплив може поширюватися на всі сфери життя. Дослідники також зазначають, що вигорання може виникати у психічно здорових людей. За теорією Х. Маслач, це більше зумовлене виконуваною діяльністю, ніж особистісними характеристиками індивіда. Емпіричні дослідження демонструють, що депресія пояснює лише 25% варіацій емоційного виснаження і менше 10% варіацій інших симптомів.

Суб'єктивно синдром вигорання зазвичай проявляється у вигляді депресивного стану, відчуття хронічної втоми, втрати енергії та ентузіазму, а також зменшення здатності бачити позитивні аспекти своєї роботи. Інші загальні прояви включають негативне сприйняття роботи та життя загалом, часте виникнення соматичних розладів. Х. Маслач акцентує увагу на тому, що психокорекція виявляється ефективною лише на першій та другій стадіях прогресування вигорання. На третій стадії подолання цього стану вимагається тривала аналітична психотерапія.

Вітчизняні фахівці відзначають, що короткочасні перерви у роботі здатні тимчасово знижувати рівень вигорання, але цей ефект є швидкоплинним: через три дні після повернення до роботи рівень вигорання знову зростає і досягає попереднього рівня протягом трьох тижнів. Практика західних країн демонструє позитивний досвід провідних корпорацій у запобіганні професійному вигоранню та підтримці мотивації працівників. Крім широкого спектру соціальних гарантій та пільг, ці компанії також впроваджують скорочені робочі дні та пропонують оплачувані тривалі відпустки для стимулювання продуктивності й запобігання виснаженню.

Синдром професійного вигорання має серйозні наслідки, що проявляються на фізичному, емоційному та когнітивному рівнях, а також суттєво впливають на міжособистісні стосунки у професійній сфері та в сімейному житті. Емоційне вигорання може значно погіршувати здатність людини ефективно виконувати професійні обов'язки через такі аспекти:

1. Зниження продуктивності праці: виснаженість і застій мотивації призводять до втрати інтересу до роботи, професії та зменшення продуктивності.

2. Зниження ефективності роботи. Емоційне вигорання може призводити до труднощів із концентрацією та належним виконанням завдань, що негативно впливає на результати діяльності.

3. Втрата мотивації та творчості. Стан емоційного виснаження часто супроводжується зникненням ініціативи й здатності до генерування креативних ідей. Втовлені та демотивовані люди менше схильні шукати нові підходи чи нестандартні рішення.

4. Напруження у стосунках із колективом і керівництвом. Емоційне вигорання може спричинити зростання дратівливості, появу агресії та конфліктних ситуацій на роботі, що негативно впливає на взаємодію з колегами та керівництвом.

5. Підвищення ризику помилок і неправильних рішень. Унаслідок емоційного вигорання знижується увага та здатність концентруватися, що збільшує ймовірність допущення помилок і прийняття некоректних рішень.

У сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі по-різному перекладають термін «burnout» - «вигорання», що призвело до розвитку різноманітних теорій.

Незважаючи на те, що поняття досліджується більше тридцяти років і на цю тему написано та оприлюднено безліч наукових праць, єдиного визначення досі немає. Залишається дискусійним питання щодо класифікаційної приналежності цього стану.

Виділяють такі категорії факторів професійного вигорання:

1. організаційні – ті, що стосуються управлінських аспектів і трудових умов;
2. діяльнісні – стосуються суті та типу роботи;
3. особистісні – стосуються мотиваційних і психологічних характеристик спеціаліста.

Осмислення професійного вигорання ґрунтується на кількох ключових моделях, які роз'яснюють цей феномен, зокрема одномірна модель (А. Пінес, Е. Аронсон), модель з двох факторів (Д. Дирендонк, Х. Сиксма, В. Шауфелі), модель з трьома факторами (Х. Маслач, С. Джексон і процесуальна модель [45, с. 320-325]).

Однофакторна модель трактує професійне вигорання як стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, що спричинене тривалою діяльністю в

емоційно насичених обставинах спілкування. У цьому контексті професійне вигорання розглядається як синдром постійної втоми.

Двофакторна модель розглядає професійне вигорання як двомірну структуру, що включає емоційне виснаження і деперсоналізацію, тобто погіршення ставлення до інших людей і іноді до власної особи.

Найбільш розповсюдженою є трьохфакторна модель, що була представлена американськими науковицями Х. Маслач та С. Джексон. Вони бачать синдром професійного вигорання як трьохскладову систему, яка включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зменшення власних особистих бажань [72].

Чотирьохфакторна модель стверджує, що один з елементів професійного вигорання (емоційне вигорання, деперсоналізація або зниження особистих досягнень) розділяється на два різні чинники

Процесуальні моделі розглядають професійне вигорання як доволі швидкий процес, який розвивається у часі і має етапи свого розвитку. Згідно з цими моделями, динаміка розвитку професійного вигорання полягає у процесі зростання емоційного виснаження.

Динамічна п'ятиступенева модель вигорання, запропонована Дж. Грінбергом, охоплює такі стадії: початковий етап або «медовий місяць», дефіцит ресурсів, прояв хронічних симптомів, криза та стан «пробивання стіни». Ця модель відображає поступовий розвиток симптомів вигорання, що проявляються у зниженні ентузіазму, зменшенні продуктивності, постійній втомі, відчутті пригніченості, невдоволеності рівнем життя, а також появі серйозних соматичних або психологічних розладів.

На основі проведених досліджень Т. Кокс і А. Гріффітс запропонували інтегративну модель синдрому вигорання. Вона охоплює три ключові аспекти, які найчастіше фігурують у наукових працях: високу мотивацію, несприятливе робоче середовище та використання неефективних поведінкових стратегій.

Перший аспект – висока мотивація. Кокс і Гріффітс роблять акцент на значенні стійкої мотивації, довгострокових цілей, очікувань, амбіцій, ідеалізму та глибокої відданості роботі. За словами А. Пайнс, щоб «згоріти», спершу потрібно «горіти».

Другий аспект – несприятливе робоче середовище. Науковці наголошують, що вигорання найчастіше виникає в умовах конфлікту між високою мотивацією працівника та об'єктивними робочими умовами.

Третій аспект – неадекватні копінгові стратегії. Вигорання зазвичай прогресує, коли особа використовує малоефективні методи боротьби зі стресом, що може проявлятися як на індивідуальному рівні – погіршення здоров'я, депресія, так і на організаційному – часті пропуски роботи, низька якість виконання завдань.

Згідно з дослідженнями А. Широма, вигорання – це емоційне виснаження, фізична та когнітивна втома, виснаження організму через хронічну напругу на роботі та в житті.

До факторів, які впливають на появу професійного вигорання, відносяться організаційні та комунікативні характеристики професійної діяльності, такі як умови праці, зміст роботи та соціально-психологічні умови.

Сукупність організаційних факторів, що складається з умов матеріального середовища, змісту праці та соціально-психологічних аспектів діяльності, має визначальне значення у розвитку вигорання.

Вигорання також вважається деструктивною поведінкою в організаціях, оскільки воно має негативний вплив не лише на особу, а й на ефективність та діяльність організації загалом.

Питання співвідношення термінів «стрес» і «вигорання» залишається дискусійним. Г. Сельє вважає вигорання результатом тривалого стресу на роботі. У контексті теорії стресу та загального адаптаційного синдрому професійне вигорання вважається третьою стадією стресу (виснаження), що передує стабільному рівню збудження. Багато дослідників, що аналізують ці явища, частково згодні з цим, пов'язуючи професійне вигорання з професійним стресом або дезадаптацією до умов праці та вважаючи це основним фактором професійних ризиків.

Цей підхід не береться до уваги, що в рамках однієї й тієї ж діяльності, за аналогічних стресових факторів та умов, професіонали показують різний рівень успішності, адаптації й емоційного комфорту. Дослідження В.Е. Орел, що

ґрунтуються на стресовій теорії, не забезпечують можливості вийти за межі зовнішніх чинників і розкрити всі психологічні механізми вигорання.

Сучасні дослідження орієнтовані на методи подолання стресу, психологічні характеристики, що сприяють цьому процесу, а також на ступені психологічної адаптації [48, с. 98].

Часто професійне вигорання ототожнюється з емоційним вигоранням, багато авторів аналізують цей синдром переважно з емоційної перспективи. К Чернісс і В. Бойко визначають синдром вигорання як негативний процес, що розвивається на тлі хронічного стресу, веде до виснаження емоційно-енергетичних ресурсів працюючої людини. Цей підхід характеризується високою термінологічною точністю і психологічною змістовністю, що дає змогу вирішити безліч протиріч [7, с. 350].

Аналіз поняття професійного вигорання, здійснений у зарубіжних та вітчизняних дослідженнях, вказує на різноплановість його трактувань, що відображає складність і багатогранність цього феномена. Для пояснення даного явища створено кілька моделей, серед яких однофакторна, двофакторна, трьохфакторна, чотирьохфакторна та процесуальна. Ключовим елементом вигорання є емоційне виснаження, яке часто розглядається як наслідок тривалого стресу, що викликає виснаження як емоційних, так і енергетичних ресурсів.

Вигорання формується під впливом організаційних чинників - умов праці, характеру завдань, соціально-психологічному кліматі, і особистісних аспектів- рис характеру, мотивації, здатності до адаптації. Деякі динамічні моделі, зокрема п'ятиступінчаста модель Дж. Грінберга, демонструють поступове формування вигорання через кілька етапів із поступовим посиленням симптомів. Наслідки професійного вигорання є серйозними та охоплюють фізичний, емоційний і когнітивний стан працівників, знижуючи їхню продуктивність, якість виконуваної роботи та негативно впливаючи на відносини з колегами та керівництвом. Попри велику кількість досліджень, існує нагальна потреба у глибшому розумінні психологічних механізмів цього явища та створенні ефективних стратегій його профілактики й лікування.

1.2. Огляд теоретичних підходів до аналізу причин професійного вигорання

Через високу інтенсивність комунікацій у педагогічній діяльності, саме вчителі найчастіше емоційно вигорають. Аналіз літератури дозволяє виділити кілька ключових підходів до розуміння професійного вигорання [14, с. 48-49].

Перший підхід трактує професійне вигорання як наслідок дії професійного стресу, який виникає в результаті впливу різних стресогенних чинників, тривалого перебування під впливом професійних стресорів або ж неконтрольованого професійного стресу.

Другий підхід розглядає професійне вигорання як форму психологічного захисту.

Третій підхід визначає професійне вигорання як різновид професійної деформації особистості.

Четвертий підхід аналізує професійне вигорання як кризу у професійній діяльності. Варто відзначити, що проблема психологічної та професійної кризи є однією з актуальних тем у сучасній психологічній літературі.

П'ятий підхід трактує професійне вигорання як клінічний розлад.

Перші чотири підходи можна віднести до психологічних, оскільки вони зосереджені на аналізі психологічних аспектів та основних проявів синдрому професійного вигорання. П'ятий підхід, водночас, можна вважати медико-психологічним, оскільки, окрім психологічних проявів, він також враховує психофізіологічні показники.

Професійне вигорання є складним і багатовимірним феноменом, що потребує ретельного теоретичного аналізу задля розуміння його причин та наслідків. У цьому розділі обґрунтовується основні теоретичні підходи до дослідження причин професійного вигорання на виробництві, які умовно поділяються на індивідуальні, організаційні та соціальні.

До індивідуальних аспектів належить психодинамічна теорія, що трактує професійне вигорання як результат невирішених внутрішніх конфліктів і напруг, зумовлених робочими зобов'язаннями. Це може призводити до неспроможності

ефективно відповідати на вимоги професійного середовища, що посилює емоційну втому і стрес. Когнітивно-поведінковий підхід фокусується на тому, як працівник сприймає та інтерпретує ситуації на роботі. Негативні когнітивні оцінки умов праці та надмірний рівень стресу часто стають тригерами розвитку професійного вигорання. Мотиваційні теорії постулюють, що дефіцит внутрішньої мотивації та відсутність задоволення від виконання професійних обов'язків можуть сприяти вигоранню. Зокрема, теорії самовизначення та потреб за А. Маслоу наголошують на критичній ролі задоволення базових потреб у запобіганні цьому явищу.

Щодо організаційних підходів, варто зазначити теорію робочого стресу, яка розглядає надлишкові вимоги та несприятливі умови праці як першопричини професійного вигорання. Модель робочих вимог і ресурсів підкреслює, що коли рівень робочих вимог перевищує доступні ресурси, зростає ймовірність виникнення вигорання. Недостатня підтримка керівництва, відсутність можливостей професійного росту та контролю над робочими завданнями поглиблюють цей процес. Теорія несправедливості акцентує увагу на суб'єктивному відчутті робітником недооцінення його праці або нерівномірного розподілу винагороди й обов'язків, що може викликати посилену психологічну напругу.

Соціальні підходи охоплюють теорію соціальної підтримки, у межах якої визнається важливість допомоги з боку колег, керівників і родини у профілактиці професійного вигорання. Відсутність такої підтримки корелює з підвищенням ризику емоційного виснаження. Теорія рольових конфліктів аналізує суперечності між різними соціальними ролями, які виконує працівник, наприклад, професійною роллю та обов'язками в особистому житті, як один із ключових факторів, які можуть сприяти розвитку професійного вигорання. Невідповідність між очікуваннями від різних ролей провокує стресові ситуації та психологічне напруження. У свою чергу, теорія соціального порівняння базується на тому, що кращі умови праці або більші успіхи інших колег можуть знижувати рівень самооцінки, що також веде до професійного вигорання.

Одним із важливих наукових підходів є врахування впливу соціальних і комунікаційних факторів у процесі формування вигорання. Негативні

міжособистісні взаємини, недостатній рівень комунікації та відсутність підтримки з боку колег та керівництва, а також конфлікти на роботі значно підвищують ризики цього явища. Зокрема, дефіцит соціальної підтримки та неефективна взаємодія між працівниками сприяють погіршенню психологічного клімату на робочому місці, посилюють стрес і спричиняють емоційне виснаження.

Для створення цілісного уявлення про природу професійного вигорання варто долучити до аналізу додаткові концептуальні моделі, які розкривають фундаментальні механізми цього явища.

Одним із важливих доповнень є теорія відповідності людини та середовища. Відповідно до цієї теорії, основну роль у формуванні професійного вигорання відіграє міра відповідності між здібностями, потребами й цінностями працівника та вимогами, винагородами й цінностями робочого середовища. У разі, коли працівник відчуває суттєву невідповідність між своїми внутрішніми ресурсами та умовами праці, виникає внутрішній дисонанс, який з часом трансформується в емоційне й фізичне виснаження.

Іншою важливою теоретичною основою є теорія очікувань Врума, яка пояснює виникнення вигорання через аналіз мотиваційних механізмів. Ця теорія фокусується на переконанні працівника в значущості своїх зусиль та їх справедливій винагороді. Коли людина не бачить прямої залежності між своєю інтенсивною працею, отриманими результатами та компенсацією за свої зусилля, її мотивація суттєво знижується. Це підвищує рівень стресу й сприяє виникненню почуття виснаження і незадоволеності роботою.

Теорія соціального обміну підкреслює важливість підтримання балансу між зусиллями працівника і тим, що він отримує натомість. Якщо цей баланс порушується, і працівник починає відчувати, що його внесок перевищує віддачу, це може викликати почуття несправедливості, що нерідко призводить до професійного вигорання.

Не менш значущим фактором у вивченні причин вигорання є стиль керівництва. Різноманітні управлінські підходи, такі як авторитарний, демократичний чи трансформаційний стилі, здатні суттєво впливати на рівень стресу в колективі. Відсутність належної підтримки або надто суворий спосіб

управління можуть посилювати почуття безнадійності та втрату контролю, що безпосередньо сприяє розвитку вигорання.

Необхідно звернути увагу на мультифакторний підхід, що об'єднує різні теорії у єдину узгоджену модель [15, с. 100]. Аналіз взаємодії індивідуальних, організаційних та соціальних чинників дозволяє глибше зрозуміти, чому одні люди частіше стикаються з вигоранням, ніж інші. Зокрема, поєднання індивідуальних особливостей із несприятливими умовами праці може суттєво підвищити ризик розвитку цього явища.

Крім того, культурні та соціальні аспекти відіграють ключову роль. Організаційна культура, цінності та норми впливають на сприйняття працівниками своїх обов'язків і стресових ситуацій. Організації, які забезпечують високий рівень підтримки та дбають про сприятливе середовище, можуть ефективно знижувати ризик вигорання. Натомість у жорсткій та конкурентній атмосфері його імовірність зростає.

Індивідуальні методи боротьби зі стресом і вигоранням також мають значення. Методи саморегуляції, стратегії подолання стресу та особистісна стійкість здатні впливати на те, як працівники переживають стресові умови та справляються із симптомами вигорання. Розвиток навичок самодопомоги, зокрема медитації, фізичної активності та оволодіння техніками управління стресом, може стати ефективним інструментом у профілактиці та подоланні вигорання [14, с. 109110].

Окрему увагу слід приділити політиці навчальних закладів щодо добробуту педагогів та їхнім програмам підтримки. Забезпечення ресурсів для моніторингу психічного здоров'я вчителів, створення відповідних програм допомоги, а також доступ до професійної психологічної підтримки сприяють зниженню рівня вигорання.

Аналіз причин професійного вигорання на робочому місці потребує всебічного підходу, який виходить за рамки окремих теоретичних концепцій. Лише за умови врахування індивідуальних характеристик працівників, специфіки організаційного середовища та соціального контексту стає можливим створення

дієвих стратегій для запобігання цьому негативному явищу та боротьби з його наслідками.

