

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут післядипломної освіти

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

кафедра психології

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

В.о.завідувача кафедри психології

_____ Володимир ШЕВЧЕНКО

« листопада 2025 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему:

**ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ПЕДАГОГІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ**

Керівник:

Викладач

Заблоцький Вадим Васильович

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

В.о.завідувачки кафедри

психології НУК імені адмірала

Макарова, канд. психол. наук,

доцент

Карсканова Світлана Вікторівна

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконала:

студентка VI курсу групи 664 Мз

Пирогова Наталія Анатоліївна

(П.І.Б.)

Спеціальності:

053 «Психологія»

(шифр і назва спеціальності)

ОПП:

«Психологія»

Миколаїв – 2025 рік

Інститут, факультет, відділення	навчально-науковий інститут післядипломної освіти
Кафедра, циклова комісія	кафедра психології
Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Спеціальність	053 «Психологія»
ОПП / ОНП	«Психологія»

В.о.завідувача кафедри психології

“ ” 2025 року

Пирогова Наталія Анатоліївна

1. Тема проєкту (роботи) «Подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану»

керівник роботи: Заблоцький Вадим Васильович, викладач

затверджені наказом Чорноморського національного університету імені Петра Могили від «14» жовтня 2025 року № 240.

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) «24» листопада 2025 року

3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: вступ, основна частина, висновок, список використаних джерел та літератури, додатки.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) згідно з планом кваліфікаційної роботи магістра.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) не планується.

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Заблоцький В. В., викладач		
Розділ 1	Заблоцький В. В., викладач		
Розділ 2	Заблоцький В. В., викладач		
Розділ 3	Заблоцький В. В., викладач		
Висновки	Заблоцький В. В., викладач		

7. Дата видачі завдання 14.10.2025**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1.	Вступ до кваліфікаційної роботи	вересень 2025	
2.	Розділ 1. Теоретичні основи вивчення феномену професійного вигорання педагогів.	вересень 2025	
3.	Розділ 2. Дослідження емоційного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного.	вересень-жовтень 2025	
4.	Розділ 3. Корекційна програма подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів.	жовтень 2025	
5.	Висновки	листопад 2025	
6.	Передкваліфікаційна практика	06.10 – 18.10. 2025	
7.	Оформлення списку використаних джерел та літератури, додатків	листопад 2025	
8.	Попередній захист	27.11.2025	
9.	Рецензія на кваліфікаційну роботу	02.12.2025	
10.	Захист кваліфікаційної роботи	12.12 2025	

Студент

(підпис)

Пирогова Н.А.

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Заблоцький В. В.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Пирогова Н. А. Подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 «Психологія» – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2025.

Роботу присвячено теоретичному й емпіричному вивченню професійного вигорання педагогів. Проаналізовано поняття «вигорання», «виснаження», «тривожність» та їх взаємозв'язки в умовах стресу й воєнної нестабільності. Визначено чинники, що сприяють або послаблюють формування вигорання.

Проведено емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання педагогів із використанням психодіагностичних методик. Розроблено й апробовано корекційну програму, спрямовану на зниження проявів вигорання в умовах воєнного стану.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання як психологічний феномен.

Предмет – особливості професійного вигорання педагогів у період воєнних викликів.

Наукова новизна полягає у визначенні специфіки вигорання педагогів у воєнних умовах та обґрунтуванні ефективності корекційних заходів. Результати можуть бути використані психологічними службами та керівниками закладів освіти для посилення психосоціальної підтримки педагогів.

Матеріали роботи можуть застосовуватися у програмах підвищення кваліфікації педагогів і студентів спеціальностей «Психологія» та «Педагогіка».

Ключові слова: професійне вигорання, воєнний стан, педагоги, тривожність, психоемоційне виснаження, особистісне віддалення, антикризове втручання, корекційна робота.

ABSTRACT

Pirogova N. A. Overcoming professional burnout among teachers in general education institutions under martial law.

Qualification work for obtaining a master's degree in the specialty 053 'Psychology' – Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2025.

The work is devoted to the theoretical and empirical study of professional burnout among teachers. The concepts of 'burnout', "exhaustion", 'anxiety' and their interrelationships in conditions of stress and military instability are analysed. Factors that contribute to or mitigate the formation of burnout are identified.

An empirical study of the characteristics of professional burnout among teachers was conducted using psychodiagnostic methods. A corrective programme aimed at reducing the manifestations of burnout in conditions of martial law was developed and tested.

The object of the study is professional burnout as a psychological phenomenon.

The subject is the characteristics of professional burnout among teachers during times of military conflict.

The scientific novelty lies in identifying the specifics of burnout among teachers in wartime conditions and substantiating the effectiveness of corrective measures. The results can be used by psychological services and heads of educational institutions to strengthen psychosocial support for teachers.

The materials of the work can be used in programmes for the professional development of teachers and students majoring in psychology and pedagogy.