1.3. Психологічні аспекти впливу на виникнення професійного вигорання вчителів

У процесі трудової діяльності під впливом негативних емоційних факторів професійний стрес виявляється через ряд характерних психологічних та фізіологічних реакцій. Серед них можна виділити швидке виснаження, часті головні болі та запаморочення без явного приводу, надмірну пітливість, тремтіння рук, озноб, нудоту, загальне погіршення самопочуття, а також зростання рівня тривожності без очевидних причин. Крім того, до таких проявів належать стійкий пригнічений настрій, меланхолія, часті напади роздратування, неочікувані емоційні зриви у стосунках із близькими та конфлікти через незначні причини. Людина може постійно відчувати дратівливість, негативне ставлення до життя, сильний емоційний тиск через відчуття безвихідності, втрату життєвого сенсу та бажання усамітнитися, уникаючи спілкування з іншими людьми. Також можливі розсіяна увага, зниження концентрації, забудькуватість щодо важливих чи другорядних справ, відчуття млявості, поява нав'язливих думок і втрата інтересу до захоплень або діяльності, які раніше приносили задоволення. Хронічний професійний стрес може стати причиною розвитку синдрому емоційного вигорання – складного стану психофізіологічного виснаження, який виникає через значне емоційне навантаження на роботі. Основні прояви цього синдрому включають втрату здатності бачити результати власної праці як позитивні, розчарування у професійній діяльності та постійне відчуття, що людина займається справою, яка їй не близька. Часто це супроводжується втратою креативності у вирішенні професійних завдань, емоційною байдужістю, нестачею енергії та ентузіазму, підвищеною дратівливістю, частими конфліктами, змінами у харчуванні: зниженням апетиту або переїданням.

Професійне вигорання є наслідком хронічного стресу, який виснажує емоційні, енергетичні та психологічні ресурси працівника. Основні причини цього явища включають такі чинники:

- Нестача контролю. Відчуття неспроможності впливати на робочі процеси, завдання чи рівень навантаження.
- Неясність очікувань. Невизначеність щодо робочих обов'язків та вимог, що висуваються керівництвом.
- Токсичне робоче середовище. Негативний вплив з боку колег або керівництва, які спричиняють стресові ситуації.
- Монотонність або хаотичність трудових процесів. Відсутність різноманітності чи організованості може викликати почуття втоми й апатії.
- Дефіцит соціальної підтримки. Ізольованість як у професійному колі, так і в особистих стосунках.
- Порушення балансу між роботою і особистим життям. Надмірна зайнятість не залишає часу на сім'ю та близьких.

У літературі існує чимало досліджень, присвячених аналізу причин і проявів вигорання. Причини цього стану варіюються, адже частина з них відображає ознаки стресу, тоді як інші пов'язані з особистісними розладами. А це робить складним чітке визначення меж самого явища.

Серед найпоширеніших підходів до вивчення вигорання особливо виділяється модель Х. Маслач і С. Джексона (1976). У цій концепції вигорання описано як синдром, що виявляється через три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження почуття особистих досягнень [19].

Відчуття, що сили на межі відбувається через постійний тиск і напругу в процесі роботи з людьми. Деперсоналізація має прояв у схильності концентруватися на негативних якостях інших людей та їхній поведінці. Зниження почуття особистих досягнень виникає тоді, коли людина перестає відчувати свою значущість на робочому місці та втрачає мотивацію до професійного розвитку.

Слід підкреслити, що тільки поєднання цих трьох компонентів формує синдром вигорання; наявність однієї із зазначених ознак ще не засвідчує його. Варто зазначити, що ці фактори найчастіше тісно взаємопов'язані між собою. На основі цієї моделі був розроблений опитувальник Maslach Burnout Inventory (MBI), який широко використовується для оцінки ступеня вигорання.

Варто згадати і підхід В. Бойка, який трактує професійне вигорання як деформацію особистості під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. До зовнішніх включаються хронічне психоемоційне навантаження (постійна потреба в емоційному залученні у роботу), дезорганізація трудового процесу (що негативно позначається на працівнику і клієнтах), підвищена відповідальність за виконання завдань та поганий психологічний клімат у колективі. Серед внутрішніх факторів виділяють схильність до емоційної ригідності (нездатність виражати емоції), загострене почуття відповідальності, низьку мотивацію до емоційної віддачі у професійній діяльності, а також моральну нестабільність чи особистісну дезорієнтацію [7].

Науковці з лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені С. Костюка НАПН України поділяють фактори професійного вигорання на три рівні. Макрорівень стосується загальних процесів у суспільстві, мезорівень пов'язаний із функціонуванням організацій, а мікрорівень охоплює специфічні аспекти роботи на конкретних підприємствах.

Т. Грубі у своєму дослідженні встановила, що професійне вигорання працівників податкових служб значною мірою обумовлене чинниками організаційного рівня, зокрема психолого-організаційними аспектами. Дослідниця звертає увагу на те, що такі робочі стресори, як конфлікти, перевантаження та емоційне виснаження, сприяють виникненню «емоційного виснаження» та «деперсоналізації». Водночас, робочі ресурси, такі як внутрішня мотивація, підтримка керівника, а також можливості для професійного зростання і навчання, помітно сприяють зменшенню ризику «редукції професійних досягнень».

Варто зосередити увагу на ключових проблемах, які створюють або поглиблюють професійне вигорання. Значний вплив має ситуація на роботі: перевантаження працівників є одним із основних чинників, що посилює напругу. Ще один важливий аспект – це участь працівника у процесі прийняття рішень. Відчуття безсилля чи відсутності впливу на власну роботу часто збільшує ризик появи вигорання. До цього додаються рольова невизначеність, що виникає через нечіткі зони відповідальності, а також рольові конфлікти між різними професійними функціями – вони теж стають джерелом стресу.

Деякі дослідники наголошують на вагомості індивідуально-психологічних особливостей як факторів професійного вигорання, підкреслюючи їхню значимість порівняно із соціально-демографічними характеристиками чи обставинами робочого середовища. Серед найпомітніших індивідуальних чинників виділяється схильність до певних реакцій на стрес, що залежить від ступеня внутрішньої відповідальності людини за своє життя. Стратегії поведінки в стресових ситуаціях також мають суттєве значення, адже приховання емоцій може збільшити ризик психосоматичних розладів. При цьому навички управління емоціями стають критично важливими для представників комунікативних професій. Особливо вразливими до вигорання є ті, хто реагує на стрес агресивно або неконтрольовано, а також ті, що намагаються боротися зі складнощами без реалістичного оцінювання ресурсів та часу. Часто такі працівники недооцінюють обсяги роботи чи її трудомісткість, що може призводити до розчарувань через невдачі у досягненні цілей.

Розгляд проблеми професійного вигорання можна доповнити екологічним підходом, який акцентує увагу на взаємодії людини із середовищем. Цей підхід підкреслює необхідність підтримки балансу між вимогами професійної діяльності та особистими ресурсами працівника: якщо доступні ресурси - час, енергія, підтримка не відповідають вимогам, це підсилює ризик розвитку вигорання.

Дослідження акцентують увагу на значущості організаційної культури. Культура в організації, яка формує умови для балансу між професійним і особистим життям, сприяє прозорій комунікації та забезпечує можливості для розвитку працівників, допомагає зменшити ризик професійного вигорання. Водночас токсична культура із завищеними вимогами й обмеженою підтримкою може суттєво підвищувати ризик цього явища.

Іншим важливим аспектом є явище цифрового вигорання, спричинене надмірним використанням технологій і гаджетів. У сучасному середовищі, де чимало професійних обов'язків потребують постійної онлайн-присутності та швидкої відповіді на запити, працівники часто зазнають додаткового тиску, що зумовлює розвиток стресу і втоми. Цифрове вигорання може проявлятися через фізичне виснаження, емоційне спустошення та зниження ефективності роботи. На

окрему увагу заслуговує вплив соціальних медіа, де демонстрація так званого «ідеального» життя або значних досягнень інших людей може породжувати почуття незадоволеності власною кар'єрою чи життям, що також стає одним із тригерів професійного вигорання.

Гендерні ролі є ще одним фактором, що впливає на рівень вигорання. Дослідження свідчать, що жінки частіше стикаються з вигоранням через подвійний тягар - професійної та домашньої відповідальності. Це дуже актуально для тих, хто працює у сферах, де домінують чоловіки. Недостатня підтримка та визнання їхньої праці як на роботі, так і вдома можуть поглиблювати емоційне виснаження.

Пандемія COVID-19 також суттєво вплинула на зростання рівня професійного вигорання. Робоче середовище зазнало значних трансформацій через перехід на дистанційну роботу, що супроводжувалося подовженням робочого часу, складнощами у розмежуванні роботи та особистого життя й обмеженням соціальних контактів із колегами. Це стало причиною зростання емоційного перенавантаження для багатьох працівників.

Не можна оминати і вплив війни на професійне вигорання. Військові події мають руйнівний вплив на всі аспекти життя, включно з професійною діяльністю. Вони посилюють рівень стресу та емоційне напруження серед працівників із різних галузей. Екстремальні умови роботи, спровоковані війною, часто пов'язані з фізичними небезпеками, загрозами життю та відсутністю базового захисту й безпеки.

Екстремальні умови праці, пов'язані з війною, створюють серйозні фізичні небезпеки, загрози життю та позбавляють працівників доступу до базових засобів безпеки й захисту. Ці обставини особливо гостро відчують військові, медичні працівники, волонтери та рятувальні служби. Вони часто змушені виконувати роботу понаднормово, брати на себе завдання, що виходять за межі їхніх обов'язків, і нести підвищену відповідальність.

Постійний психологічний тиск виникає через страх за власне життя та безпеку близьких, свідчення травматичних подій, а також втрати друзів і колег. Це стає підґрунтям для посттравматичного стресового розладу, який дедалі частіше діагностується у людей, що працюють у зоні бойових дій. Ситуація погіршується

через обмежену соціальну підтримку, викликану евакуацією, вимушеними розлуками з родинами або втраченою можливістю спілкування з близькими та колегами. Економічна нестабільність, яка супроводжує війну, також негативно впливає на працівників. Вона сприяє втраті роботи, зниженню рівня доходів та дестабілізації ринку праці. Це створює додаткове напруження та посилює професійне вигорання.

Моральні дилеми відіграють ще одну важливу роль у формуванні психологічного стану. Працівники нерідко стикаються з необхідністю приймати морально складні рішення або виконувати дії, що суперечать їхнім особистим переконанням. Це призводить до почуття провини та зниження морального духу.

Отже, психологічні фактори професійного вигорання охоплюють як особистісні, так і соціально-психологічні аспекти. Особистісні фактори включають схильність до стресових реакцій, рівень усвідомленої відповідальності за власне життя (інтернальність чи екстернальність), а також стратегії поведінки в умовах стресу. Соціально-психологічні аспекти визначаються якістю соціальної підтримки, рівнем автономії на робочому місці, чіткістю поставлених завдань і наявністю конфліктів між різними ролями. За воєнних умов ці фактори значно посилюються через високий рівень стресу, моральні дилеми та екстремальні робочі обставини, створюючи додаткові труднощі для працівників. Ефективне вирішення проблеми професійного вигорання вимагає комплексного підходу, який об'єднував би психологічну, соціальну та організаційну підтримку. Це допоможе зменшити негативний вплив чинників вигорання та сприятиме покращенню умов праці в складних обставинах.

1.4. Вплив стресу на виникнення професійного вигорання педагогів під час війни

Проблема професійного вигорання є актуальною для педагогів, особливо в умовах воєнних дій. У ситуаціях конфлікту стрес стає невід'ємною складовою професійного життя працівників, що має значний вплив на їхній фізичний та психологічний стан. Дослідження впливу хронічного стресу на розвиток

професійного вигорання є ключовим для впровадження ефективних стратегій підтримки та профілактики, спрямованих на збереження працездатності та добробуту педагогів у таких обставинах.

Підвищення рівня кортизолу, спричинене тривалим стресом, викликає хронічне виснаження організму та емоційне вигорання. Постійна дія цих факторів без належного відновлення і підтримки може провокувати розвиток професійного вигорання. Крім негативного впливу на психіку, стрес також спричиняє серйозні фізіологічні проблеми, зокрема зростання ризику серцево-судинних захворювань, функціональні розлади імунної системи та порушення сну.

Ці обставини підкреслюють необхідність збереження вчителями психологічної рівноваги, регулярної фізичної активності та інших заходів, що сприяють зниженню рівня стресу й підтримці загального здоров'я. Педагоги перебувають у зоні підвищеного ризику професійного вигорання через постійний тиск з боку адміністрації навчального закладу, а також через необхідність виконувати численні ролі та обов'язки в умовах обмежених ресурсів та високої відповідальності. Внаслідок цього виникає специфічний набір викликів, що робить освітян особливо вразливими до емоційного виснаження.

Професійне вигорання має суттєві наслідки як для самих педагогів, так і для процесу навчання загалом. Зокрема, воно може призводити до зниження самооцінки, коли вчителі відчувають безсилля, апатію й втрату сенсу своєї праці, що з часом трансформується у глибший стан стресу, а іноді й у агресивну поведінку або розпач. Це особливо критично для викладачів, які опиняються у складних ситуаціях вибору між вимогами адміністрації та потребами учнів і їхніх сімей, відчуваючи себе ізольованими.

Емоційне виснаження, хронічна втома, депресія і апатія, що супроводжують цей стан, ведуть до суттєвого погіршення фізичного здоров'я: порушення роботи травної системи, підвищення артеріального тиску та розвитку синдрому хронічної втоми.

Для вирішення цієї проблеми необхідно впроваджувати комплексні заходи, спрямовані на профілактику і подолання професійного вигорання серед педагогічних працівників. Серед них важливу роль відіграють створення

підтримуючого робочого середовища, забезпечення можливостей для емоційного відновлення та укріплення навичок управління стресом як фундаментальних елементів професійного здоров'я.

Високий рівень навантаження, дефіцит часу, емоційне виснаження внаслідок взаємодії з учасниками освітнього процесу, постійний стрес і суворі вимоги негативно впливають на психічне здоров'я педагогів, приводячи до розвитку емоційного вигорання.

Основним пріоритетом у підтримці стабільності організації та людських ресурсів є профілактика таких станів і мінімізація їхніх наслідків. Запобіжні заходи включають як зниження впливу стресових факторів, шляхом покращення робочих умов і зменшення загального рівня стресу, так і стимулювання персонального потенціалу працівників завдяки розвитку навичок саморегуляції, підвищення стійкості до стресу та навчання ефективному вирішенню складних ситуацій.

Ефективними інструментами такої профілактики можуть бути психологічна підтримка, коучинг або психотерапія, що дозволяють керівникам усвідомлювати власні реакції на стресові чинники та опанувати способи їх успішного подолання. Створення програм підтримки, орієнтованих на індивідуальні особливості співробітників, відіграє важливу роль у попередженні професійного вигорання. Розробка профілактичних і реабілітаційних заходів має базуватися на аналізі стресогенних факторів організації та психологічній оцінці особистісних рис працівників, які демонструють високу стресостійкість. Впровадження таких програм є ключовою відповідальністю керівництва задля збереження стабільності організації та розвитком її кадрового потенціалу.

Рання діагностика професійного вигорання дозволяє уникнути його прогресування до стадії дистресу. Для цього важливо регулярно відстежувати фізичний і психологічний стан працівників, їхні можливості та професійний потенціал, а також проводити тренінги з розвитку стресостійкості.

Важливим джерелом підтримки є сім'я, особливо у складні періоди, такі як час війни, коли робочі умови можуть бути надзвичайно виснажливими. Сімейна підтримка сприяє емоційному благополуччю й забезпечує мотивацію, а також допомагає досягти балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Це

не лише знижує ризик вигорання, але й підвищує загальне почуття задоволення від життя.

Профілактика вигорання залежить від низки важливих факторів: раціональне планування роботи, оптимізація розподілу завдань і часу, командна взаємопідтримка, створення сприятливих умов праці, конструктивне вирішення конфліктів та навчання персоналу способам їх ефективного врегулювання.

Не менш значущим є коригування очікувань щодо результатів роботи, реалістична оцінка власних ресурсів і досягнень. Важливим елементом у цьому контексті є також філософські погляди, релігійні переконання чи загальна життєва позиція співробітників - вони допомагають підвищити стійкість до фрустрацій і подолати розчарування.

Задоволеність фінансовим становищем і соціальний статус професії у суспільстві теж відіграють істотну роль у превентивних заходах проти професійного вигорання.

Для мінімізації проявів вигорання психологи та медичні експерти наполегливо рекомендують ретельно слідкувати за станом власного здоров'я, відводити необхідну увагу самопіклуванню, а також уникати ігнорування ознак втоми чи потенційних захворювань.

Особливо важливо формувати позитивне ставлення до власної особистості та професійних досягнень, обираючи робочі завдання, що сприяють задоволенню і самореалізації. При цьому варто уникати використання роботи як способу втечі від особистих труднощів. Доцільним також є утримання від надмірної підтримки колег у виконанні їхніх обов'язків і зосередження на власних пріоритетах.

Складні емоційні ситуації та конфлікти, що виникають у професійному середовищі, необхідно аналізувати з раціональної перспективи, замість емоційного реагування. У сьогоденні, де життя нерідко супроводжується складнощами і підвищеними ризиками, вони стали органічною складовою робочої реальності.

Однак важливим кроком є своєчасна самодіагностика подібних станів, уважний підхід до власного психоемоційного благополуччя та розробка персоналізованих стратегій управління стресом. Все це не лише сприяє успішному подоланню негативних наслідків, але й дозволяє досягти бажаного.

Проблема професійного вигорання серед педагогів у період війни є вкрай актуальною та потребує багатокompонентного підходу до її вирішення. Усвідомлення взаємозв'язку між стресом і розвитком професійного вигорання стає важливим фактором розробки ефективних профілактичних стратегій, орієнтованих на підтримку вчителів. Це забезпечить їхнє психічне та фізичне здоров'я, а також формуватиме передумови для збереження продуктивності у довгостроковій перспективі.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Актуальність вивчення професійного вигорання вчителів у контексті війни продиктована рядом значущих чинників, які підкреслюють важливість цієї проблематики в сучасних реаліях. Військові дії докорінно змінюють умови праці, створюючи нові виклики та загрози для працівників освітньої сфери.

Учителі опиняються на передовій подолання цих труднощів, оскільки вони несуть відповідальність не лише за функціонування навчального закладу, а й за моральну підтримку учасників освітнього процесу в умовах надзвичайних обставин. Із зростанням психологічного навантаження педагога змушені одночасно вирішувати широкий спектр питань, управляти власним стресом, надавати емоційну підтримку учням і їхнім батькам, а також зберігати свою працездатність за умов постійної загрози життю.

Така ситуація формує підґрунтя для підвищеного ризику емоційного виснаження та професійного вигорання через безперервний вплив стресових факторів, нестабільність і непередбачуваність робочих умов. Війна виступає потужним каталізатором цього процесу, що наголошує на необхідності детального дослідження феномену професійного вигорання у такому унікальному контексті.

Наукова значущість дослідження зумовлена тим, що більшість існуючих праць, присвячених проблемі професійного вигорання, фокусуються на мирних умовах трудової діяльності. Водночас війна створює специфічні стресові фактори, які не лише підсилюють інтенсивність емоційного навантаження, а й висувають нові вимоги до управління трудовими процесами, комунікації всередині колективу та організації роботи загалом.

Недостатність емпіричних досліджень у цій сфері спричиняє інформаційний вакуум, заповнення якого є необхідним для розробки ефективних підходів до подолання вигорання серед педагогів. Професійне вигорання вчителів відображається не лише на їхній особистій продуктивності та психологічному благополуччі, але й має вагомі соціальні наслідки.

У сучасних умовах підтримка стабільності системи освіти та морального духу суспільства є стратегічно важливою. Здатність педагогів зберігати свою працездатність і мотивацію безпосередньо впливає на якість навчання молодого покоління й ефективність подолання державою кризи, спричиненої військовими подіями.

У рамках задекларованих завдань було проведено емпіричне дослідження, спрямоване на аналіз психологічних особливостей професійного вигорання педагогів у контексті війни. Основна мета цього дослідження полягала у визначенні динаміки, структурних компонентів та ключових чинників, що сприяють розвитку професійного вигорання серед представників цієї категорії працівників.

Процес дослідження відбувався у кілька етапів. Ми зосередилися на вивченні існуючих проблем, пов'язаних із професійним вигоранням, шляхом аналізу наукових публікацій, а також вивченням думок респондентів щодо їхніх переживань та досвіду в умовах війни. На цьому етапі ми виявили, що вчителі часто стикаються з підвищеним емоційним навантаженням, що негативно впливає на професійну мотивацію та загальний психологічний стан.

Ми підібрали діагностичний інструментарій для виявлення рівня професійного вигорання серед респондентів. Для цього ми застосували кілька методик, зокрема шкалу вигорання, яка дозволила виявити різні аспекти емоційного виснаження та професійної ідентичності.

Потім було проведення емпіричного дослідження з використанням відповідних методик. Виконано опитування вчителів, в якому ми зосередилися на вивченні психологічних компонентів, що впливають на професійний образ, а також на виявленні стратегій подолання вигорання. На цьому етапі також проводилися інтерв'ю, що дозволило глибше проаналізувати індивідуальний досвід.

Четвертим етапом ми провели аналіз отриманих даних, що включав кількісну та якісну обробку інформації, а також систематизацію результатів. Це дозволило виявити ключові тенденції в розвитку професійного вигорання та впливу умов війни на психологічний стан вчителів.

Для нашого дослідження ми сформулювали наступну мету дослідження.

Мета дослідження. Виявлення особливостей професійного вигорання українських вчителів в умовах війни. Особливий акцент робився на оцінці рівня стресостійкості, емоційного виснаження, негативного впливу роботи, а також загальних психічних станів респондентів.

Дослідження проходило у кілька етапів.

Спочатку проаналізували існуючі проблем, пов'язаних із професійним вигоранням. Для цього було проведено огляд наукових публікацій і вивчення думок респондентів про їхні переживання та досвід у складних умовах війни. Було встановлено, що вчителі часто стикаються з надмірним емоційним навантаженням, що негативно позначається на їхній професійній мотивації та психологічному стані загалом.

Потім було розроблено інструментарій для діагностики рівня професійного вигорання серед респондентів. У дослідженні застосовувалися різні методики, серед яких шкала вигорання, що дозволила оцінити різні аспекти емоційного виснаження та професійної ідентичності.

Наступний крок включав проведення емпіричного дослідження з використанням зазначених методик. Було організовано опитування вчителів, яке мало на меті аналіз психологічних факторів, які мають вплив на їхній професійний образ, а також визначення стратегій подолання вигорання.

Додатково проводилося опитування, яке дало змогу глибше дослідити індивідуальний досвід кожного учасника.

Після цього здійснювався всебічний аналіз отриманих даних, який охоплював кількісну і якісну обробку інформації, систематизацію результатів та визначення ключових тенденцій. Це дозволило побачити масштаб впливу умов війни на розвиток професійного вигорання та загальний психологічний стан учителів.

Метою нашого дослідження було визначення характеристик професійного вигорання серед українських учителів в умовах війни. Особливий акцент було зроблено на оцінці стресостійкості, рівня емоційного виснаження, впливу професійної діяльності та загального психічного стану респондентів.

Було сформульовано такі гіпотези.

Основна гіпотеза: під час війни вчителі стикаються з підвищеним рівнем емоційного вигорання, що спричинено стресовими умовами, високим рівнем відповідальності, недостатньою підтримкою та недооцінкою їхньої праці.

Часткова гіпотеза 1: стресові умови, зумовлені війною, негативно впливають на мотивацію вчителів, що призводить до зменшення їхньої продуктивності та задоволення роботою.

Часткова гіпотеза 2: формалізація комунікації між вчителями, адміністрацією, учнями та батьками під час війни погіршує ефективність командної роботи та сприяє підвищенню рівня емоційного вигорання.

Часткова гіпотеза 3: ізоляція і відсутність соціальної підтримки значною мірою посилюють стрес та емоційне виснаження вчителів у період війни.

Часткова гіпотеза 4: відчуття недооцінки зусиль з боку адміністрації та Міністерства освіти під час війни сприяє поглибленню емоційного вигорання серед педагогів.

Часткова гіпотеза 5: надмірне фізичне і психоемоційне навантаження разом із браком часу на відпочинок формують додаткові ризики для емоційного стану вчителів у період воєнних дій.

Для дослідження було залучено 31 респондента (30 жінок і одного чоловіка), віком від 26 до 65 років, які працюють у Запорізькій загальноосвітній гімназії №84 Запорізької міської ради та ліцеї №1 Могилева-Подільського Могилів-Подільської міської ради Вінницької області.

Досліджувані особи здійснювали свою педагогічну діяльність під час війни у Запоріжжі та Могилеві-Подільському. Основна частина респондентів - жінки віком від 30 до 55 років (73,1%). Дослідження виконано за допомогою опитування в Google-формі. Такий спосіб збору даних забезпечив можливість дистанційного охоплення значної кількості учасників та оперативність у проведенні дослідження.

Методології дослідження:

Методика «Психологічне вигорання» у професіях системи «людина - людина», розроблена Н. Є. Водоп'яною та О. С. Старченковою на основі моделі Х. Маслач і С. Джексона (текст методики подано у Додатку Б) [51].

Синдром професійного вигорання притаманний саме представникам комунікативних професій, включаючи всіх працівників освіти, які займаються наданням освітніх послуг.

Відповідно до теорії Х. Маслач і С. Джексона, запропонована методика дає змогу проаналізувати три фундаментальні компоненти професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень (див. Додаток Б).

Ця методика виступає основою для визначення ключових аспектів явища вигорання, задаючи вектор для подальших дослідницьких підходів з використанням інших інструментів. Варто зазначити, що методика має два варіанти: один призначений для дослідження менеджерів, інший – для викладачів та учителів. У рамках цього дослідження було застосовано варіант методики, адаптований до специфіки діяльності вчителів.

Емоційне виснаження визначається як центральний елемент професійного вигорання, що проявляється у формі зниженого емоційного тону, байдужості або накопичення емоційної перевантаженості. Деперсоналізація характеризується змінами у відносинах з іншими людьми: від підвищеної залежності до зростання негативізму, цинізму та критичного ставлення до реципієнтів - пацієнтів, клієнтів, колег чи підлеглих. Редукція професійних досягнень проявляється через схильність до самокритики, недооцінювання власних професійних здобутків і можливостей, а також через самознецінення та обмеження обов'язків у міжособистісному спілкуванні та професійній діяльності.

Методика «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова спрямована на виявлення емоційних і поведінкових проявів цього явища (див. додаток В) [51]. Її застосування дозволяє глибше зрозуміти емоційні зміни, зафіксовані попередньо, акцентуючи увагу на поведінкових аспектах, таких як посилення негативізму та формування байдужості.

Дана методика складається з 72 тверджень, які оцінюються за 3-бальною шкалою: від 0 балів (ніколи) до 3 балів (зазвичай). На основі сукупності балів за кожною складовою професійного вигорання визначається його рівень, який може бути високим, середнім або низьким. Особливу цінність методика становить у можливості аналізу проявів синдрому професійного вигорання на трьох основних рівнях: міжособистісному, особистісному та мотиваційному [51, с. 59].

Синдром психічного вигорання трактується автором методики як поєднання симптомів, розділених на три субшкали. Змістовні характеристики цих субшкал полягають у наступному [51, с. 108-109]: Психоемоційне виснаження – це процес втрати емоційних, фізичних та енергетичних ресурсів спеціаліста, який працює з людьми. Проявляється хронічною емоційною і фізичною перевтомою, байдужістю та холодністю до оточення, а також симптомами депресії та дратівливості.

Особистісне віддалення – специфічна форма соціальної дезадаптації фахівця, що виражається у скороченні контактів з оточенням, підвищеній дратівливості, нетерпимості у спілкуванні та негативному ставленні до інших людей.

Професійна мотивація – це показник робочого ентузіазму та мотивованості до виконання альтруїстичних завдань. Вона оцінюється через продуктивність професійної діяльності, оптимізм, зацікавленість у роботі, самооцінку професійної компетентності та рівень досягнень у виконанні професійних обов'язків.

Шкала негативного впливу роботи, розроблена Д. Ватсоном та адаптована С. Максименком, О. Кокуном і Є. Тополовим, є інструментом для оцінювання впливу робочого навантаження та стресових чинників на психоемоційний стан особи [38, с. 46].

Ця методика є ефективним доповненням до існуючих підходів, оскільки надає можливість вивчати залежність між професійними факторами й рівнем емоційного виснаження. Вона складається з десяти запитань (див. додаток Г), відповіді на які оцінюються за п'ятибальною шкалою, де 1 означає «ніколи» або «дуже рідко», а 5 – «дуже часто». Сума балів за результатами опитування дозволяє визначити загальний рівень негативного впливу професійної діяльності на психологічний стан працівника [38, с. 46].

Окрім цього інструменту, застосовується тест «Стійкість до стресу», розроблений С.Д. Максименком, Л.М. Карамушкою та Т.В. Зайчиковою (див. додаток Д).

Його створено на базі Київської медичної академії з метою визначення особистої самооцінки рівня стресостійкості. Важливість цього тесту обумовлена тим, що стійкість до стресу є ключовим показником психічного та соматичного здоров'я людини. Вона також слугує індикатором ризику дезадаптації в умовах стресових випробувань, тобто в ситуаціях, коли емоційна система функціонує у надмірно напружених умовах через вплив зовнішніх або внутрішніх факторів. Використання зазначеної методики дозволяє встановити зв'язок між рівнем стресостійкості, симптомами емоційного вигорання та висновками щодо впливу цього показника на професійне виснаження. Тест включає 18 запитань і дозволяє оцінити стійкість до стресу за трьома рівнями (низький, середній, високий) [38, с. 15-16].

Для оцінювання відповідей використовується трибальна шкала: від 1 «рідко» до 3 «часто». Чим нижчий сумарний бал, тим вищим є рівень стресостійкості особи. У випадку низької стійкості до стресу рекомендується звернути увагу на необхідність системних змін у стилі життя [38, с. 15-16].

Для доповнення статистичних даних запроваджено відкриті питання, спрямовані на проведення якісного аналізу (див. додаток Е). Відповіді респондентів у рамках цих питань допомагають розширити розуміння їхніх емоційних переживань, проблем і стратегій подолання професійного вигорання.

Респондентам пропонувалося відповісти на шість питань щодо їхнього актуального емоційного стану. Дані питання є важливими для емпіричного дослідження, оскільки сприяють виявленню специфічних факторів, що впливають на психоемоційний стан респондентів та їхню продуктивність у професійній діяльності в умовах воєнного часу.

Нижче представлено узагальнене академічне обґрунтування значущості кожного із зазначених питань у контексті дослідження.

1. Як поточна ситуація в країні впливає на ваше ставлення до роботи? Дане питання спрямоване на дослідження впливу зовнішніх стресогенних чинників,

таких як військові дії, на ставлення респондентів до виконання професійних обов'язків. Вивчення цих аспектів є важливим для розуміння причин та механізмів формування професійного вигорання.

2. Як змінився ваш робочий день чи графік роботи із початком війни? Зміни в робочому середовищі та графіку, спричинені кризовими обставинами, можуть істотно впливати на рівень стресу працівників. Відповіді на це питання дозволяють оцінити, чи є адаптація до нових умов додатковим джерелом емоційного перенавантаження.

3. Які емоційні та психологічні труднощі ви відчуваєте на роботі в умовах війни? Це питання акцентує увагу на деталізації емоційних і психологічних проявів професійного вигорання, які безпосередньо пов'язані з воєнними подіями. Отримані відповіді допомагають визначити ключові проблеми, що найбільше впливають на особистий емоційний стан працівників у кризових умовах.

4. Як ви сприймаєте свою роль в загальній стратегії гімназії в умовах війни? Усвідомлення власної ролі та внеску в колективну діяльність може мати визначальний вплив на суб'єктивне сприйняття відповідальності та рівень психоемоційного виснаження. Дослідження цих аспектів дозволяє встановити вплив змін у ролях і обов'язках на стан працівників.

5. Що допомагає вам залишатися ефективним педагогом у цей час? Дане питання фокусується на чинниках і стратегіях, які сприяють ефективній професійній діяльності в умовах кризового стресу. Відповіді допомагають виявити корисні ресурси, техніки адаптації та методи підтримання психологічної стійкості.

6. Як змінилися ваші уявлення про особисту і професійну відповідальність в умовах війни? Переосмислення професійних обов'язків у контексті викликів війни може сприяти підвищенню морально-психологічного навантаження та посиленню ризиків розвитку вигорання. Це питання дозволяє простежити взаємозв'язок між змінами у сприйнятті відповідальності та емоційним станом працівників.

Аналіз відповідей на ці питання дасть змогу всебічно оцінити вплив війни на професійне вигорання через комплексне урахування зовнішніх обставин та внутрішніх адаптаційних механізмів, що регулюють рівень стресу. Таким чином,

запропонована методологія дослідження дозволяє інтегрувати кількісні й якісні дані для глибшого розуміння емоційних, психологічних та поведінкових компонентів професійного вигорання, а також його зв'язку з викликами робочого середовища і здатністю освітян протидіяти стресу.

Методика дослідження. Опитувальний інструментарій складався з кількох розділів, відповідно до обраних методологій. Респондентам пропонувалося надати відповіді на ряд питань, серед яких були як закриті, так і відкриті запитання. Такий підхід дав змогу зібрати різнохарактерні дані: кількісні, що демонструють тенденції та частоти, а також якісні, які забезпечують глибше розуміння досліджуваних аспектів.

Методи аналізу даних. Для обробки зібраної інформації застосовано статистичний аналіз, який дозволив оцінити рівень професійного вигорання та стресостійкості учасників. Також здійснено аналіз взаємозв'язків між станом вигорання та негативними наслідками професійної діяльності.

Відповіді на відкриті запитання проаналізовано за допомогою методу контент-аналізу, що сприяло виокремленню ключових тем і виявленню ефективних стратегій подолання стресу. Таким чином, проведене дослідження дозволило не лише визначити особливості проявів професійного вигорання серед учителів, але й окреслити практичні рекомендації з їх подолання в умовах війни.

Отримані результати є важливими для подальшого розроблення програм психологічної підтримки та профілактики вигорання в контексті екстремальних або кризових ситуацій.

2.2. Дослідження рівня і специфіки професійного вигорання педагогічних працівників

Аналіз і систематизація отриманих даних є одним із ключових етапів емпіричних досліджень, який забезпечує можливість виявлення суттєвих тенденцій та формулювання обґрунтованих висновків. У даному розділі розглядаються

особливості професійного вигорання українських учителів, які працюють у складних умовах війни.

У зв'язку з кризовими змінами, спричиненими воєнною ситуацією, значно підвищується ризик емоційного виснаження, зниження професійної мотивації та погіршення психологічного благополуччя. Особливо це стосується тих педагогів, які несуть відповідальність за організацію освітнього процесу, забезпечення безпеки учнів, надання психологічної підтримки та виконання службових обов'язків відповідно до етичних стандартів. На основі проведених досліджень із залученням специфічних методик вдалося визначити як загальні закономірності розвитку синдрому професійного вигорання, так і специфіку його проявів серед викладачів у період військових дій. Результати аналізу спрямовані на оцінку рівня емоційного, мотиваційного та поведінкового вигорання, а також на ідентифікацію чинників, які найсуттєвіше впливають на формування цього синдрому у вибраній категорії фахівців.

Розгляд результатів за методикою «Психологічне вигорання» (авторства Н. Є. Водоп'янової та О. С. Старченкової, адаптованою на основі моделі Х. Масlach і С. Джексона) дозволив зробити наступні висновки:

Емоційний стан. Значна частина опитаних (приблизно 50%) часто або періодично відчують емоційне вигорання та втому. Багато респондентів зазначають, що наприкінці робочого дня вони почуваються емоційно виснаженими.

Ставлення до роботи. Біля половини опитаних (приблизно 50%) засвідчують епізоди апатії та пригніченості щодо своїх професійних обов'язків. Водночас 43.9% продовжують вірити у здатність здійснювати позитивний вплив на роботу. Особливості комунікації. Майже половина респондентів (46.3%) демонструють формалізоване ставлення до спілкування, зводячи емоційну залученість до мінімуму.

Мотивація та майбутні перспективи. Близько 30% мають чіткі плани щодо майбутньої діяльності, проте значний відсоток учителів усе ж відчуває розчарування та втрату інтересу до багатьох аспектів життя.

Отримані результати свідчать про те, що значна частка викладачів перебуває на межі емоційного вигорання. Це проявляється у зниженні мотивації, підвищеній

формальності у взаємодії з іншими учасниками освітнього процесу та негативному сприйнятті власної професійної діяльності (див. рис. 2.1).

Зібрані результати демонструють високий рівень емоційного виснаження серед опитаних педагогів. Цей показник зафіксовано у близько 20 з 31 учасників дослідження (63,4%) і, згідно з концепцією К. Маслач, вважається центральним компонентом синдрому професійного вигорання. Такий стан супроводжується зниженням емоційного фону, байдужістю, відчуттям перенасиченості або виснаження, що є наслідком значного психоемоційного навантаження у професійній діяльності.