Keywords: professional burnout, martial law, teachers, anxiety, psycho-emotional exhaustion, personal alienation, anti-crisis intervention, corrective work.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ	9
1.1 Феномен професійного вигорання в психологічній науці.....	9
1.2 Фактори та наслідки професійного вигорання педагогів.....	14
1.3 Специфічні стресові фактори воєнного стану, що впливають на педагогічних працівників.....	20
Висновки до першого розділу	23
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	25
2.1 Організація і методи дослідження	25
2.2 Аналіз результатів дослідження професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану.....	31
Висновки до другого розділу.....	50
РОЗДІЛ 3 КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ	53
3.1 Програма подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану.....	53
3.2 Аналіз результатів формуючого експерименту	76
3.3 Рекомендації щодо подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану	87
Висновки до третього розділу.....	90
ВИСНОВКИ	93
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	96
ДОДАТКИ	104

ВСТУП

Актуальність теми. Існування людини тісно пов'язане з професійною діяльністю. Саме завдяки праці особистість самореалізується та забезпечує собі задоволення біологічних, соціальних і духовних потреб. У процесі роботи активно розвиваються різноманітні психологічні та фізичні якості, відбувається гармонізація та соціальна адаптація людини.

Однак, як свідчать численні дослідження, як закордонні, так і вітчизняні, фактори трудової діяльності можуть мати і негативний вплив на працівника. Це може призвести до зміни професійної поведінки, появи психологічних проблем та розвитку психосоматичних розладів. Коли психологічні особливості працівника не відповідають вимогам професії, виникає «вигорання», професійна деформація та обмеження особистості, що, зрештою, погіршує очікувані результати роботи.

Професійна діяльність є фундаментальною складовою людського буття, забезпечуючи самореалізацію та задоволення всіх рівнів потреб: біологічних, соціальних, духовних. Праця сприяє активізації та гармонізації психічних і фізичних якостей, формуючи високий рівень соціальної адаптованості особистості.

Водночас, значна кількість вітчизняних та міжнародних досліджень підтверджує деструктивний вплив виробничих факторів на психіку працівника. Цей вплив проявляється у зміні професійної поведінки, психологічній дезадаптації та розвитку психосоматичних порушень. Невідповідність індивідуально-психологічних характеристик професійним вимогам є основною причиною таких явищ, як синдром професійного вигорання, особистісна деформація та професійне обмеження, що нівелює ефективність трудових зусиль.

Сучасні наукові дослідження чітко засвідчують цей деструктивний вплив. У наукових працях (наприклад, Карамушка, 2018; Шаповалов, 2020) підкреслюється, що професійна деформація є неминучим наслідком тривалої

роботи в умовах значного психоемоційного стресу. Цей стан характеризується, зокрема, ригідністю мислення та емоційним виснаженням. Емоційне виснаження є також першим з трьох ключових компонентів синдрому професійного вигорання (Burnout), вперше описаного К.Маслач та С.Джексон (1981). Інші два компоненти – деперсоналізація та редукція особистих досягнень – разом складають ключовий індикатор психологічної дезадаптації працівника, що підтверджено і в українській психології (Водоп'янова та Старченкова, 2005).

Для людини професія це не просто джерело існування, а ключовий механізм самовираження та задоволення життєвих потреб. Працюючи, ми розвиваємо свої найкращі психічні та фізичні якості, стаємо більш адаптованими до соціуму.

Незважаючи на це, науковці неодноразово вказували на шкідливий вплив трудових умов, що може спричиняти проблеми з поведінкою, психологічний дискомфорт та фізичні захворювання. Коли особистість і професія конфліктують, тобто, коли психологічні особливості не відповідають вимогам роботи, виникають вигорання, деформація та обмеження, які руйнують очікувані результати.

Цей ризик найбільше загрожує тим, хто постійно взаємодіє з людьми: вчителям, лікарям, менеджерам, психологам. Вигорання – це недуга, яку необхідно вивчати і лікувати. Розуміння його причин та стадій дозволить вчасно запобігти йому. Якщо ж ігнорувати цей стан, працівник може зіткнутися з глибокою і затяжною депресією.

Професія педагога, що належить до типу «людина-людина», характеризується хронічною емоційною напругою (Maslach, 1981), що робить вивчення феномену вигорання в цьому середовищі особливо актуальним. За даними Н.В.Амінова (2015), педагоги демонструють один із найвищих рівнів професійного вигорання серед фахівців соціальної сфери. Це має прямий негативний вплив як на якість освітнього процесу, так і на психологічний клімат у навчальному закладі. Додатково, дослідження С.Максименка та

І.Ключникової (2022) у сучасних кризових умовах виявили суттєве підвищення рівня тривожності та емоційного виснаження викладачів. Це пов'язано з необхідністю оперативної адаптації до дистанційних форм роботи, перманентною загрозою та руйнуванням традиційних механізмів психологічної стійкості (контейнування).

Дослідження синдрому вигорання серед педагогів є актуальним тому, що психологічне благополуччя викладача є визначальним чинником ефективності його виховної роботи. Зрештою, емоційний стан учителя безпосередньо впливає на якість усього навчально-виховного процесу.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично перевірити особливості професійного вигорання педагогів.

Згідно з метою, визначено **завдання дослідження**:

1. на основі теоретико-методологічних досліджень визначити основні напрямки вивчення феномену професійного вигорання в психологічній науці;
2. виявити основні чинники, що сприяють професійному вигоранню;
3. дослідити вплив професійного вигорання на психологічний стан, працездатність та якість педагогічної діяльності;
4. розробити та апробувати корекційну програму для подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану;
5. запропонувати рекомендації щодо подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану

Об'єкт дослідження – професійне вигорання особистості як психологічний феномен.