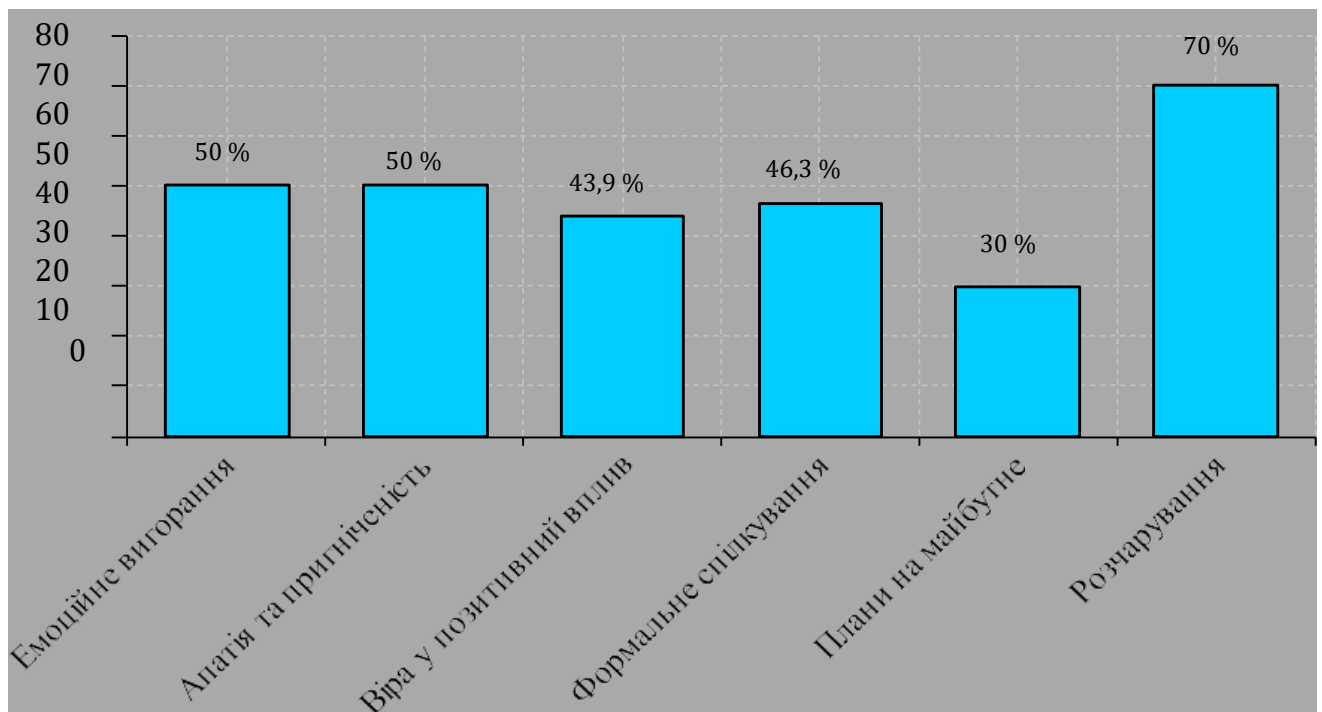


Рис. 2.1. Прояви емоційного вигорання українських вчителів (за методикою «Психологічне вигорання» (Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова, адаптованої на основі моделі Х. Маслач та С. Джексона)

Таблиця 2.1

Розподіл учасників по рівням професійного вигорання (за методикою «Психологічне вигорання» (Водоп'янова, Старченкова, адаптованої на основі моделі Х. Маслач та С. Джексона)

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Середні значення опитуваних
Емоційна втома та виснаження	4,9%	31,7%	63,4%	28,5%

Деперсоналізація, втрата відчуття власного Я	2,4%	17,1%	80,5%	15,3%
Редукція особистих досягнень, втрата віри у власні сили	82,9%	17,1%	0%	25,9%

Більшість опитаних (80,5%) також мають високий рівень деперсоналізації, який проявляється у деформації міжособистісних стосунків, емоційному віддаленні, байдужості до колег чи учнів та зниженні рівня емпатії. Ця тенденція свідчить про втрату емоційної залученості у професійній взаємодії, а також підвищення психологічної захищеності через відчуження.

У той же час результати за субшкалою редукції особистих досягнень вказують на переважно низький рівень цього показника (82,9% — близько 26 осіб). Середній бал складає 25,9, що свідчить про позитивне ставлення більшості опитаних до власних професійних навичок. Вони не відчують вираженого зниження самооцінки і не сформували стійких негативних переконань щодо своєї ефективності.

Таким чином, отримані дані вказують на домінуючі прояви емоційного виснаження та деперсоналізації серед педагогів ключових компонентів синдрому професійного вигорання. Це свідчить про значне емоційне перевантаження, спричинене тривалим стресом, підвищенням професійних вимог у складних умовах війни і недостатністю ресурсів для відновлення. Утім, збереження високих показників особистих досягнень дає підстави говорити про наявність внутрішніх мотиваційних резервів та професійної стійкості педагогів.

Результати дослідження дозволяють сформулювати декілька важливих висновків щодо стану професійного вигорання серед респондентів.

Підвищений рівень емоційного виснаження демонструє наявність значного емоційного перевантаження, яке виступає ключовим компонентом синдрому вигорання. Згадані показники дозволяють припустити, що учасники дослідження зазнають втоми, виснаженості та емоційної спустошеності через умови праці й інші фактори стресу.

Високий рівень деперсоналізації свідчить про схильність частини респондентів до проявів цинізму, відчуження або байдужості у спілкуванні з іншими. Така тенденція може негативно впливати на якість взаємодії з колегами та учнями, що є критично важливим аспектом у контексті аналізу професійного вигорання.

Незважаючи на наявність ознак емоційного виснаження та деперсоналізації, низький рівень редукції особистих досягнень вказує на те, що респонденти загалом не характеризують свою діяльність як втрату професійної значущості чи зниження самооцінки. Це свідчить про збереження віри в їхні професійні можливості, а також про те, що їхня робота продовжує сприйматися як важлива та змістовна.

Узагальнюючи, можна констатувати, що вчителі перебувають під істотним емоційним і міжособистісним стресом. Однак наявність внутрішньої переконаності у професійній цінності власної діяльності може виступати потенційним ресурсом для попередження подальшого поглиблення вигорання.

Це дозволяє зробити висновок, що профілактичні заходи мають бути сконцентровані на зниженні рівня емоційного навантаження, формуванні навичок ефективного управління стресом і покращенні якості міжособистісних взаємин.

Методика «Визначення психічного вигорання» (автор О.О. Рукавішнікова) надала кількісну оцінку кожного компонента психічного вигорання. Зокрема, результати для компонента «психоемоційне виснаження» наведено в табл.2.2.

Таблиця 2.2

Показники психоемоційного виснаження українських вчителів (за методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішнікова))

Вкрай низькі значення 9 і нижче балів	Низькі значення 10-20 балів	Середні значення 21-39 балів	Високі значення 40-49 балів	Вкрай високі значення 50 і вище балів
0%	0%	41,4%	48,8%	9.8%

На основі отриманих даних можна виокремити кілька ключових висновків щодо психічного вигорання серед учителів, які працюють у складних умовах війни.

Психоемоційне виснаження є центральним маркером емоційного та фізичного стресу.

Середній (41,4%) і високий рівень (48,8%) свідчать про те, що близько 90% опитаних перебувають у стані помітного або суттєвого виснаження. Це найчастіше проявляється через втому, зниження працездатності, роздратованість або втрату інтересу до роботи.

Особливо високий рівень у 9,8% респондентів вказує на критичну ситуацію, при якій можливі серйозні психологічні та фізіологічні наслідки, такі як безсоння, апатія чи навіть соматичні захворювання.

Відсутність низьких показників (0%) демонструє загальну тенденцію до переваги серед усіх учасників дослідження.

Результати для компонента «особистісне віддалення» наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Показники особистісного віддалення українських вчителів (за методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішнікова)

Вкрай низькі значення 9 і нижче балів	Низькі значення 10–16 балів	Середні значення 17–31 балів	Високі значення 32–40 балів	Вкрай високі значення 41 і вище балів
0%	0%	12,2%	46,3%	41,5%

Даний компонент аналізує ступінь емоційного відчуження серед педагогів.

Високі показники (46,3%) та вкрай високі рівні (41,5%) демонструють, що близько 88% учителів зазнають зниження емоційної залученості до професійної діяльності. Це знаходить свій прояв у байдужому ставленні до виконання обов'язків, що визнають приблизно 68% опитаних учителів.

Отримані результати засвідчують наявність значного емоційного виснаження та втрати внутрішньої мотивації до роботи.

У представників педагогічної сфери формується відчуття дистанціювання від учнів, зменшується задоволення від виконання професійних обов'язків, спостерігається підвищення емоційної холодності та розвиток цинізму у міжособистісному спілкуванні.

Тривале перебування в такому емоційному стані може стати причиною поглиблення синдрому професійного вигорання, що негативно впливатиме як на якість освітнього процесу, так і на загальну ефективність професійної діяльності. Ця ситуація вимагає комплексного підходу до вирішення проблеми. Поряд з індивідуальними заходами самопідтримки, як-от рефлексія, організація повноцінного відпочинку чи звернення до психологічного консультування, необхідна систематична підтримка з боку адміністрації навчальних закладів. Йдеться про створення сприятливих умов для емоційного відновлення, забезпечення колегіальної взаємопідтримки та організацію професійного супроводу педагогічного персоналу.

Результати для компонента «професійна мотивація» наведені в таблиці 2.4

Таблиця 2.4

Показники професійної мотивації українських вчителів (за методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішнікова)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
7 і нижче балів	8-12 балів	13-24 балів	25-31 балів	32 і вище балів
0%	0%	4,9%	14,6%	80,5%

Цей компонент відображає рівень підтримки інтересу до професійної діяльності серед респондентів:

- 80,5% демонструють надзвичайно високий рівень мотивації, що вказує на їхню значну самовідданість і наявність потужного внутрішнього стимулу для виконання професійних обов'язків, навіть за умов підвищеного рівня стресу.

- 14,6% мають високий рівень мотивації, що також свідчить про позитивну тенденцію. Втім, у цієї групи можуть починати проявлятися ознаки емоційного виснаження.

- 4,9% характеризуються середнім рівнем мотивації, що може вказувати на потенційне зниження інтересу до професійної діяльності. Це зниження, ймовірно,

пов'язане з кризовими ситуаціями у професійній сфері або особистими чинниками. Результати індексу психічного «вигорання» наведені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Показники індекса психічного вигорання українських вчителів (за методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішнікова)

Вкрай низькі значення 31 і нижче балів	Низькі значення 32-51 балів	Середні значення 52-92 балів	Високі значення 92-112 балів	Вкрай високі значення 113 і вище балів
0%	0%	4,9%	39%	56,1%

Загальний рівень стану вигорання:

- 95,1% опитаних вчителів демонструють високий або дуже високий рівень вигорання (39% + 56,1%). Це фактично підтверджує, що майже всі перебувають у стані, який вимагає невідкладного втручання.

- Повна відсутність низьких чи середніх показників лише підкреслює системний характер проблеми.

З огляду на ці дані, можна зробити ключові висновки щодо стану психічного вигорання серед українських педагогів, які працюють в умовах війни:

Емоційне виснаження є однією з початкових фаз вигорання. Без своєчасного реагування це призводить до зниження рівня ефективності, погіршення робочої атмосфери в колективі й навіть до випадків звільнення через сильну перевтому.

Емоційне віддалення слугує своєрідним захисним механізмом, що допомагає уникнути надмірного стресу. Однак у тривалій перспективі цей стан знижує здатність вчителів якісно виконувати свою роботу, співпереживати колективу та підтримувати командну єдність.

Попри те, що висока мотивація є позитивним чинником, при поєднанні з іншими складовими вигорання вона може спричинити так зване «вигорання через старанність». Надміру мотивовані педагоги часто ігнорують власне виснаження заради роботи, що зрештою може привести до важких психологічних наслідків.

На тлі високого індексу психічного вигорання видно, що ця проблема є не лише індивідуальною чи локальною. Вона охоплює всю категорію опитаних учителів і негативно впливає як на їхнє здоров'я, так і на загальну продуктивність освітнього процесу.

Загальні висновки:

Проблема психічного вигорання набирає масового характеру. Жоден із респондентів не продемонстрував низький або навіть помірний рівень індексу вигорання, що підтверджує глибокий системний стрес. Він зумовлений сукупністю професійних обов'язків і зовнішніх факторів, таких як умови воєнного часу.

Висока мотивація вже не може компенсувати наростання емоційного виснаження та особистісного відсторонення. Ці чинники становлять загрозу для здатності вчителів підтримувати продуктивність і забезпечувати якісне навчання.

Фактор війни стає потужним каталізатором, що підвищує загальний рівень тривожності, посилює вплив стресових чинників і змушує педагогів працювати на межі власних можливостей.

1. Емоційна виснаженість і стрес. Багато педагогів відзначають відчуття емоційного вигорання. Зокрема, 61% зізнаються, що робота з людьми є для них втомливою, а 59% помічають її негативний вплив на своє фізичне здоров'я. Крім того, 42% повідомляють про емоційну виснаженість у професійній діяльності, що часто супроводжується фізичним перевантаженням.

2. Задоволеність роботою. Незважаючи на те, що 52% опитаних не отримують значного задоволення від досягнутих результатів, 59% задоволені своїм професійним становищем і роллю у суспільстві. Також 47% вважають свою роботу важливою, що свідчить про усвідомлення її значущості та впливу.

3. Здатність виконувати професійні обов'язки. За даними опитування, 52% педагогів оцінюють свою роботу як надто напружену, а 44% відзначають брак часу для особистого життя. Однак є і ті, хто прагнуть досягати високих результатів: 34% наголошують на необхідності досягати професійного успіху, що говорить про амбітність і бажання розвитку.

4. Соціальні взаємодії. 57,8% респондентів скаржаться на дратівливість через поведінку оточуючих, що може свідчити про складності в колективних або

міжособистісних стосунках. Крім того, 46,3% зазначають, що почуваються частково ізольованими від колег, що негативно впливає на їхній емоційний стан.

5. Оптимізм і мотивація. Лише 30% опитаних відчують оптимізм щодо своєї професійної діяльності. Це свідчить про недостатній рівень мотивації та в цілому слабе позитивне ставлення до праці. Брак ентузіазму та апатія, які виявляють значна кількість респондентів, сигналізує про необхідність запровадження змін у системі управління закладом освіти (див. рис. 2.6).

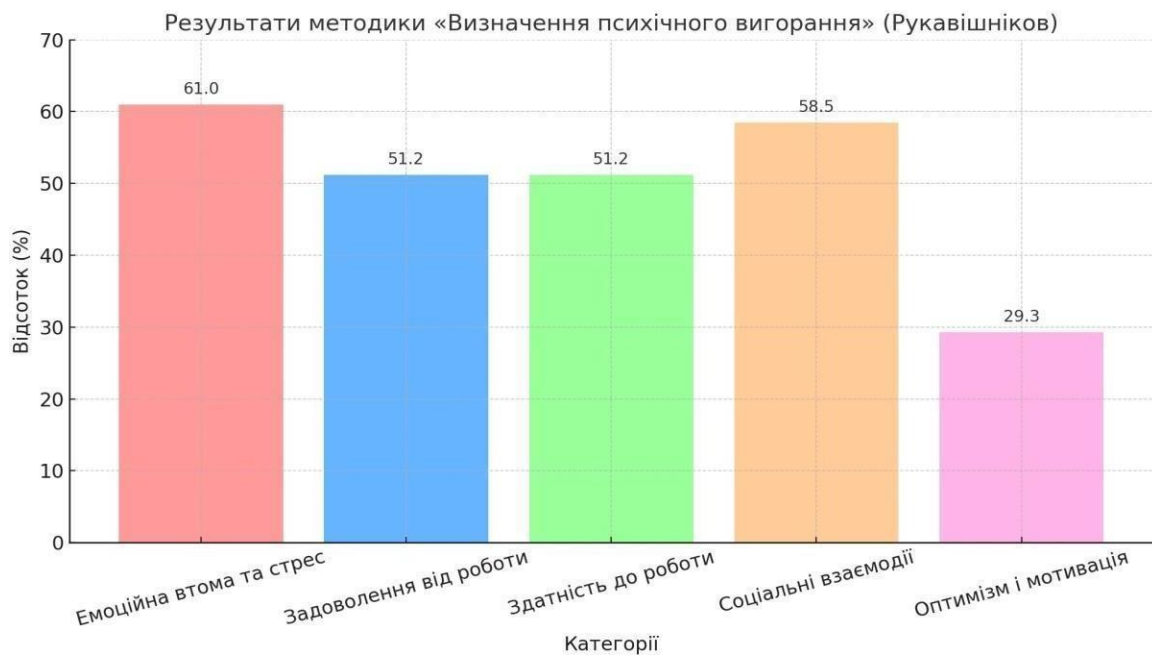


Рис 2.2 Результати згідно з методикою «Визначення психічного вигорання» (О.О. Рукавішніков)

Методика «Психологічне вигорання» Н. Є. Водоп'янова, О.С. Старченкова, адаптована відповідно до моделі Х. Маслач і С. Джексона, виступає ключовим інструментом для оцінювання рівня професійного вигорання у фахівців, зайнятих у сфері взаємодії типу «людина-людина». Вона формує базовий концептуальний підхід для подальшого аналізу супутніх чинників і особливостей такого стану.

Разом із тим, методика «Визначення психічного вигорання», запропонована О. О. Рукавішніковим, сприяє більш глибокому вивченню цього явища, висвітлюючи аспекти, які можуть залишитися поза увагою при застосуванні інших підходів.

2.3 Основні чинники, що зумовлюють вигорання українських педагогів у воєнний стан

Аналіз результатів використання представлених методик забезпечує всебічне розуміння впливу умов праці, рівня стресостійкості, а також якісного усвідомлення індивідуального досвіду респондентів.