Предмет дослідження – особливості професійного вигорання педагогів в умовах воєнного стану.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали: теоретичні положення про сутність праці, особистості та професійної діяльності (Г.Костюк, С.Рубінштейн, О.Леонтьєв); концепції професійного стресу та

деформації (Н.Водоп'янова, Е.Зеєр, Г.Залевський); класичні та сучасні моделі синдрому професійного вигорання (К.Маслач, С.Джексон, Л.Ведемейер, О.Романова, О.Чабан); положення про психологічну стійкість та адаптацію особистості в екстремальних/кризових умовах (Т.Титаренко, І.Ключнікова, В.Моляко).

Гіпотеза дослідження: Професійне вигорання педагогів в умовах воєнного стану має вищий рівень вираженості та специфічні якісні особливості (зокрема, посилення емоційного виснаження та тривожності), порівняно з мирним часом.

Методи дослідження: Для досягнення поставленої мети було використано наступні методи: *теоретичні:* аналіз, синтез, узагальнення, систематизація наукової літератури для визначення теоретичних засад дослідження; *емпіричні:* опитування (анкетування, бесіда) для збору соціально-психологічних даних. Психодіагностичні методики: Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (О.С.Чабан, 2025), методика «Діагностика професійного вигорання» (К.Маслач, С.Джексон, адаптація Н.Водоп'янової), шкала Гамільтона для оцінки тривоги (НАМ-А) та власну анкету розроблену і адаптовану до умов воєнного стану.

Методи математичної статистики: кількісний та якісний аналіз даних, кореляційний аналіз для встановлення взаємозв'язку між показниками.

База дослідження. Педагоги двох загальноосвітніх закладів смт Врадіївка: Врадіївської гімназії та Врадіївського ліцею №1, Первомайського районі Миколаївської області. Загальна вибірка склала 40 осіб, включаючи вчителів початкової, середньої та старшої школи.

Наукова новизна дослідження. Уточнено та емпірично підтверджено якісні та кількісні зміни у структурі синдрому професійного вигорання педагогів, спричинені факторами воєнного стану.

Вперше визначено специфічні чинники професійного вигорання в умовах війни (психологічна травматизація, порушення контейнування, емоційне перевантаження).

Розширено уявлення про зв'язок між рівнем професійного вигорання та показниками загальної тривожності та психологічного благополуччя педагогів у кризовий період.

До наукової новизни даної роботи можна віднести те, що мною буде проведене та опрацьоване емпіричне дослідження щодо феномену професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в нестабільних умовах воєнного стану, специфіка ритмів життя та професійна діяльність яких, зазнала суттєвих змін. Ця тематика на даний час є мало дослідженою.

Практичне значення. Розроблено корекційну програму для подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану.

Результати дослідження можуть бути використані психологічними службами системи освіти, керівниками навчальних закладів та органами управління для впровадження ефективних заходів психосоціальної підтримки освітян. Матеріали роботи можуть слугувати навчальною основою для курсів підвищення кваліфікації педагогів та студентів спеціальностей «Психологія» та «Освіта».

Апробація результатів дисертації. Основні ідеї та результати дослідження доповідалися та обговорювалися на IV Міжнародній науково-практичній конференції International experience in scientific research, яка відбулась 20-22.11.2025 (Чикаго, США) та III Міжнародній науково-практичній конференції Innovations of modern science and education, яка відбулась 28-30.11.2025 (Ванкувер, Канада).

Публікації. Основний зміст і результати роботи висвітлено у 2 тезах та 1 публікації:

1. Пирогова Н.А. Психокорекція професійного вигорання та тривожності педагогів в умовах хронічного воєнного стресу. International experience in scientific research: тези доп. IV міжн.конф. (Чикаго, США, 20-22 лист.2025). Чикаго, 2025. С.522.

2. Пирогова Н.А. Апробація (оцінка ефективності) корекційної програми у подоланні професійного вигорання педагогів навчальних закладів в умовах воєнного стану. Innovations of modern science and education: тези доп. III міжн конф. (Ванкувер, Канада, 28-30 листопада 2025). Ванкувер, 2025. С. 547

3. Пирогова Н.А. Професійне вигорання педагогів в умовах воєнного стану: емоційний фронт та криза стійкості. X Міжнародна наукова конференція: Сучасні проблеми забезпечення якості життя в глобалізованому світі. 27-28 лист. 2025 (онлайн).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел, який включає 76 найменування українських та зарубіжних авторів. Основний зміст роботи викладено на 96 сторінках комп'ютерного тексту, загальний зміст складає 124 сторінки, кваліфікаційна робота містить 19 таблиць та 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ

1.1 Феномен професійного вигорання в психологічній науці

Історія вивчення професійного вигорання є відносно молодого, але її коріння сягає ранніх спостережень за станами емоційного та фізичного виснаження у представників певних професій. Ще до офіційного введення терміну «вигорання», у медичній та соціологічній літературі з'являлися описи станів, що мали схожі симптоми. Наприклад, спостерігалися випадки апатії, втоми та зниження ентузіазму серед медичних працівників, соціальних працівників та представників інших професій, пов'язаних з інтенсивною взаємодією з людьми. У 1953 році згадувався термін «синдром низького морального духу» серед медсестер, що відображав зниження мотивації та негативне ставлення до роботи. Дослідження стресу та його впливу на фізичне та психічне здоров'я заклали основу для розуміння процесів, що лежать в основі вигорання [1].

1974 рік вважається ключовим у вивченні феномену. Американський психіатр Герберт Фрейденбергер (Herbert Freudenberger) вперше ввів термін «burnout» у своїй статті «Staff Burn-Out». Він спостерігав цей стан у волонтерів, які працювали в безкоштовній клініці для наркозалежних. Фрейденбергер описав вигорання як стан фізичного та емоційного виснаження, що виникає внаслідок тривалої роботи в емоційно напружених ситуаціях. Він зауважив, що ці віддані своїй справі люди поступово втрачали ентузіазм, ставали цинічними та неефективними у своїй роботі [2, с.132]. У цей період ранні дослідження фокусувалися переважно на працівниках сфери допомоги (хелпінг-професій).

Значний внесок у систематизацію та глибше розуміння феномену зробила соціальна психологиня Крістіна Маслач (Christina Maslach).

Починаючи з 1976 року, її дослідження були спрямовані на вивчення вигорання серед працівників сфери «людина-людина», таких як медичні працівники, педагоги та соціальні працівники. Разом зі своїми колегами, зокрема Сьюзен Джексон (Susan Jackson), Масlach розробила багатовимірну модель вигорання, яка включала три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

У 1981 році було опубліковано «Maslach Burnout Inventory (MBI)», який став одним з найбільш використовуваних інструментів для діагностики професійного вигорання. У цей період дослідження почали розширюватися на інші професійні групи, демонструючи, що вигорання не обмежується лише сферою допомоги [3, с.102].

З 1990 років дослідники почали глибше вивчати причини та наслідки професійного вигорання, а також розробляти стратегії його профілактики та подолання. З'явилися різні теоретичні моделі, що намагалися пояснити механізми розвитку вигорання (наприклад, модель «вимоги-ресурси», модель збереження ресурсів). Зросла увага до індивідуальних відмінностей у сприйнятті стресу та вразливості до вигорання. Дослідження стали більш контекстуальними, враховуючи специфіку різних професійних середовищ та культурних особливостей.

У 2019 році професійне вигорання було включено до 11-го перегляду Міжнародної класифікації хвороб (МКБ-11) як професійне явище, що є результатом хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися. Це стало важливим кроком у визнанні серйозності проблеми на міжнародному рівні [4].

Основні визначення професійного вигорання. Протягом історії дослідження феномену професійного вигорання було запропоновано кілька ключових визначень, які відображають різні аспекти цього складного стану:

Визначення Герберта Фрейденбергера (1974) – термін «burnout», як стан виснаження, викликаний надмірними вимогами до енергії, сили або ресурсів людини. Він спостерігав це явище у волонтерів, які працювали з

людьми, що мали емоційні проблеми, і зауважив, що їхній ентузіазм поступово згасав, поступаючись місцем цинізму та апатії [2, с.42].

Визначення Крістіни Маслач та Сьюзен Дж ексон (1981) – тривимірний синдром, що включає:

1. *Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion):* Почуття емоційної перевтоми, спустошеності, нестачі енергії, відчуття, що більше нічого не можеш дати іншим. Це є центральним аспектом вигорання.

2. *Деперсоналізація (Depersonalization) / Цинізм:* Відчуження від роботи та людей, з якими доводиться працювати (клієнтів, колег). Проявляється у негативному, байдужому, цинічному ставленні до них, формальному та знеособленому спілкуванні.

3. *Редукція особистих досягнень (Reduced Personal Accomplishment) / Зниження професійної ефективності:* Відчуття власної некомпетентності, зниження продуктивності, втрата віри у власні сили та професійні досягнення, негативна самооцінка своїх професійних можливостей [3, с.68].

Визначення Аріелі Пінса та Елліота Аронсона (1988) – стан фізичного, емоційного та розумового виснаження, спричиненого тривалою участю в емоційно вимогливих ситуаціях. У їхній моделі виснаження є основним компонентом, а інші прояви розглядаються як його наслідки.

Визначення Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ)/ Міжнародна класифікація хвороб 11-го перегляду (МКБ-11) (2019) – професійне явище, а не медичний стан, і описується як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися [4]. Воно характеризується трьома вимірами:

- Почуття виснаження або браку енергії.
- Відстороненість від своєї роботи або почуття негативізму чи цинізму, пов'язані з роботою.
- Знижена професійна ефективність.

Більшість визначень сходяться на тому, що професійне вигорання є результатом хронічного стресу, пов'язаного з роботою.

Ключовими компонентами, які найчастіше згадуються, є емоційне виснаження, цинізм/деперсоналізація та зниження професійної ефективності/особистих досягнень.

Визначення еволюціонували від опису загального виснаження до більш диференційованих моделей, що включають різні аспекти ставлення до роботи та самооцінки.

Включення професійного вигорання до МКБ-11 підкреслює його важливість як значущого фактора, що впливає на здоров'я та продуктивність працівників.

Розуміння цих основних визначень є важливим для дослідження феномену професійного вигорання, оскільки вони задають концептуальні рамки для його вимірювання, вивчення причин та наслідків, а також розробки стратегій профілактики та інтервенції. У контексті вашої курсової роботи про вигорання педагогів в умовах воєнного стану, важливо враховувати ці різні аспекти при аналізі проблеми.

Основні теоретичні моделі професійного вигорання. У психології існує кілька ключових теоретичних моделей, які намагаються пояснити сутність, причини та розвиток професійного вигорання. Ось найважливіші з них:

1. *Однофакторна модель (A.Pines та E.Aronson):* Модель виснаження. Ця модель розглядає вигорання як переважно стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, що є результатом тривалого перебування в емоційно вимогливих ситуаціях. Основний акцент робиться на виснаженні як центральному компоненті вигорання. Інші прояви, такі як цинізм та зниження ефективності, розглядаються як наслідки цього виснаження. Ця модель була однією з перших спроб теоретично осмислити феномен вигорання, підкреслюючи важливість емоційного та фізичного перевантаження [5].