У межах дослідження передбачено окремий розгляд кожної методики, а також аналіз їхньої взаємодії у загальному контексті досліджуваної проблематики. Інтегроване застосування цих методик сприяє досягненню кількох ключових завдань: визначенню загального рівня негативного впливу трудової діяльності на педагогів; оцінюванню їхньої стресостійкості та здатності самостійно долати негативні фактори; виявленню додаткових аспектів через проведення якісного аналізу, що дозволяє поглибити розуміння ситуації та розробити конструктивні рекомендації. Оцінка результатів відповідей за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (автор: Д. Ватсон, адаптація: С. Максименко, О. Кокур, Є. Тополов) надає можливість сформулювати низку узагальнених висновків щодо емоційного стану працівників у професійній діяльності (згідно з даними табл. 2.6).

Аналіз результатів наступних методик дозволяє отримати комплексну картину впливу робочих умов, рівня стресостійкості, а також якісного розуміння індивідуального досвіду респондентів. Розглянемо кожну з методик окремо, а також їхній взаємозв'язок у загальній структурі дослідження. Комплексне використання цих методик дозволяє: визначити загальний рівень негативного впливу роботи на вчителів; оцінити, наскільки стресостійкими є педагоги, і чи здатні вони самостійно справлятися з негативними впливами; виявити додаткові аспекти через якісний аналіз, які можуть поглибити розуміння ситуації та допомогти у формуванні рекомендацій.

Аналізуючи результати відповідей на запитання з методики «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон, адаптація С. Максименка, О. Кокура, Є. Тополова) (див. табл. 2.6), можна зробити кілька загальних висновків щодо емоційного стану працівників на роботі.

Показники рівня негативного впливу роботи на психологічний стан українських вчителів (за методикою «Шкала негативного впливу роботи»

(Д. Ватсон, адаптація С. Максименка, О. Кокуна, Є. Тополова)

№	Рівень негативного впливу роботи на психологічний стан.	Значення показника у балах (за методикою)	Результати, у %
1	Низький	10-13	0%
2	Нижчий за середній	14-17	2,4%
3	Середній	18-26	17,1%
4	Вищий за середній	27-38	75,6%
5	Високий	39-50	4,9%

Жоден з опитаних не продемонстрував низького рівня негативного впливу від роботи. Це свідчить, що професійна діяльність у цій групі є джерелом стресу для всіх учасників, хоча інтенсивність цього впливу може різнитися. Відсутність низьких показників указує на те, що кожен із респондентів має справу з тиском і навантаженням, які перевищують рівень психологічного комфорту.

Лише невелика частка учасників (2,4%) відчуває мінімальний стрес, який усе ще залишається в межах задовільного рівня. Ці люди здатні адаптуватися до професійних викликів і підтримувати відносну стабільність у роботі. Однак ця група становить дуже незначний відсоток, що свідчить про недостатню підтримку системи для зменшення стресових впливів.

Група з помірним рівнем стресу, що складає 17,1%, стикається з факторами, які не перевищують допустимого рівня, але вже можуть впливати на емоційний стан або працездатність. Ці респонденти зберігають потенціал для стабільності, але їхній стан вразливий до додаткових навантажень або змін у робочому середовищі, що може призвести до загострення негативного впливу.

Абсолютна більшість учасників (75,6%) перебуває у зоні підвищеного впливу стресу. Цей рівень характеризується систематичним негативним впливом робочих

факторів, що може проявлятися через емоційне напруження, фізичну втому, когнітивне виснаження і погіршення загального психологічного стану.

Ця група є найбільш вразливою до вигорання та розвитку психічних розладів. Ситуація потребує негайних дій, оскільки такий рівень стресу ставить під загрозу як продуктивність роботи, так і здоров'я працівників.

Невелика частка респондентів (4,9%) перебуває у критичному стані, коли робота завдає сильного негативного впливу на психіку. Для цієї групи характерні висока втомлюваність, емоційне виснаження, апатія або труднощі у сфері емоційного контролю. Ці люди потребують термінової психологічної підтримки та зменшення професійного навантаження, оскільки вони перебувають на межі емоційного зриву або повного виснаження.

Результати відповіді на перше питання показують, що більшість опитаних (58,5%) рідко відчувають страх на роботі. Утім, 24,4% періодично стикаються з цим почуттям. Аналіз питання про почуття розчарування засвідчив, що 61% працівників іноді відчувають розчарування у своїй діяльності, а 14,6%—ніколи або дуже рідко. Це може говорити про недостатнє задоволення від роботи чи недооцінення їхніх зусиль. Щодо нервовості, 41,5% педагогів часто зазначають про її наявність — це тривожний показник стресових умов праці.

Результати відповідей на питання про почуття провини свідчать, що 53,7% учасників опитування майже ніколи або дуже рідко відчувають цю емоцію. У той же час 31,7% зазначають періодичну її присутність, що може вказувати на існування певних очікувань або вплив зовнішнього тиску.

Щодо ворожості, то 58,5% респондентів зізналися, що рідко відчувають це почуття, однак 22% все ж відчувають його час від часу. Це свідчить про ймовірність виникнення непорозумінь чи конфліктних ситуацій у колективі.

Аналіз відповідей на запитання, пов'язані з виснаженням та відчуттям "засмиканості", дає підстави говорити про те, що 48,8% працівників часто стикаються з виснаженням, а 46,3% зазнають цього відчуття нервової напруженості. Це може бути сигналом про перенавантаженість, нестачу часу для відпочинку або труднощі з дотриманням балансу між професійним життям і особистими справами (див. рис. 2.3).

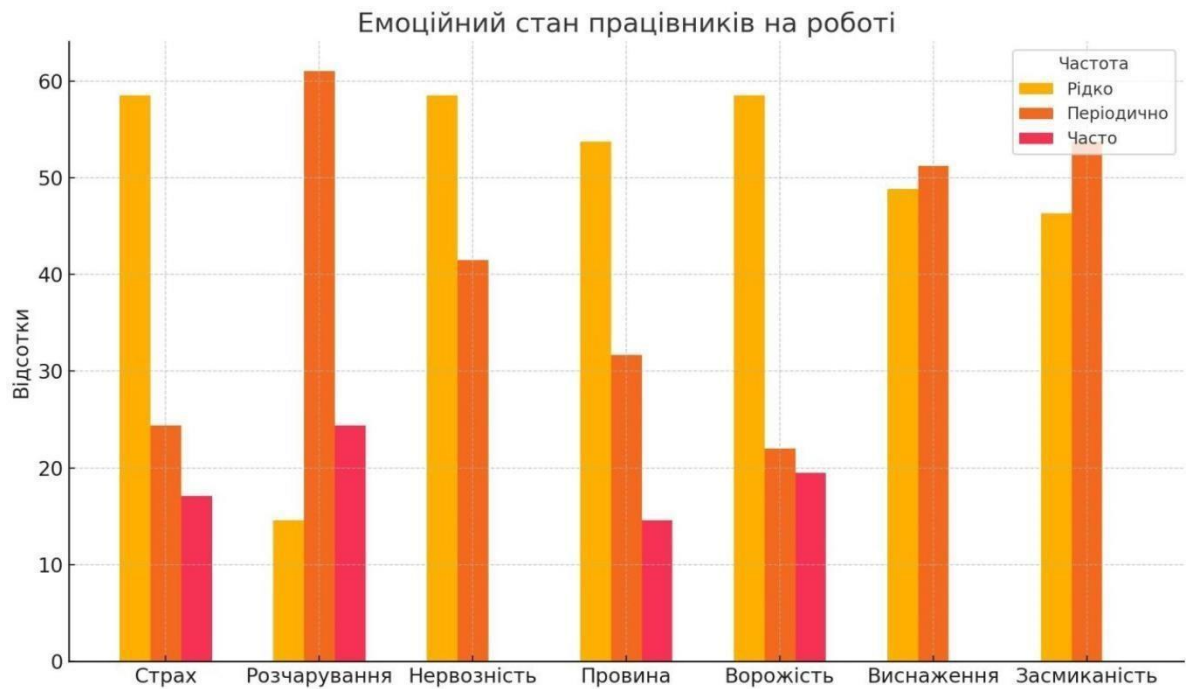


Рис. 2.3 Показники рівня негативного впливу роботи на психологічний стан українських вчителів (за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон, адаптація С. Максименка, О. Кокуна, Є. Топалова).

Отже, за підсумками дослідження можна стверджувати про значну поширеність стресу серед учасників, понад 80% з яких перебувають у категоріях «вищий за середній» або «високий» рівень негативного впливу трудової діяльності. Це свідчить про існування системної проблеми в робочому середовищі, що вимагає комплексного стратегічного втручання задля її вирішення. Окремо наголошується на проблемі емоційного виснаження: робочі чинники, аналізовані у цій вибірці, демонструють відчутний вплив на психологічний стан індивідів. Унаслідок цього виникає стійке напруження, яке має властивість поступово акумулюватися та посилюватися.

Особливу увагу заслуговує група критичного ризику, яка охоплює близько 5% респондентів. Вони перебувають у стані надмірного стресу, що створює серйозні загрози для їхнього здоров'я, а також значною мірою впливає на загальну професійну ефективність.

Виходячи з результатів, отриманих за методикою «Стійкість до стресу», розробленою С.Д. Максименком, Л.М. Карамушкою та Т.В. Зайчиковою (див. табл. 2.7), було зроблено такі узагальнюючі висновки.

Таблиця 2.7

Показники рівня стійкості до стресу українських вчителів (за методикою «Стійкість до стресу» (С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова)

Рівень стійкості до стресу	Отримані результати у %
Низький	6,45%
Середній	87,1%
Високий	6,45%

Переважає більшість опитаних педагогів (27 осіб, що становить 87,1%) демонструють середній рівень здатності до адаптації у стресових ситуаціях. Це вказує на наявність базових вмінь управління стресом, однак водночас свідчить про обмежені можливості для ефективного подолання критичних ситуацій без значного зниження продуктивності. Такі працівники здатні виконувати професійні обов'язки у складних умовах, проте їхній емоційний та психологічний резерв може виснажуватися за тривалого впливу стресових факторів. Така динаміка створює передумови для підвищеного ризику розвитку професійного вигорання.

Невеликий відсоток респондентів (2 особи, 6,45%) продемонстрував низький рівень адаптивності до стресових обставин. У представників цієї групи спостерігається нестача ефективних стратегій подолання стресу, що виявляється у підвищеній тривожності, швидкому емоційному виснаженні та зниженні професійної продуктивності. Це може сприяти виникненню негативних психоемоційних наслідків, серед яких професійне вигорання, депресія або навіть розвиток соматичних захворювань.

Ще двоє респондентів (також 6,45%) засвідчили високу здатність до адаптації у стресових умовах. Ці педагоги демонструють стабільну продуктивність навіть у ситуаціях підвищеного емоційного чи професійного навантаження, а також вирізняються наявністю розвинених механізмів психологічного самозахисту,

саморегуляції емоційного стану та зберігають мотивацію на високому рівні. Представники цієї групи є важливим ресурсом для освітнього закладу, оскільки їх досвід і поведінка можуть слугувати позитивним прикладом для інших співробітників, сприяючи формуванню стабільного й сприятливого робочого середовища.

Більше половини респондентів (58,06%) переконані, що їхня робота недооцінюється в межах колективу. Цей факт вказує на можливий дефіцит визнання зусиль працівників та існування бар'єрів у внутрішньокolleктивній комунікації.

Майже половина учасників дослідження (48,8%) зазначає, що вони продовжують виконувати свою професійну діяльність навіть за наявності проблем із самопочуттям. Така поведінка може бути свідченням високого рівня професійної відповідальності, але водночас вона свідчить про недооцінку власного здоров'я як важливого ресурсу для довготривалої та ефективної діяльності.

56,06% респондентів постійно турбуються за якість виконання своїх професійних обов'язків. Цей показник може вказувати на високі особисті стандарти, але одночасно є свідченням стресу та психологічного тиску, що супроводжує виконання роботи.

Серед опитаних 52,21% періодично демонструють прояви агресивної поведінки, а 26,8% виявляють неприйняття критики. Такі дані можуть свідчити про емоційне напруження в колективі та необхідність удосконалення навичок конструктивного сприйняття критичних зауважень.

За даними дослідження, 63,3% респондентів регулярно відчують роздратування, що найімовірніше є наслідком високого рівня стресу та умов психологічного дискомфорту в робочому середовищі.

Прагнення до лідерства висловили 57% опитаних, що свідчить про їх амбіції та готовність взяти на себе відповідальність. Крім того, 56,66% респондентів характеризують себе як наполегливих, що може мати позитивний вплив на ефективність діяльності колективу.

Водночас варто звернути увагу на рівень загального стресу серед працівників: 48% респондентів повідомляють про проблеми з безсонням, а 42,2% переживають

сильні емоційні реакції на неприємні ситуації. Це є тривожним сигналом щодо можливого погіршення продуктивності та психологічного стану співробітників.

64,5% опитаних зазначають, що їм бракує часу для відпочинку, що може бути наслідком перевантаженого графіка роботи.

Окрім цього, 35,5% зізнаються у постійних конфліктах на робочому місці, що вказує на напружені стосунки в колективі.

Важливо також врахувати дані про брак ресурсів для реалізації професійних амбіцій: 74,2% респондентів відзначили недостатність влади та автономії для досягнення власних цілей.

До того ж 64,5% працівників скаржаться на нестачу часу для занять улюбленою справою, що потенційно може негативно позначитися на їхньому психологічному стані.

Наостанок варто зазначити, що 48,4% респондентів відчувають тривогу через ризик втрати роботи, що свідчить про невпевненість у власній кар'єрній стабільності та майбутньому. Очевидним є необхідність усунення цих стресових факторів для забезпечення комфортного функціонування робочого середовища.

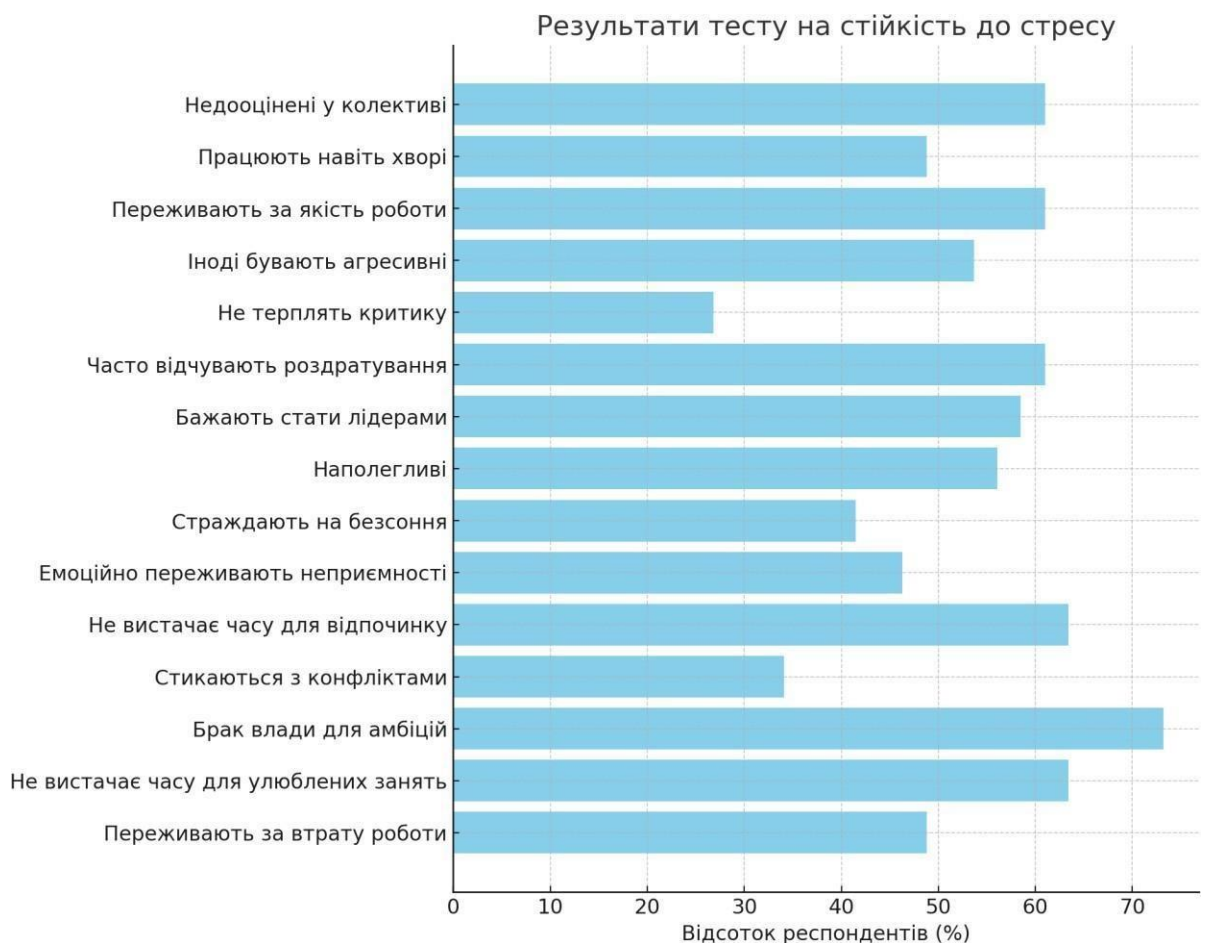


Рис. 2.4 Показники рівня стійкості до стресу українських вчителів (за методикою «Стійкість до стресу» (С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова)

Отримані результати демонструють широкий спектр особливостей рівня стресостійкості та супутніх чинників у респондентів, які працюють в умовах підвищеної складності. Дані вказують, що більшість педагогів є вразливими до тривалого впливу стресу. Військовий контекст, зокрема загрози фізичної безпеки, соціальна нестабільність і високий психологічний тиск, виступають ключовими чинниками, що збільшують загальний рівень напруженості.

Низький або середній рівень стресостійкості у 90,3% опитаних підкреслює необхідність упровадження спеціалізованих програм, спрямованих на розвиток психологічної резистентності. Таким чином, більшість респондентів перебувають у стані, що балансує між стресостійкістю та вразливістю, що свідчить про критичну потребу в заходах для зниження рівня стресу та підтримки їхніх адаптивних ресурсів.

Недооцінення всередині колективу може спричиняти демотивацію, відчуття несправедливості та посилення напруги у взаємовідносинах між працівниками.

Спостерігається тенденція до нехтування власним здоров'ям.

Показники емоційної напруженості та рівня агресії свідчать про накопичення стресу в колективі й можливість виникнення конфліктів: 51,6% респондентів час від часу проявляють агресивну поведінку, 25,8% демонструють нетерпимість до критики, 61% регулярно відчувають роздратування.