2. *Двофакторна модель (D.V.Dierendonck та W.B.Schaufeli):* Модель енергії та ідентифікації. Ця модель розглядає вигорання як поєднання двох основних вимірів: виснаження (втрата енергії) та деперсоналізація

(відсторонення від роботи та клієнтів). Автори вважають, що вигорання виникає внаслідок невідповідності між вимогами роботи та ресурсами працівника, що призводить до виснаження. Деперсоналізація розвивається як спосіб захисту від емоційного перевантаження. Ця модель підкреслює важливість не лише виснаження, але й емоційного відсторонення як ключових аспектів вигорання.

3. *Трифакторна модель (C.Maslach та S.Jackson): Модель Маслач.* Ця модель, розроблена Крістіною Маслач та Сьюзен Джексон, є найбільш впливовою та широко прийнятою. Вона розглядає вигорання як тривимірний синдром, що включає:

- *Емоційне виснаження:* Почуття емоційної перевтоми та спустошеності.
- *Деперсоналізація (цинізм):* Негативне, байдуже або відчужене ставлення до клієнтів/пацієнтів/колег.
- *Редукція особистих досягнень:* Відчуття власної некомпетентності та зниження продуктивності.

Модель Маслач підкреслює, що вигорання є психологічним синдромом, який виникає у відповідь на хронічні стресори на робочому місці, особливо у професіях, пов'язаних з інтенсивною взаємодією з людьми. Ця модель надала чітку структуру для розуміння та вимірювання вигорання, що призвело до розробки інструменту Maslach Burnout Inventory (MBI) та численних досліджень у різних професійних сферах [6,с.149].

4. *Чотирифакторна модель (B.Parman та E.Hartman): Розширена модель Маслач.* Ця модель розширює трифакторну модель Маслач, розділяючи компонент деперсоналізації на два окремих аспекти:

- *Деперсоналізація професійної діяльності:* Відчуття відсторонення від самої роботи, втрата інтересу та мотивації.

– *Деперсоналізація суб'єктів професійної діяльності*: Цинічне, негативне ставлення до людей, з якими доводиться працювати (клієнтів, колег) [7].

Автори вважають, що розмежування цих двох аспектів деперсоналізації може дати більш глибоке розуміння механізмів вигорання. Ця модель пропонує більш нюансований погляд на компонент деперсоналізації.

Крім цих структурних моделей, існують також *процесуальні моделі*, які описують динаміку розвитку вигорання у часі, проходячи певні стадії. Однією з відомих процесуальних моделей є *модель В.В.Бойка*, яка описує три фази розвитку вигорання: напруження, резистенція та виснаження.

Отже, професійне вигорання – це багатовимірний психологічний синдром, що визнаний на міжнародному рівні як наслідок хронічного робочого стресу. Розуміння його основних компонентів (виснаження, цинізм та зниження ефективності) та еволюції його концептуалізації є критично важливим для подальших досліджень, діагностики та розробки ефективних стратегій профілактики та подолання, особливо в контексті роботи педагогів в умовах воєнного стану.

1.2 Фактори та наслідки професійного вигорання педагогів

Існує багато факторів, які можуть сприяти розвитку професійного вигорання серед педагогів. Ці фактори можна умовно поділити на кілька категорій:

1. Організаційні фактори:

- Високе робоче навантаження: велика кількість навчальних годин, позакласна робота, підготовка до занять, перевірка робіт, заповнення документації.
- Хронічний брак часу: недостатньо часу для виконання всіх обов'язків, підготовки, відпочинку.

- Нечіткі або суперечливі вимоги: відсутність чітких посадових інструкцій, постійні зміни та нововведення без належного пояснення.
- Недостатній контроль над роботою: обмежена автономія у прийнятті рішень щодо навчального процесу.
- Відсутність підтримки з боку адміністрації та колег: недостатня методична, психологічна або емоційна підтримка.
- Негативна атмосфера в колективі: конфлікти, плітки, низький рівень співробітництва.
- Низька заробітна плата та недостатнє матеріальне заохочення: відчуття несправедливої винагороди за важку працю.
- Відсутність можливостей для професійного зростання: обмеженість у підвищенні кваліфікації, кар'єрному розвитку.
- Погані умови праці: некомфортне робоче місце, недостатнє технічне забезпечення.

2. Рольові фактори:

- Рольова перевантаженість: необхідність виконувати численні ролі (вчитель, вихователь, психолог, адміністратор).
- Рольовий конфлікт: суперечливі вимоги різних зацікавлених сторін (адміністрація, учні, батьки).
- Рольова невизначеність: нечітке розуміння своїх обов'язків та очікувань.
- Висока відповідальність за результати навчання та виховання учнів.

3. Індивідуальні фактори:

Особистісні характеристики:

- Перфекціонізм: прагнення до ідеалу у всьому, нездатність приймати власні помилки та недоліки.
- Високий рівень емпатії: схильність глибоко переживати проблеми інших, емоційна залученість.

- Низька стресостійкість: складнощі у подоланні стресових ситуацій.

- Невротизм, тривожність, схильність до депресії. Знижена самооцінка.

Мотивація:

- Нереалістичні очікування від професії. Втрата інтересу та ентузіазму до роботи.

- Дисбаланс між віддачею та отриманою винагородою (не лише матеріальною, а й емоційною).

Копінг-стратегії:

- Неефективні способи подолання стресу (уникнення, самозвинувачення).

- Відсутність навичок саморегуляції та емоційного інтелекту.

Спосіб життя:

- Відсутність балансу між роботою та особистим життям.

- Недостатній сон, нездорове харчування, відсутність фізичної активності.

- Соціальна ізоляція, недостатня підтримка з боку близьких.

4. Фактори, пов'язані з учнями та їхніми батьками:

- Складна поведінка учнів: Дисциплінарні проблеми, агресія, апатія.

- Низька мотивація учнів до навчання.

- Складні стосунки з батьками учнів: Надмірні вимоги, критика, нерозуміння [6, с.221]

Вплив воєнного стану (додатковий контекст):

В умовах воєнного стану на ці фактори накладаються додаткові стресори, які значно підвищують ризик професійного вигорання педагогів:

- Постійний страх та тривога за власну безпеку та безпеку близьких.

- Необхідність адаптації до дистанційного навчання, часто в умовах нестабільного зв'язку та відсутності необхідного обладнання.

- Емоційне навантаження, пов'язане з травматичним досвідом учнів та їхніх родин.
- Необхідність надавати психологічну підтримку учням.
- Власні психологічні травми та переживання, пов'язані з війною.
- Розлука з рідними, зміна місця проживання.
- Невизначеність майбутнього.

Професійне вигорання має значні негативні наслідки для всіх учасників освітнього процесу: самих педагогів, учнів та функціонування освітньої системи в цілому.

Наслідки професійного вигорання для педагогів:

Психологічні наслідки:

Емоційне виснаження: Постійна втома, апатія, відчуття емоційної спустошеності, дратівливість, тривожність, депресія.

Деперсоналізація (цинізм): Відчуження від учнів, колег та роботи, негативне та цинічне ставлення до них.

Редукція особистих досягнень: Відчуття власної некомпетентності, зниження продуктивності, втрата віри у свої професійні можливості.

Зниження мотивації та задоволення від роботи: Втрата інтересу до викладання, формальне виконання обов'язків.

Погіршення когнітивних функцій: Проблеми з концентрацією уваги, пам'яттю, прийняттям рішень.

Зниження самооцінки та впевненості в собі.

Фізичні наслідки:

Хронічна втома, безсоння.

Головні болі, мігрені.

Проблеми зі шлунково-кишковим трактом.

Підвищений ризик серцево-судинних захворювань.

Зниження імунітету, часті захворювання.

Зміни у вазі (різке схуднення або набір ваги).

Поведінкові наслідки:

Уникання соціальних контактів, ізоляція.

Підвищена дратівливість, конфліктність.

Зловживання шкідливими звичками (алкоголь, куріння).

Зниження професійної активності, формальне виконання обов'язків.

Прогулювання роботи, запізнення.

Роздуми про зміну професії [6, с.52]

Наслідки професійного вигорання для учнів:

Зниження якості навчання:

Втомлені та емоційно виснажені педагоги менш ефективно викладають матеріал, знижується їхня креативність та ентузіазм.

Погіршується індивідуальний підхід до учнів, їхні потреби залишаються непоміченими.

Знижується якість оцінювання знань учнів.

Погіршення емоційного клімату в класі:

Роздратовані та цинічні педагоги створюють напружену та негативну атмосферу.

Знижується рівень підтримки та емпатії до учнів.

Можливі конфлікти та упереджене ставлення до окремих учнів.

Проблеми з поведінкою учнів:

Учні можуть реагувати на негативний стан вчителя порушенням дисципліни, апатією або агресією.

Знижується мотивація до навчання.

Вплив на психологічне благополуччя учнів:

Емоційно виснажені педагоги можуть не помічати або ігнорувати емоційні проблеми учнів.

Знижується рівень довіри та відкритості у відносинах між учителем та учнем.

Учні можуть переймати негативні емоційні стани вчителя [8, с.30]

Наслідки професійного вигорання для освітнього процесу:

Зниження загальної якості освіти: Вигорання педагогів призводить до зниження ефективності навчального процесу та якості знань учнів.

Погіршення іміджу навчального закладу: Високий рівень вигорання серед педагогічного колективу може негативно впливати на репутацію школи.

Збільшення плинності кадрів: Вигорілі педагоги частіше звільняються, що призводить до нестабільності колективу та необхідності постійного пошуку нових працівників.

Зниження рівня інноваційності та творчості: Виснажені педагоги менш схильні до впровадження нових методик та підходів у навчанні.

Ускладнення впровадження реформ та нововведень: Недостатня мотивація та емоційне виснаження педагогів може стати перешкодою для успішної реалізації освітніх ініціатив.

Зниження рівня співпраці та комунікації: Вигорання може призводити до конфліктів та погіршення взаємодії між педагогами, адміністрацією та батьками учнів.

В умовах воєнного стану ці наслідки можуть бути особливо гострими, враховуючи додатковий стрес та навантаження на педагогів. Тому своєчасна діагностика, профілактика та підтримка педагогів є надзвичайно важливими для збереження якості освіти та психологічного благополуччя всіх учасників освітнього процесу [9].