Ще однією проблемою є відсутність можливостей для якісного відпочинку чи заняття улюбленими справами у більшості респондентів, що підвищує ризик їхнього виснаження та втрати мотивації. Дослідження вказує на помірний рівень стресостійкості працівників, проте їхній психоемоційний стан залишається крихким через недостатню підтримку, надмірні вимоги, недооцінення вкладених зусиль і надмірне робоче навантаження. Для забезпечення високої продуктивності та благополуччя працівників необхідне впровадження комплексних заходів,

спрямованих на зниження рівня стресу, покращення умов праці та розвиток ефективної комунікації всередині колективу.

Необхідно переглянути підходи до системи зворотного зв'язку та заохочень, щоб забезпечити справедливе визнання внеску кожного працівника. Особливу увагу слід приділити впровадженню культури турботи про здоров'я, де відпочинок і добрий емоційний стан сприйматимуться як складові ефективності, а не як слабкість.

Важливо створити систему підтримки, яка сприятиме зниженню рівня самокритики та психологічного тиску серед працівників. Доцільно запроваджувати заходи для зменшення рівня емоційного напруження, як-от навчання навичок ефективної комунікації. Також необхідно розвивати баланс між роботою та особистим життям, наприклад, через оптимізацію робочого навантаження чи впровадження гнучкого графіка роботи.

Проблеми зі сном і тривожність свідчать про значний негативний вплив стресу на психологічний стан співробітників.

Останнім у рамках нашого дослідження було обговорення шести відкритих питань.

Аналіз відповідей на питання про те, як поточна ситуація в країні впливає на ставлення до роботи, показав, що більшість респондентів відзначають посилення тривоги, невизначеність і страх перед майбутнім. Ця нестабільність спонукає їх переосмислити роль роботи, акцентуючи увагу на сім'ї, особистому благополуччі та здоров'ї. Утім, дехто зазначив, що через ці обставини вони стали більш відповідальними та почали цінувати підтримку колег і командну роботу.

Відповіді на запитання про зміни в робочому дні чи графіку через початок війни свідчать про адаптацію більшості працівників до нових умов праці. У багатьох випадках зміни були незначними або полягали у перерозподілі обов'язків, проте були й випадки частих переробок через збільшене навантаження. Зокрема, негативно впливають на планування та стабільність роботи постійні повітряні тривоги, форс-мажорні обставини і загальна нестабільність. Це демонструє необхідність швидкого реагування на непередбачувані ситуації та вміння адаптуватися до змін.

Аналіз відповідей на питання про психологічні й емоційні труднощі на роботі під час війни виявив, що найбільшими викликами є хронічний стрес, постійна тривожність, роздратування та проблеми зі сном. До цього додалися труднощі в концентрації, схильність до прокрастинації, психологічна напруга через економічну нестабільність і страх втрати роботи. Спілкування з колегами чи учасниками освітнього процесу нерідко призводить до додаткового стресу через різні рівні емоційного навантаження у колективі. Ці труднощі значною мірою продиктовані як загальною ситуацією у країні, так і особистими тривогами.

На запитання щодо ролі педагога в загальній стратегії закладу освіти під час воєнного стану частина респондентів наголосила на зростанні їхньої особистої й професійної відповідальності. Вони усвідомлюють свою здатність впливати не лише на продуктивність освітніх процесів, але й на моральний стан колективу. Водночас інша частина респондентів зауважила, що через обмежені повноваження в прийнятті рішень управлінськими органами або адміністрацією не вбачає особливої ролі у змінах.

На запитання, що сприяє їхній ефективності як педагогів у цей складний час, респонденти підкреслили важливість таких факторів, як особиста стійкість, терпіння, професійний досвід, чітке планування та емоційна підтримка з боку колег. Для багатьох головним джерелом натхнення є відповідальність перед колективом і сім'єю, а також переконаність у майбутньому та важливість спільних зусиль. Рівень усвідомлення відповідальності значно зріс для більшості респондентів, що видно з відповідей на запитання про зміну їхнього ставлення до професійних і особистісних обов'язків у воєнний період. Зокрема, педагоги усвідомлюють, що їхні дії впливають не лише на внутрішні процеси закладу освіти, а й на моральний стан колег і суспільство. Для деяких опитаних відчуття збільшеної відповідальності стало тягарем через необхідність швидкої адаптації до нових обставин.

Складна ситуація в країні негативно позначається на емоційному стані працівників освіти, спричиняючи зростання рівня стресу й тривожності. Поряд із власними емоційними викликами, на плечах педагогів лежить подвійний тягар відповідальності за учнів. Попри ці труднощі значна частина педагогічного

колективу демонструє здатність до адаптації, взаємопідтримки й готовність брати на себе додаткові обов'язки задля забезпечення безперервного навчального процесу.

Необхідно звернути особливу увагу на емоційний стан педагогів і забезпечити їм належну підтримку, адже це може позитивно вплинути на моральний дух і продуктивність всього освітнього закладу. Згідно з отриманими результатами дослідження, можна провести аналіз підтверджених гіпотез та визначити ті, які потребують перегляду.

Основна гіпотеза, яка стосувалася значного емоційного вигорання вчителів під час війни, викликаного стресовими умовами, високою відповідальністю та недостатньою підтримкою, підтверджується. Результати дослідження демонструють критично високий рівень емоційного виснаження (90% опитаних українських учителів відчувають сильний стрес), деперсоналізації (88% респондентів переживають емоційну дистанцію) та труднощі у міжособистісному спілкуванні. Ці дані свідчать про те, що воєнні умови та недооцінка зусиль педагогів створюють серйозний психологічний тиск, який сприяє процесу вигорання.

Перша часткова гіпотеза щодо негативного впливу стресових умов на мотивацію педагогів підтверджується частково.

Так, 41,5% опитаних вчителів заявили про зниження задоволення від роботи, а 51,2% повідомили про надмірну напруженість. Водночас 34,1% демонструють значну амбіційність, а 58,5% задоволені своїм професійним статусом, що вказує на збереження певного рівня мотивації навіть у складних умовах.

Друга часткова гіпотеза стосовно формалізації спілкування в освітньому процесі під час війни та її впливу на зниження ефективності командної роботи також підтверджується. Формальність у взаємодії між учасниками освітнього середовища зазначили 46,3% респондентів. Високий рівень деперсоналізації додатково підтверджує негативний ефект формального підходу, що значно знижує ефективність командної діяльності й сприяє посиленню емоційного вигорання серед педагогів.

Часткову гіпотезу 3, яка стверджує, що зростання соціальної ізоляції педагогів під час воєнного часу сприяє поглибленню емоційного виснаження та підвищенню рівня стресу, було підтверджено. Зокрема, 46,3% опитаних вважають себе ізольованими від колег, що підсилює прояви стресових станів.

Крім того, високий рівень емоційного відчуження у 88% респондентів додатково свідчить про недостатність соціальної підтримки, яка посилює ризик виникнення професійного вигорання.

Гіпотеза 4, яка передбачала, що зниження рівня задоволеності власними професійними результатами під час війни може провокувати відчуття недооцінки та негативно впливати на загальну мотивацію педагогів, отримала часткове підтвердження. Так, 5,5% респондентів оцінюють свій професійний статус позитивно, а 46,3% висловлюють переконання у важливості своєї роботи.

Водночас значна частина педагогів (52,2%) повідомляє про незадоволеність результатами своєї діяльності. Це, ймовірно, є наслідком відчуття недооцінки, недостатньої впевненості у вагомості власних досягнень і дефіциту позитивного зворотного зв'язку.

Також була підтверджена часткова гіпотеза 5, згідно з якою підвищений рівень фізичної втоми та психічного стресу серед педагогів у воєнний період є наслідком перенавантаження роботою та браку можливостей для якісного відпочинку.

Дослідження виявило, що 90% педагогів мають середній або високий рівень психоемоційного виснаження. Половина опитаних (52,2%) зазначила надмірну напруженість в умовах роботи, тоді як 43,9% вказали на обмежений час для відпочинку. Ці дані вказують на значне перевантаження педагогів та недостатність ресурсів для їхнього відновлення.

Узагальнено результати дослідження дозволяють зробити висновок про наявність системного емоційного вигорання серед педагогічних працівників у період воєнного часу. Ключовими чинниками цього явища є високий рівень стресу, емоційне виснаження та соціальна ізоляція. Ситуацію додатково ускладнюють формалізація комунікації та зростання відчуженості між учасниками освітнього процесу, що суттєво впливає на якість їхньої взаємодії та загалом на ефективність здійснення освітньої діяльності.

Всупереч високому рівню стресових факторів, внутрішня віра у професійну цінність своєї діяльності та висока мотивація (відзначена у 80,5% респондентів) свідчать про наявність значного потенціалу для відновлення життєвих і професійних ресурсів педагогів. У цьому контексті особливо важливо впроваджувати заходи, спрямовані на зниження рівня стресу, поліпшення міжособистісних взаємин та створення дієвої системи соціальної підтримки освітян.

РОЗДІЛ 3.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

3.1 Загальні поради щодо профілактики стану професійного вигорання вчителів

Стан професійного вигорання є одним із найпоширеніших викликів, що постають перед педагогами. В умовах війни проблема емоційного виснаження, фізичної втоми та апатії поглиблюється через зростання рівня стресу, невизначеності та інтенсивності робочого навантаження.

Негативний вплив цього прояву виходить далеко за межі емоційної сфери, маючи серйозні наслідки для фізичного здоров'я, зокрема провокуючи розлади травної системи, підвищення артеріального тиску та розвиток синдрому хронічної втоми.

Характерною особливістю професійного вигорання є його поступовий перебіг. Емоційне виснаження, якщо його не розпізнати на ранніх стадіях, може призвести до зниження якості виконання службових обов'язків, зростання кількості конфліктів у трудових колективах і посилення нестабільності у кадровому складі.

У контексті війни проблематика професійного вигорання загострюється, оскільки вчителі вимушені працювати в умовах постійного дефіциту ресурсів, підвищеної небезпеки та нестабільності. Емоційне виснаження виступає первинним етапом вигорання і за відсутності своєчасного втручання може спричинити зниження професійної активності, погіршення психологічного клімату в колективах педагогів і збільшення звільнень через надмірне навантаження.

В умовах воєнного часу критично важливо запобігати таким негативним наслідкам задля забезпечення стабільної роботи освітніх установ та збереження кадрового потенціалу.

Рекомендації щодо профілактики синдрому професійного вигорання можна умовно розділити на два основні напрями. Перший охоплює заходи на рівні освітнього закладу. Другий зосереджується на індивідуальних рекомендаціях для вчителів.

Рекомендації для впровадження на рівні закладу освіти.

1. Оптимізація робочих процесів: переглянути розподіл обов'язків серед педагогічного колективу з метою забезпечення рівномірного навантаження; створити можливість гнучкого робочого графіка, враховуючи сучасні виклики та необхідність мінімізувати вплив непередбачуваних факторів. Запровадити автоматизацію завдань через використання електронних систем для моніторингу успішності учнів і оптимізації навчальних процесів, що дозволить скоротити виконання малоефективної роботи.

2. Забезпечення психологічної підтримки: організовувати регулярні консультації з фаховими психологами або психотерапевтами для педагогів; створювати групи підтримки, де вчителі матимуть змогу ділитися проблемами, обговорювати складні ситуації та отримувати професійні рекомендації.

3. Професійне навчання та розвиток освітян: Проведення тренінгів з подолання стресу, спрямованих на освоєння технік релаксації, запобігання емоційному вигоранню та вдосконалення комунікативних навичок у кризових умовах. Організація вправ для моделювання кризових ситуацій, які допоможуть сформувати навички стійкості у стресових обставинах. Використання кейсових підходів для аналізу реальних ситуацій у закладі та розробки практичних рішень.

4. Програми мотивації та підтримки: запровадити заходи для визнання досягнень педагогів; забезпечити можливості для професійного та кар'єрного зростання. Регулярно організовувати командні події для покращення атмосфери в колективі та зниження емоційного напруження.

Загальні рекомендації для педагогів та адміністративного персоналу.

1. Розвиток емоційної стійкості: навчатися та практикувати техніки релаксації, такі як дихальні вправи, медитація чи аутотренінг. Долучатися до програм особистісного розвитку, які сприяють формуванню впевненості у собі та вдосконаленню емоційного самоконтролю.

2. Акцент на ключових завданнях: регулярно проводити аналіз робочих обов'язків для визначення пріоритетів і уникнення перевантаження.

Використовувати сучасні методики тайм-менеджменту для ефективнішого планування часу й організації робочої діяльності.

3. Для забезпечення балансу між роботою та особистим життям важливо залишати час для відпочинку та відновлення сил. Навіть у складних і стресових умовах слід виділяти можливість для занять хобі чи проведення часу із близькими.

4. Формування звички до регулярної фізичної активності сприяє зниженню рівня стресу та покращенню загального фізичного і психологічного стану. Особиста психотерапія є дієвим варіантом для педагогів, які відчують значний рівень емоційного вигорання. Звернення до фахівців дозволяє отримати індивідуальні рекомендації та підтримку, необхідну для подолання проблем.

5. Розвиток лідерських якостей займає важливе місце. Наприклад, участь у тренінгах із комунікації, управління конфліктами, стимулювання мотивації та прийняття рішень у кризових ситуаціях допомагає вдосконалити професійні навички.

Для максимального ефекту навчальним закладам варто застосовувати комплексний підхід. Дієві заходи профілактики професійного вигорання мають враховувати як загальну організаційну складову, так і сприяти особистісному розвитку вчителів.

Для забезпечення найкращих результатів освітнім закладам варто застосовувати комплексний підхід. Ефективна профілактика професійного вигорання включає заходи на рівні установи та особистий розвиток педагогів. Основними складовими можуть бути:

Постійний моніторинг емоційного стану: проведення регулярних опитувань серед учителів для оцінки рівня стресу та оперативного реагування на виявлені проблеми.

Активне залучення психологів: організація навчальних заходів, надання індивідуальних консультацій та участь у групових зустрічах для підтримки працівників.

Розвиток корпоративної культури: формування атмосфери взаємної підтримки, де кожен працівник може відчувати себе важливим і потрібним.

Тож, профілактика професійного вигорання є першочерговою умовою для збереження психологічного та фізичного здоров'я педагогів, і ефективним засобом підвищення продуктивності та стабільності функціонування освітнього закладу, особливо в умовах війни.

3.2 Розробка та впровадження тренінгової програми з профілактики та корекції вигорання для українських освітян у період війни

Профілактика професійного вигорання потребує комплексного підходу. З одного боку, необхідно мінімізувати вплив стресових факторів у робочому середовищі, з іншого - активізувати особистісні ресурси педагогів для успішного подолання наслідків професійного та організаційного стресу. Програми профілактики та реабілітації, спрямовані на зниження ризику вигорання, мають базуватися на аналізі організаційних стрес-факторів і враховувати психологічні особливості персоналу, здатного протистояти стресовим проявам.

Реалізація таких програм є показником турботи керівництва про своїх працівників і сприяє зміцненню стабільності й ефективності освітнього закладу.

Одним із практичних заходів можуть стати тренінги, орієнтовані на розвиток психологічної стійкості педагогів.

Один із таких тренінгів називається «Мої емоції під контролем».

Мета тренінгу - допомогти учасникам опанувати навички стресостійкості, управління власними емоціями та підтримання психологічної рівноваги в умовах стресу, спричиненого робочими завданнями або особистими труднощами, особливо в період війни.

Тривалість заходу: 3 години.

Формат: теоретична частина з елементами практичних вправ.

Цільова аудиторія: педагоги.

Основні етапи тренінгу:

Вступна частина. Аналіз психологічних наслідків стресу в умовах війни. Огляд фізіологічних і психологічних реакцій на стрес у кризових ситуаціях. Навчання розпізнаванню симптомів емоційного вигорання та нервового перенапруження.

Практичні вправи: «Розслаблення через дихання».

Завдання: зменшити рівень стресу, зняти фізичне напруження та відновити емоційний баланс. Учасники приймають розслаблену позу, заплющують очі та роблять глибокі вдихи через ніс, затримуючи дихання на кілька секунд, після чого повільно видихають через рот. Ця вправа повторюється декілька разів із візуалізацією того, як із кожним видихом напруга залишає тіло. Очікуваний результат: зниження тривожності й почуття внутрішнього спокою.

Вправа «Знайди цікавинку в собі».

Завдання: активізувати внутрішні резерви для подолання стресу та переоцінити негативні ситуації.

Картки із запитаннями допомагають учасникам знайти власну мотивацію:

- Що тобі подобається у твоїй роботі?
- У які моменти ти відчував найбільшу гордість?
- Розкажи про власне хобі?

Педагоги діляться особистими історіями в колективі, розповідаючи про моменти, які допомагають їм впоратися з труднощами.

Очікуваний результат: покращення настрою, підвищення мотивації та зміцнення впевненості у своїх силах.

Такі тренінги сприяють не лише збереженню психологічного здоров'я педагогів, але й створенню комфортної емоційної атмосфери у колективі навчального закладу.

Вправа «Мій спокій».

Мета: навчитися швидко реагувати на стресові ситуації на роботі.

Завдання для учасників: розробити власний план з подолання стресу в умовах інтенсивного навантаження.

Основні запитання:

- Що мене заспокоює?
- Як поділитися своїми думками та почуттями з колегами або близькими?
- Де я беру сили?

Результат: кожен учасник створює індивідуальний чіткий план дій на випадок виникнення стресу.

Огляд теорії:

- Як залишитись спокійним у напружених обставинах.
- Психологічні техніки управління емоціями: використання когнітивноповедінкової терапії для роботи із негативними думками, позитивне сприйняття стресових ситуацій.
- Роль соціальної підтримки: як налагоджувати здорові й підтримуючі відносини на роботі та в сім'ї в періоди стресу.

Вправа «Керований конфлікт».

Мета: навчитися вирішувати конфлікти та долати стресові ситуації професійно та ефективно.

Метод роботи: рольова гра. Один учасник має невирішену проблему, інший наразі перевтомлений, має труднощі на роботі. Завдання: спільно знайти оптимальне вирішення конфлікту, зберігаючи спокій, взаємоповагу та професійний підхід.