Отже, професійне вигорання серед педагогів – це складний і багатоаспектний синдром, який є наслідком взаємодії чотирьох ключових груп факторів (організаційних, рольових, індивідуальних, а також пов'язаних з учнями та батьками), а в умовах воєнного стану посилюється додатковими травматичними стресорами. А своєчасна профілактика та підтримка педагогів є критично важливими для збереження стійкості освітнього процесу та психологічного благополуччя всіх його учасників.

1.3 Специфічні стресові фактори воєнного стану, що впливають на педагогічних працівників

Специфічні стресові фактори воєнного стану, що впливають на педагогічних працівників в Україні, є численними та глибокими. Ці проблеми розглядав Р. Павелкін у статті «Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України» [10] та М.С.Міщенко в статті «Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни» [11] включають:

1. Психологічна травматизація:

Прямий досвід травматичних подій: Вчителі можуть безпосередньо стикатися з обстрілами, бомбардуваннями, руйнуваннями, втратою близьких, бути свідками насильства. Це призводить до посттравматичного стресового розладу (ПТСР), тривожності, депресії, порушень сну та інших психологічних проблем.

Опосередковану травматизацію: Постійне перебування в інформаційному полі війни, новини про загибель та руйнування, історії учнів та колег, які постраждали, також можуть викликати значний психологічний стрес та травму. Прямий та опосередкований досвід травматичних подій, що може призводити до зниження здатності до контейнування власних інтенсивних емоцій (страху, гніву, болю).

Емоційне вигорання: Тривалий стрес, емоційне навантаження та необхідність підтримувати інших призводять до емоційного виснаження, цинізму та зниження професійної ефективності. Емоційне вигорання, яке виснажує ресурси для контейнування емоційних станів учнів та колег.

2. Зміна формату роботи:

Дистанційне навчання: Перехід на онлайн-навчання вимагає від вчителів нових навичок, адаптації навчальних матеріалів, розв'язання технічних проблем, а також підтримання зв'язку з учнями та батьками дистанційно. Це збільшує навантаження та може викликати стрес через недостатню технічну підготовку або відсутність необхідних ресурсів та знижує можливості для природного контейнування їхніх переживань через невербальні сигнали та безпосередню взаємодію.

Змішане навчання: У регіонах, де це можливо, вчителі можуть працювати в змішаному форматі, що поєднує онлайн та офлайн навчання. Це вимагає гнучкості, адаптивності та додаткового планування.

Робота в умовах нестабільності: Постійні зміни в розкладі, повітряні тривоги, перебої з електропостачанням та інтернетом ускладнюють організацію навчального процесу та створюють додатковий стрес.

Збільшення навантаження: Часто вчителі змушені виконувати додаткові обов'язки, пов'язані з війною, такі як волонтерство, допомога евакуйованим, організація безпеки учнів.

3. Емоційне навантаження:

Турбота про учнів: Вчителі відчувають відповідальність за психологічний стан учнів, які також переживають травматичний досвід війни. Необхідність підтримувати їх, допомагати справлятися зі страхом, тривогою, втратами є емоційно виснажливою.

Взаємодія з батьками: Батьки учнів також перебувають у стані стресу, що може ускладнювати комунікацію та співпрацю. Вчителі часто стають першою лінією підтримки для батьків, які потребують емоційної допомоги.

Власні емоційні переживання: Вчителі самі є частиною суспільства, яке постраждало від війни, і відчувають ті ж самі емоції: страх, гнів, розпач, біль за втратами. Необхідність приховувати власні переживання та зберігати емоційну стабільність на роботі є додатковим тягарем.

4. Соціальна нестабільність:

Переміщення та втрата житла: Вчителі можуть бути внутрішньо переміщеними особами (ВПО), втратити свої домівки та звичне соціальне оточення. Це створює додаткові труднощі з проживанням, фінансовою стабільністю та адаптацією до нових умов.

Розрив соціальних зв'язків: Війна може призвести до роз'єднання родин, втрати зв'язку з друзями та колегами, що посилює відчуття самотності та ізоляції.

Невизначеність майбутнього: Тривала війна та її наслідки створюють відчуття невизначеності щодо майбутнього, що посилює тривожність та стрес.

Зниження соціального статусу та фінансові труднощі: Війна може призвести до зниження рівня життя, затримки виплат заробітної плати, що створює додаткові фінансові стреси.

5. Загроза життю та здоров'ю:

Перебування в зоні бойових дій: Вчителі, які працюють у прифронтових регіонах або на окупованих територіях, постійно перебувають під загрозою обстрілів, мін, насильства.

Ризик під час пересування: Дорога до роботи та додому може бути небезпечною через бойові дії або замінування територій.

Погіршення стану здоров'я: Хронічний стрес, нерегулярне харчування, відсутність повноцінного відпочинку негативно впливають на фізичне та психічне здоров'я вчителів.

Коерцитивні дії на окупованих територіях: Вчителі на окупованих територіях можуть зазнавати тиску, погроз, переслідувань за відмову співпрацювати з окупаційною владою та впроваджувати російські освітні стандарти.

Отже, професійне вигорання педагогів в умовах воєнного стану є прямим наслідком дії глибоких і множинних стресових факторів, що суттєво відрізняються від звичайних професійних викликів. Український педагог перебуває у стані хронічної психологічної кризи, де професійні обов'язки нерозривно пов'язані з особистою загрозою та травмою, що робить проблему професійного вигорання критичною для збереження стійкості освітньої системи.