Обговорення після виконання: учасники аналізують досвід та діляться ідеями, як ці техніки можна застосувати в реальних умовах.

Вправа: «Відновлення ресурсів і природа».

Мета: зняти емоційне напруження й досягнути внутрішньої гармонії. Процес виконання: учасники закривають очі та уявляють перебування у природному середовищі – на узбережжі моря, в лісі чи поруч із річкою. Подумки фокусуються на тому, що вони відчувають, чують і бачать.

Використання технік візуалізації дозволяє зменшити рівень стресу та досягнути внутрішнього балансу.

Заключна частина: кожен учасник ділиться власним досвідом та розповідає про методи подолання стресу, які використовує у щоденному житті.

Рефлексія: учасники підводять підсумки занять і складають перелік змін, які планують впровадити для зміцнення емоційної стійкості.

Очікувані результати після завершення тренінгу:

Удосконалення вміння управляти стресом і власними емоціями.

Розвиток навичок ефективного врегулювання конфліктів на роботі.

Зростання впевненості у своїх можливостях і підвищення емоційної стійкості.

Формування здорових способів відновлення та підтримки психологічного добробуту.

Результати тренінгу:

Покращення здатності керувати стресом і емоціями.

Вироблення навичок ефективного управління конфліктами.

Підвищення стресостійкості та впевненості.

Створення здорових механізмів відновлення та підтримки психологічного здоров'я.

Тренінг «Контроль емоцій та регулювання командою у кризових умовах».

Мета: сприяти розвитку емоційного інтелекту, вдосконалити навички емпатії, управління емоціями та створення підтримувальної атмосфери в команді. Це має ключове значення для забезпечення стабільності організації у складних умовах війни.

Тривалість: 3 години.

Формат: поєднання теоретичних блоків із практичними вправами.

Цільова аудиторія: вчителі.

Вступна частина. Обговорення значення емоційного інтелекту в умовах кризи. Основні поняття емоційного інтелекту. Самопізнання. Саморегуляція. Емпатія. Соціальні навички.

Практичне застосування емоційного інтелекту у кризових ситуаціях: Як емоційний інтелект допомагає лідерам керувати командами під час стресу та періодів невизначеності. Роль емоційного інтелекту у прийнятті рішень, побудові ефективної комунікації з учасниками освітнього процесу та підвищенні мотивації.

Практичні вправа «Емоції навколо мене».

Мета: навчитися усвідомлювати свої емоції та розпізнавати їх у тих, хто поруч, зокрема в складних і стресових обставинах.

Учасники дивляться на картинки, де є люди з різними емоційними станами. Кожен має визначити емоцію, яку переживає людина на картинці.

Обговорення: як ці емоції впливають на поведінку людини в робочому середовищі? Як навчитися розпізнавати емоції у учасників освітнього процесу?

Вправа «Рольова гра: психологічна витримка у кризі».

Мета: формування навичок ефективного реагування на емоційно напружені ситуації.

Учасники розігрують сценарій, де колега переживає сильну емоційну реакцію через кризу на роботі (перевантаження, конфлікт).

Завдання для вчителя: проявити емпатію, проаналізувати проблему, знайти конструктивне рішення. Проаналізувати наскільки важливо вміти слухати та підтримувати інших у складних емоційних ситуаціях?

Вправа «Я-лідер».

Мета: розвинути здатність до керування власного стану та підтримки емоційної стійкості у робочих і критичних умовах.

Треба проаналізувати, які емоції виникають у них найчастіше під час роботи та у кризових обставинах. Завдання включає опис ситуації, коли пережиті емоції вплинули на їхні рішення або взаємодію з командою. Також слід створити ефективні способи для контролю емоцій в умовах високого стресу, наприклад, використання техніки глибокого дихання чи переосмислення ситуацій у позитивному ключі.

Огляд теорії.

Важливість емоційного інтелекту в лідерстві: як вдосконалення емоційного інтелекту сприяє не тільки управлінню емоціями інших, але й збереженню власної емоційної рівноваги в складних ситуаціях.

Емпатія як ключ до успішного лідерства: як слухати та усвідомлювати потреби всіх учасників навчального процесу, забезпечувати підтримку та допомогу в складних ситуаціях.

Спілкування як важливий інструмент для подолання стресу: як створити дієву комунікацію з командою, особливо коли члени переживають стрес або емоційне виснаження.

Вправа «Мова тіла».

Мета: освоїти правильну інтерпретацію невербальних сигналів (жестів, міміки, постання), щоб отримати глибше розуміння емоційного комфорту команди.

Учасники отримують картки з різними невербальними ознаками (наприклад, схрещені руки, зменшений зоровий контакт, нахилена голова).

Завдання: з'ясувати, що можуть означати ці сигнали і як слід правильно на них реагувати.

Яким чином невербальна комунікація сприяє формуванню підтримуючого клімату на робочому місці?

Вправа «Активне слухання».

Мета: покращити навички активного слухання та зміцнити емоційну підтримку між колегами.

Учасники працюють у парах: один описує стресову ситуацію на роботі, а інший - уважно слухає (не перебиває, ставить уточнюючі запитання, проявляє співчуття). Поступово партнери змінюються.

Яким чином змінилася атмосфера під час бесіди, коли одна особа уважно слухала, а інша лише ділилася своїми емоціями?

Заключна секція:

Рефлексія: кожен учасник вирішує, які з набутих навичок він хоче використати для поліпшення емоційного клімату в команді.

План вдосконалення емоційного інтелекту: кожен учасник створює індивідуальний план на наступний місяць для покращення своїх емоційних умінь.

Підсумки тренінга:

Удосконалення вміння до саморегуляції та контролю емоцій.

Вдосконалення емпатії і ефективного слухання при спілкуванні з колегами, учнями, батьками.

Зміцнення емоційної стійкості в ситуаціях стресу та невизначеності.

Покращення лідерських компетенцій шляхом підвищення комунікативності та допомоги в кризових моментах.

Своєчасне виявлення симптомів професійного вигорання допомагає уникнути його розвитку до стану дистресу. Для цього потрібно постійно оцінювати стан педагогів, вивчати їх потенційні здібності, а також організовувати тренінги з підвищення стресостійкості.

У профілактиці синдрому вигорання важливим є комплексний підхід, оскільки його причини можуть бути як організаційними, так і індивідуальними факторами. Важливу роль мають ефективна організація праці, підтримка команди, конструктивне вирішення конфліктів і реалістичні очікування щодо результатів роботи.

Щоб уникнути вигорання, необхідно правильно оцінити свою компетентність, вчасно відпочивати та займатися релаксацією. Релігійні або філософські погляди, загальне задоволення соціальним та фінансовим становищем також можуть підвищити стійкість до розчарувань та стресу.

Щоб не допустити вигорання, важливо дотримуватись кількох простих і дієвих порад.

Під час виконання завдань потрібно робити перерви для відпочинку та відновлення енергії. Навіть незначна пауза допоможе знизити стрес.

Не менш істотно засвоїти вміння контролювати стрес. Для цього можна налаштувати робоче середовище, наприклад, змінити робочий простір відповідно до своїх вимог або визначати чіткі межі між професійним і особистим життям.

Слід оволодіти методами релаксації. Це допоможе швидко заспокоїтись у стресових ситуаціях.

Не варто забувати і про професійне зростання. Активна участь у курсах, семінарах або конференціях може не лише розширити знання, але й забезпечити натхнення та підтримку за межами власної команди.

Іноді вигорання говорить про необхідність перегляду своїх життєвих пріоритетів. Зміна погляду на ситуацію, трактування труднощів як шансів для покращення може дати роботу і натхнення.

Слід дбати про своє здоров'я: підтримувати збалансоване харчування, підвищити фізичну активність, зменшити або відмовитися від споживання алкоголю, куріння.

Ще одна суттєва здатність - вміти адекватно розподіляти свої сили і не намагатися встигнути все та бути найкращим у всьому. Конфлікти на службі не слід сприймати дуже серйозно, краще розглядати роботу як одну з складових життя, а не як його головну мету.

Отже, синдром професійного вигорання у українських вчителів в умовах війни є суттєвою проблемою, яка негативно позначається на працездатності та психічному благополуччі. Для його уникнення та виправлення необхідно впровадити заходи, що включають навчання з розвитку стресостійкості, емоційного інтелекту, управління емоціями та підтримці психологічної стабільності. Реалізація цього сприяє підтримці продуктивності, покращенню здоров'я співробітників і стабільності в часи кризи

ВИСНОВКИ

1. Виконано теоретико-методологічний аналіз, в рамках якого описані особливості та причини професійного вигорання українських вчителів в умовах війни. Професійне вигорання вчителів у навчальних закладах вважається наслідком дії різних передумов, що виникають під час виконання професійної роботи. Серед ключових факторів виділяють організаційні та особистісні сторони. Організаційні фактори охоплюють умови праці, обсяг завдань, вимоги до ролі, соціальнопсихологічні аспекти, а також ступінь підтримки в команді. Індивідуальні чинники охоплюють особисті риси, здатність адаптуватися до змін, сприйняття відповідальності за своє життя та професійний ріст, а також способи реагування в стресових умовах. Під час війни це посилюються, оскільки екстремальні робочі умови, невпинний стрес і етичні дилеми викликають нові труднощі для вчителів. Стрес, спричинений невизначеністю на роботі та змінами в робочих умовах, може викликати вигорання. Це погано впливає на емоційне, фізичне та розумове благополуччя освітян, а також на їхню продуктивність і ефективність. Теоретичні моделі, наприклад, п'ятиступенева модель Дж. Грінберга вказують на поступовий прогрес вигорання через різні етапи, з емоційним виснаженням як ключовим елементом.

2. На базі емпіричного дослідження були описані ознаки і фактори професійного вигорання українських педагогів в умовах війни. Більшість опитаних відзначили емоційне вигорання як ключову ознаку виснаження. Цей симптом часто проявляється у вигляді відчуття безперервної втоми, виснаження та апатії навіть після відпочинку. У часи війни вчителі стикаються з постійним стресом через потребу швидко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі та освіті, що викликає велике емоційне навантаження. Численні респонденти відзначили, що безперервний стрес від непередбачуваних обставин і нестачі стабільності в роботі є ключовими причинами, які призводять до цього виснаження. Більшість вчителів підкреслила, що зменшення мотивації стало суттєвим чинником їхньої діяльності. Цей аспект асоціюється з непевністю, змінами та нестабільністю в робочих процесах. Зокрема, опитувані підкресливали, що їм стало складно виявляти сенс у

своїй праці, адже ефективність часто визначалася не стільки їхніми зусиллями, скільки зовнішніми факторами, на які вони не могли вплинути.

3. Відсутня стабільність у тривалих цілях, що призвело до того, що багато вчителів почали відчувати брак внутрішньої мотивації для досягнення високих результатів. Переважна частина опитаних вчителів зазначила про труднощі в знаходженні здорового балансу між професійними і особистими зобов'язаннями. Це викликано декількома причинами, серед яких перевантаженість роботою, безперервна комунікація з батьками, учнями та потреба в оперативному реагуванні на проблеми. Таке явище веде до безперервної присутності на роботі, точніше в роботі, навіть у позаробочий час, що зменшує можливості відновлення емоційних і фізичних сил. Часто респонденти зазначали, що після завершення робочого дня їм важко «відключитися» від роботи, що викликає додатковий стрес і швидке виснаження. Більшість педагогів відзначила, що труднощі в освіті, коливання економічної ситуації, часті зміни в колективі, скорочення кадрів, нехтування чіткою стратегією розвитку є суттєвими причинами вигорання. Нестабільність у функціонуванні навчального закладу викликає відчуття постійного стресу, коли неможливо чітко спрогнозувати, що станеться надалі. Це призводить до того, що викладачі повинні завжди бути готовими до непередбачених обставин, що створює додатковий стрес.

4. Недостатня підтримка з боку адміністрації освітнього закладу є ще одним суттєвим фактором вигорання для більшості педагогів. У військовий час викладачі стикаються з нестачею уваги з боку керівництва, що призводить до відчуття ізоляції та браку необхідної підтримки для подолання важких ситуацій. Учителі відзначають, що часто їм бракує можливостей для вільного обговорення питань та вони не отримують достатніх ресурсів для покращення робочих процесів, що ускладнює виконання їхніх обов'язків. Щодо особистих факторів, більшість опитаних зазначила, що їхній індивідуальний рівень стресостійкості також істотно впливає на виникнення професійного вигорання. Вчителі з високою самооцінкою та занадто великими вимогами до себе більше піддаються вигоранню, оскільки їм потрібно постійно досягати ідеальних показників, що в умовах війни ускладнює це завдання. Отже, причини професійного вигорання серед викладачів під час війни є різноманітними. Вони охоплюють як внутрішні (емоційне виснаження, падіння

мотивації, особистісні риси), так і зовнішні чинники (нестабільність в організації, брак підтримки, баланс між роботою та особистим життям). У дослідженні була висунута гіпотеза, згідно з якою професійне вигорання українських вчителів під час війни обумовлено не тільки індивідуальними факторами, такими як особистісні риси та емоційна витривалість, але й зовнішніми чинниками, зокрема організаційною нестабільністю та недостатньою підтримкою з боку керівництва навчального закладу.

5. Гіпотеза ґрунтувалася на припущенні, що в умовах війни вчителі відчувають посилене стресове навантаження через потребу швидкого ухвалення рішень у кризових ситуаціях без підтримки з боку адміністрації під керівництвом директора та в обставинах постійної невизначеності. Емпіричні дані підтвердили дану гіпотезу. Встановлено, що вчителі з високим рівнем стресу та низькою емоційною стійкістю частіше піддаються ризику професійного вигорання. Вчителі, що зазнають нестабільності в установі, відсутності ясної стратегії та підтримки з боку адміністрації, відчувають додатковий стрес і втомленість. Сформулювали універсальні поради з профілактики синдрому професійного вигорання для освітніх установ, а також індивідуальні поради для вчителів та програму психологічної підтримки у подоланні професійного вигорання педагогів під час війни.

Можливості подальшого вивчення професійного вигорання українських педагогів в умовах війни можна окреслити через такі аспекти. Одним із них являється аналіз результативності запропонованих програм психологічного підтримки. Слід здійснити додаткові дослідження ефективності методів підтримки для викладачів, щоб визначити, які стратегії найкраще допомагають зменшити рівень вигорання в воєнний час. Дослідження впливу особистісних психологічних рис, таких як стресостійкість, емоційний інтелект і лідерські якості, на ризик виникнення вигорання є ще одним багатообіцяючим напрямком. Перспективним є також вивчення впливу організаційної культури та управлінських практик на ступінь професійного вигорання вчителів. Необхідно розглянути, як трансформації в організаційній структурі, комунікаціях і підтримці адміністрації під керівництвом директора навчального закладу можуть зменшити стресові чинники та допомогти у створенні здорового робочого середовища. Вивчення впливу організаційної підтримки та можливостей для розвитку корпоративної культури, сфокусованої на

підтримці психічного здоров'я, допоможе створити дієві стратегії управління вигоранням на всіх рівнях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ануфрієв М. І., Капля О. М. Професійне вигорання, як проблема сучасних трудових відносин: зарубіжні та вітчизняні підходи до її вирішення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 450–453.
2. Асєєв В.Г. Мотивація поведінки і формування особистості. Одеса, Фенікс, 2016. 368 с.
3. Березовська Л. І. Теоретичні підходи до синдрому «професійного вигорання» / Л.І. Березовська : зб. наук. праць: філософія, соціологія, психологія. Вип. 17, Ч. 1. Івано-Франківськ : ДВНЗ «Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника», 2012. С. 74–82.
4. Белкін В., Белкіна Н. Мотиви і стимули праці. Соціальний захист. Київ, КНЕУ, 2011. № 7. С. 44-47.
5. Від емоційного вигорання врятує «вихід» із ситуації. URL: <https://te.20minut.ua/Zdorovya/vid-emotsiynogo-vigorannya-vryatue-vihid-iz-situatsiyi-10484868.html> (дата зверення: 02.09.2025).
6. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньо особистісний конфлікт. *Конфліктологічна експертиза: теорія та методика* : XVIII міжнародна науково-практична конференція. К., 2019. С. 8-12.
7. Бойко В.В. Енергія емоцій у спілкуванні: погляд на себе і на інших. Київ: Інформаційно-видавничий дім «Філін», 1996. 472 с.
8. Борисова М.В. Діагностика і профілактика емоційного вигорання. - *Навчально-методичний посібник*. Чернігів, ЯГПУ, 2015. 43 с.
9. Брецько І. Психологічна симптоматика емоційного вигорання особистості. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А.

Онуфрієвої. (12). 2011. С. 110-120.

10. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка.* 2005. Вип. 22-23. С. 47-50
11. Винник В. 100 порад: як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання. Київ: Літера ЛТД, 2010. 174 с.
12. Водоп'янова Н.Є., Старченкова Е. С. Синдром вигорання: діагностика і профілактика. Київ, Книжковий Дім «КМ-БУКС», 2018. С. 109 - 113.
13. Гнускіна Г. В. Професійне вигорання підприємців: зв'язок із соціально-психологічними установками Організаційна психологія. *Економічна психологія: Науковий журнал.* 2015. № 3. С. 30 – 37.
14. Грубі Т.В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* № 2–3(5–6). 2016. С.46–53.
15. Губенко І. Я. Основи загальної і медичної психології, психічного здоров'я та міжособового спілкування: *Підручник.* Київ: Медицина, 2013. 296 с.
16. Депресія: серйозніше, ніж ми звикли думати. (2017). Міністерство охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/article/health/depresija-serjoznishe-nizh-mi-zvikli-dumati> (дата зверення: 03.09.2025).
17. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ.: Главник, 2007. 128 с.
18. Егоршін А.П. Мотивація трудової діяльності. Київ, КНЕУ, 2014. 371 с.
19. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття. URL : <https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogostolittya> (дата зверення: 22.09.2025).
20. Емоційне вигорання на роботі. 8 способів впоратися з синдромом. URL: <https://suspilne.media/7544-emocijne-vigoranna-na-roboti-8-sposobivvporatizsindromom> (дата зверення: 22.09.2025).

21. Ефективні поради від емоційного вигорання під час війни, 2022 [https://mon.gov.ua/ua/news/efektivni-poradi-vid-emocijnogo-vigorannya-pid-chasvijni](https://mon.gov.ua/ua/news/efektivni-poradi-vid-emocijnogo-vigorannya-pid-chas-vijni) (дата звернення: 22.09.2025).
22. Жуковський І. В. Методика вивчення і розвитку мотивації професійного самовдосконалення співробітників фірми. Київ, Управління персоналом, 2014. № 13. С. 211.
23. Завгородня О. В. Проблема психологічного здоров'я: теоретичні та прикладні аспекти. Київ, Книги ХХІ, 2007. №3. с. 126–127.
24. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. Педагогічна думка. 2016. 219 с.
25. Знакова Т.А., Огнев А.С. Професійне «вигорання» керівників. Управління персоналом. 2003. 75 с.
26. Іванашко О. Є. Професійна адаптація і професійне вигорання особистості // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – Серія № 12. Психологічні науки: Зб. наукових праць. – К.: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. – № 19 (43). – С. 82–86.
27. Ільїн Є.П. Мотивація і мотиви. Харків, Видавничий двір «Ін-Юре» 2020. 263 С. 24
28. Карамушка Л. М. Комплекс методик для дослідження психологічних особливостей професійного «вигорання» в підприємців. Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К., 2011. Т.1. Ч.31-32. С.272 – 277.
29. Н. Є. Водоп'янова, О. С. Старченкова (адаптація за Х. Маслач і С. Джексон). Методика «Психологічне вигорання у педагогічній діяльності». Київ: Логос, 2018. 198 с.
30. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. К. Міленіум, 2003. 344 с.

31. Кібанов А.Я. Основи управління персоналом: Підручник. – Миколаїв. ІНФРА-КІЇВ, 2002. 304 с.
32. Когут О.О. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. Кривий Ріг: Видавець Р. А. Козлов, 2021. 320 с.
33. Кібанов А.Я. Основи управління персоналом: *Підручник*. – Миколаїв. ІНФРА-КІЇВ, 2002. 304 с.
34. Когут О.О. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. Кривий Ріг: Видавець Р. А. Козлов, 2021. 320 с.
35. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія. К.: Ніка-Центр, 2007. 432 с.
36. Леженіна Л. М. Методи дослідження емоційного вигорання: *Вісник науки та освіти*. 2023. № 6. С 40-49.
37. Мальцева Н. Стрес-менеджмент. URL: www.officefile.ru (дата звернення: 17.08.2025).
38. Маслач К. Професійне вигорання: як люди справляються. 2013. URL: <http://www.top-personal.ru> (дата звернення: 02.08.2025)
39. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко. URL: https://stud.com.ua/127602/pedagogika/metodika_diaagnostiki_rivnya_emotsiynogo_vigorannya_boyko (дата звернення: 28.10.2025).
40. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
41. Мицишин М. Р. Психологічні особливості професійного вигорання менеджерів: кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра за спеціальністю «053 - психологія» Тернопіль: ТНТУ, 2023. 78 с.
42. Мільнер Б.З. Теорія організації: *Підручник*. Київ. ІНФРА-КІЇВ, 1999. 480 с.

43. Міщенко М.С. Феномен емоційного вигорання особистості – теоретичний аналіз проблеми [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/418/1> (дата зверення: 29.10.2025).
44. Мозгова, Г.П., Ханецька, Т.І., & Якимчук, О.І. Психосоматика: психічне, тілесне, соціальне. Хрестоматія: *Навчальний посібник*. Київ: НПУ імені М.П.Драгоманова. 2021. С. 322.
45. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник / Л. Б. Наугольник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
46. Наугольник Л. Б., Наугольник Р. З. Роль професійного стресу у культурі управління. Управління в освіті: *збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції* (18–19 квітня 2013 р.). Львів: Тріада Плюс, 2013. 324 с.
47. Наумова В.Ю. Феномен емоційного вигорання . Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за ред. В.Г.Кременя, Ю.В.Ковбасюкаю. К.: Основа, 2014. 496 с.
48. Немчин Т.А. Стан нервово-психічного напруження. Психічні стани. Хрестоматія. 2001. С. 364-378.
49. Овчаренко О. Ю. Психологія стресу та стресових розладів : *навч. посіб.* Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с.
50. Орел В. Е. Феномен «вигорання» у закордонній психології: емпіричні дослідження і перспективи. Київ, Видавничий дім «Слово», 2019. № 1. С. 90-101.
51. Основи психології / під заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. К.: Либідь, 1996. 211 с.
52. Парфьонова Т., Миронюк О. Профілактика емоційного вигорання. Психолог. 2013. № 3. С. 37-39
53. Пахомов І.В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти:

навчальний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

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

55. Принь І.-М. О. Професійне вигорання керівника. *Збірник конференції Вінницького національного технічного університету*. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua> (дата звернення: 02.08.2025).

56. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.

57. Професійне вигорання – явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11. Міністерство охорони здоров'я України. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-nehvorobascho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11> (дата звернення: 05.10.2025).

58. Рурик Г. Л. Запобігання виникненню синдрому професійного вигорання та синдрому емоційного вигорання – шлях до збереження психічного здоров'я : методичні рекомендації . Миколаїв, 2020. 41 с.

59. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості / Молодь і ринок, №5/203, 2022, С.76 -80. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4634.2022.264639> (дата звернення: 12.09.2025).

60. Теорія стресу та філософські погляди Ганса Сельє: значення для сучасної медицини. О. М. Радченко, Д.М.Н., Професор, Львівський Національний Медичний Університет Ім. Данила Галицького. URL: <https://healthua.com/neurology/mizdisciplinari-problemi/71356-teorya-stresu-ta-filosofskopoglyadigansasel-znachennya-dlya-suchasno-meditcin> (дата звернення: 12.08.2025).

61. Ткачук Т. А. Синдром професійного вигорання як проблема сучасної психологічної науки. *Технології розвитку інтелекту*. 2016. Т. 2, № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_1_16_meditcin (дата звернення: 12.09.2025).

62. Турова Т. Синдром «професійного вигорання» працівників в системі антикризового управління персоналом: аналіз підходів. *Наука й економіка*. 2010. С. 137-145.
63. Хронічна втома – ще не хвороба, але вже й не здоров'я. URL : <https://oppb.com.ua/content/hronichna-vtoma-shche-ne-hvoroba-ale-vzhe-y-nezdorovu> (дата зверення: 02.09.2025).
64. Цимбалюк І.М. Професійний стрес. *навчальний посібник*. К. ВД «Професіонал», 2005. 656 с.
65. Цьомик-Яворська Т., Костюк О. Особливості емоційного вигорання. *Збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю*. 2020. Вип. 3. С. 201–204.
66. Чайковська О. (2019). Синдром емоційного вигорання. Львівський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. URL: <https://lcptodcz.lviv.ua/news/14-33-35-07-05-2019> (дата зверення: 02.10.2025).
67. Чуйко Г. В., Гуляс І. А. Синдром вигорання: коли він починається. *Наука і освіта*. 2008. № 8/9. С. 119-124.
68. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». URL : <http://habitus.od.ua/journals/2020/17-2020/27.pdf> (дата зверення: 02.10.2025).
69. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості // *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки. Вип. 16. 2021. С.110-119.
70. Edelwich, E., Brodsky, A. *Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. N. Y. New York. 2012. 227 p.
71. Folkman, S., & Lazarus, R. S. Coping and Emotion. In A. Monat, & R. S. Lazarus (Eds.), *Stress and Coping: An Anthology*. New York. 2009. P. 207-227.
72. Greenberg, J. *Upravlenie stressom. Stress management*. 2015. 313 p.
73. Hakanen, J., Bakker, A., Jokisaari, B., & Markku. 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 2017. P 345–360.

74. Maslach, C. Burnout: A multidimensional perspective C. Maslach. Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B.


Shaufeli, C. Maslach and T. Marek. Washington D.C : Taylor & Trancis, 1993. P. 19- 32.

75. Shirom, A. Burnout in Work Organizations. In C.L. Cooper, & I. Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology. 1989. 48 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Запитання Відповіді **30** Налаштування



Дослідження на тему "Особливості професійного вигорання українських вчителів в умовах війни"

Шановні вчителі!

Запрошую Вас взяти участь в опитуванні, яке проводиться в межах магістерського дослідження. Опитування складається з кількох завдань, які потрібно виконати, відповідаючи щиро та відверто на запропоновані запитання. Отримані результати будуть використані узагальнено, виключно у наукових цілях, із збереженням анонімності та забезпеченням конфіденційності.

Щиро вдячна за Вашу відкритість та приділений час!

З повагою, Світлана Федорів (магістрантка спеціальності "Психологія" НУ "Запорізька політехніка"

Завдання 1

Опис (необов'язково)

1.1. Ваше ім'я *

Текст запитання з короткими відповідями

1.2. Ваша стаття *

Додаток Б

Діагностика професійного «вигорання» (Х. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і

вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 — «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, оцініть, як часто Ви його відчували і оберіть відповідний варіант відповіді. Опитувальник

1. Я відчуваю емоційне виснаження після роботи з учнями.
2. Після робочого дня я відчуваю себе спустошеним(ою).
3. Зранку важко налаштуватися на роботу в школі.
4. Я легко знаходжу спільну мову з учнями.
5. Учні часто дратують мене своєю поведінкою.
6. Я відчуваю втому від постійного спілкування з дітьми.
7. Моя робота з учнями приносить мені задоволення.
8. Я відчуваю себе перевантаженим(ою) роботою.
9. Я відчуваю, що добре справляюся зі своїми обов'язками.
10. Іноді я ставлюся до учнів байдуже, як до «об'єктів».
11. Я помічаю, що з роками стаю менш терплячим(ою) до дітей.
12. Мені здається, що я досягаю менших успіхів у навчанні учнів, ніж раніше.
13. Робота забирає в мене занадто багато сил.
14. Я відчуваю втому від спілкування з колегами чи батьками.
15. Мене дратують деякі учні або їхні батьки.
16. Я відчуваю себе виснаженим(ою) фізично і морально.
17. Мені здається, що я роблю важливу роботу.
18. Я відчуваю, що можу ефективно працювати з учнями.
19. Я впевнений(а) у своїх педагогічних здібностях.
20. Я відчуваю, що більше не можу віддавати себе роботі так, як раніше.
21. Я задоволений(а) своїми досягненнями в навчанні учнів.
22. Іноді я відчуваю роздратування або байдужість до учнів.

Обробка та інтерпретація результатів Оцінка
варіантів відповідей:

0	1	2	3	4	5	6
ніколи	дуже рідко	рідко	інколи	часто	дуже часто	завжди

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

«Ключ»

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

Рівень професійного вигорання визначається за таблицею рівнів вигорання.

Таблиця рівнів професійного вигорання:

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

Інтерпретація даних. Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, професійне вигорання тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова професійного вигорання та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо. Редукція особистих досягнень полягає в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Додаток В

Методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова

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

Бланк для відповідей

№ з/п	Питання	Зазвичай	Часто	Рідко	Ніколи
-------	---------	----------	-------	-------	--------

1. Я легко дратуюсь.
2. Я вважаю, що працюю лише тому, що треба десь працювати.
3. Мене непокоїть, що думають колеги про мою роботу.
4. Я відчуваю, що у мене немає жодних емоційних сил заглиблюватись у чужі проблеми.
5. Мене непокоїть безсоння.
6. Думаю, що якби мені випала вдала нагода, я б змінив місце роботи.
7. Я працюю з великою напругою.
8. Моя робота приносить мені задоволення.
9. Відчуваю, що робота з людьми виснажує мене.
10. Переконаний, що моя робота є важливою.
11. Я втомлююся від людських проблем, з вирішенням яких стикаюся на роботі.
12. Я задоволений професією, яку обрав.
13. Некмітливість моїх колег дратує мене.

14. Я емоційно стомлююся на роботі. 15. Я вважаю, що не помилився у виборі своєї професії.
16. Я почуваю себе спустошеним та розбитим наприкінці робочого дня.
17. Відчуваю, що отримую мало задоволення від досягнень на роботі.
18. Мені важко встановлювати чи підтримувати тісні контакти з колегами на роботі.
19. Для мене важливо досягнути високих результатів у роботі.
20. Коли вранці я йду на роботу, почуваю себе свіжим та відпочившим.
21. Мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, яких я доклав.
22. У мене не вистачає часу на сім'ю та особисте життя.
23. Я сповнений оптимізму щодо своєї роботи.
24. Мені подобається моя робота.
25. Я стомився весь час старатися.
26. Мене стомлює участь у дискусіях на професійні теми.
27. Мені здається, що я ізольований від моїх колег по роботі.
28. Я задоволений своїм професійним вибором так, як і на початку кар'єри.
29. Я відчуваю фізичну напругу, втому.
30. Поступово я починаю відчувати байдужість до своїх колег, підлеглих.
31. Робота емоційно виснажує мене.
32. Я використовую ліки для покращення самопочуття.
33. Я цікавлюся результатами роботи моїх колег.
34. Вранці мені тяжко вставати з думкою, що треба йти на роботу.
35. На роботі мене непокоїть думка: скоріше б закінчився робочий день.
36. Навантаження на роботі практично нестерпне.
37. Я відчуваю радість, коли допомагаю оточенню.
38. Я відчуваю, що збайдужів до своєї роботи.
39. Трапляється, що в мене без особливої причини починають боліти голова чи шлунок.
40. Я докладаю зусиль, щоб бути толерантним до колег.
41. Я люблю свою роботу.

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

69. Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування.
70. Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи.
71. Вірю, що можу виконати все, що задумано.
72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх колег.

Обробка та інтерпретація результатів

Ця методика має три шкали: «психоемоційного виснаження», «особистісного віддалення» і «професійної мотивації». Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ»:

Психоемоційне виснаження - 1, 5, 7, 14, 16, 17, 20, 25, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 42, 45, 47, 49, 52, 54, 57, 60, 63, 67, 69 (25 тверджень);

Особистісне віддалення - 3, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 21, 30, 33, 35, 38, 40, 43, 46, 48, 51, 56, 59, 61, 66, 70, 71, 72 (24 твердження);

Професійна мотивація - 2, 6, 8, 12, 15, 19, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 37, 41, 44, 50, 53, 55, 58, 62, 64, 65, 68 (23 твердження).

Кількісна оцінка психічного вигорання у кожній шкалі здійснюється шляхом перетворення відповідей у трибальну систему («зазвичай» - 3 бали, «часто» - 2 бали, «рідко» - 1 бал, «ніколи» - 0 балів) і сумарного підрахунку балів. Обробка здійснюється за «сирим» балом. Після цього за допомогою нормативної таблиці визначається рівень психічного «вигорання» у кожній шкалі. Таблиці норм

Норми для компонента «психоемоційне виснаження»

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10-20	21-39	40-49	50 і вище

Норми для компонента «особистісне віддалення»

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9 і нижче	10–16	17–31	32–40	41 і вище

Норми для компонента «професійна мотивація»

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
7 і нижче	8-12	13-24	25-31	32 і вище

Норми для індексу психічного «вигорання»

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
31 і нижче	32-51	52-92	92-112	113 і вище

Змістовні характеристики шкал.

Психоемоційне виснаження - процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості. Особистісне віддалення - специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми.

Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація - рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Додаток Г

(адаптація С. Д. Максименка, О. М. Кокуна, Є. В. Тополова)

Прочитайте уважно кожне питання. Потім оберіть одну найбільш точну на нього відповідь.

Текст опитувальника:

№ з/п	Як часто Ви відчуваєте на роботі таким чином?	1	2	3	4	5
		нік ол и аб о ду же рід ко	рі дк о	періо дичн о	ча ст о	дуж е част о
1	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі наляканим?					
2	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі розстроєним?					
3	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі нервовим?					
4	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі винним?					
5	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі ворожим?					
6	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі сторожким?					
7	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі виснаженим?					
8	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі засмиканим?					
9	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі присоромленим?					
10	Як часто Ви відчуваєте себе на роботі роздратованим?					

Обробка та інтерпретація результатів:

Для оцінки досліджуваному пропонується п'ятибальна шкала.

Сума набраних балів за вищенаведеними 10 питаннями складає рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника.

Його мінімальне значення дорівнює 10 балам, а максимальне – 50 балам.

В таблиці вказано нормативні дані (показники чоловіків та жінок за цієї методикою також виявилися дуже близькими).

Коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α) за цією методикою склав 0,94.

Нормативні дані показника рівня негативного впливу роботи
на психологічний стан

	Рівень	Значення показника у балах
1	Низький	10-13
2	Нижчий за середній	14-17
3	Середній	18-26
4	Вищий за середній	27-38
5	Високий	39-50

Додаток Д

Тест «Стійкість до стресу»

(Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. (Ред. 2006).

Інструкція для учасників опитування:

Вам пропонується тест, який дозволить Вам дати самооцінку стійкості до стресу.

Результат буде об'єктивнішим, якщо Ваші відповіді будуть щирими.

Текст опитувальника:

№ з/п	Запитання	Рідко	Іноді	Часто
1	Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	1	2	3
2	Я намагаюся працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3

3	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5	Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6	Я буваю роздратованим	1	2	3
7	Я стараюся стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9	Я страждаю на безсоння	1	2	3
10	Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3

11	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12	У мене бракує часу для відпочинку	1	2	3
13	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14	Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15	Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3

16	Я все роблю швидко	1	2	3
17	Я відчуваю острах, що втрачу роботу (не вступлю до інституту)	1	2	3
18	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрахуйте суму балів, яку Ви набрали, і визначте, який рівень Вашої стійкості до стресу

Сумарне число балів	Рівень вашої стійкості до стресу
43–54	низький
31–42	середній
18–30	високий

Додаток Е

Відкриті питання

Інструкція: опишіть, будь ласка, кількома реченнями ваш стан згідно із запропонованими твердженнями на момент тут і зараз.

1. Як поточна ситуація в країні впливає на ваше ставлення до роботи?
2. Як змінився ваш робочий день чи робочий графік із початком війни?
3. Які емоційні та психологічні труднощі ви маєте на роботі під час війни?
4. Як ви бачите свою роль у спільній стратегії гімназії в умовах війни?
5. Що допомагає вам залишатися ефективним педагогом у цей час?

6. Як змінюються ваші уявлення про особисту та професійну відповідальність в умовах війни?

Ці питання допоможуть комплексно оцінити, як війна впливає на професійне вигорання, враховуючи як зовнішні фактори, так і внутрішні механізми адаптації та стресу.