Висновки до першого розділу

Феномен професійного вигорання вивчається не так давно, проте коріння таких досліджень сягає ранніх спостережень за станами емоційного та

фізичного виснаження у представників певних професій. Ще до офіційного введення терміну «вигорання», у медичній та соціологічній літературі з'являлися описи станів, що мали схожі симптоми.

Більшість визначень сходяться на тому, що професійне вигорання є результатом хронічного стресу, пов'язаного з роботою.

Ключовими компонентами, які найчастіше згадуються, є емоційне виснаження, цинізм/деперсоналізація та зниження професійної ефективності/особистих досягнень.

Визначення еволюціонували від опису загального виснаження до більш диференційованих моделей, що включають різні аспекти ставлення до роботи та самооцінки.

Включення професійного вигорання до МКБ-11 підкреслює його важливість як значущого фактора, що впливає на здоров'я та продуктивність працівників.

Розуміння цих основних визначень є важливим для дослідження феномену професійного вигорання, оскільки вони задають концептуальні рамки для його вимірювання, вивчення причин та наслідків, а також розробки стратегій профілактики та інтервенції

Розуміння цих основних теоретичних моделей є критично важливим для дослідження феномену професійного вигорання. Кожна модель пропонує свій погляд на сутність та причини цього стану, що впливає на підходи до його діагностики, профілактики та корекції.

Таким чином, історія розвитку вивчення професійного вигорання пройшла шлях від первинних спостережень до розробки комплексних теоретичних моделей та інструментів діагностики. Сьогодні це є важливим напрямком досліджень у психології праці та організаційній психології, спрямованим на розуміння причин, наслідків та шляхів подолання цього складного феномену. В умовах воєнного стану в Україні, дослідження професійного вигорання серед педагогів набуває особливої актуальності через підвищений рівень стресу та складнощі їхньої професійної діяльності.

Крім того, додаткові специфічні стресові фактори воєнного стану створюють надзвичайно складні умови для роботи педагогічних працівників в Україні, впливаючи на їхнє фізичне та психічне здоров'я, емоційний стан та професійну діяльність. Підтримка та допомога вчителям у цей важкий час є критично важливою для забезпечення якісної освіти та збереження їхнього добробуту.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1 Організація і методи дослідження

Організація та методи дослідження професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану потребують особливої уваги та адаптації з огляду на складність та чутливість ситуації.

Перший етап включав аналіз наукової літератури. Це дозволило мені ознайомитись із деякими останніми дослідженнями у напрямку професійного вигорання педагогів навчальних закладів, обґрунтувати мету й завдання для їх вирішення, а також визначити предмет і об'єкт дослідження. На другому етапі був визначений вибір контингенту, база дослідження. Третій етап дослідження полягав у проведенні психологічного тестування, аналізі, диференціації й структуризації отриманих результатів дослідження. Четвертий етап складався з обробки, аналізу й опису результатів проведеного дослідження, а також оформлення висновків.

Аналіз досліджень, пов'язаних із професійним вигоранням

Проблема професійного вигорання (Burnout) розглядається у світовій науці в контексті її зв'язку з особистісними чинниками, зокрема соціальною тривожністю.

У 2012 році Стефанос П.Васілопулос (Stephanos P.Vassilopoulos) з Патарського університету (Греція) опублікував у «Hellenic Journal of Psychology» статтю «Робоче вигорання та його відношення до соціальної тривоги вчителів початкової школи» [12, с.44]. Метою дослідження, що охопило 427 вчителів, було встановлення кореляції між вигоранням та соціальною тривогою. Для збору даних використовувалися три методики: Опитувальник вигорання Масlach для освітньої сфери (MBI-ES), Опитувальник емоційної соціальної підтримки (ESSQ), а також Коротка шкала

страху негативного оцінювання (BFNE) – валідний індекс соціальної тривоги. Результати виявили, що вчителі з високим рівнем соціальної тривожності демонстрували значно вищий рівень робочого вигорання порівняно з тими, хто мав низький рівень тривоги. Більше того, соціальна тривога була значуще пов'язана з усіма трьома компонентами вигорання: деперсоналізацією, емоційним виснаженням та рівнем особистого досягнення [12, с.44].

Аналогічний зв'язок між вигоранням та соціальною тривогою було встановлено раніше. Зокрема, у 2000 році в журналі «Studia psychologica» Йозеф Даніель (Jozef Daniel) та Іван Шармані-Шуллер (Ivan Sarmany-Schuller) зі Словацької Академії Наук опублікували дослідження «Вигорання у вчительській професії: вік, рік практики і деякі розлади» [13].

Зв'язок між дизадаптивними особистісними схильностями та вигоранням був також підтверджений у медичній сфері. Робота Едварда В. МакКрейні (Edward W. McCranie) та співавторів «Особистісні попередники вигорання серед лікарів середнього віку» [14] мала на меті з'ясувати кореляцію між давніми дизадаптивними схильностями особистості та вигоранням, яке виникає у лікарів під впливом сильного професійного стресу [14, с.34]. У дослідженні взяли участь 440 практикуючих лікарів (віком 22–47 років), яких опитали за допомогою Мінесотського багатофазного опитувальника особистості (MMPI). Результати чітко засвідчили значущу кореляцію між соціальною тривогою та вигоранням [14, с.35].

Українськими науковцями в довоєнний період та у період воєнного стану проводились низка досліджень з даної теми.

В.В. Байдик (2019 рік), робота на тему «Психологічні характеристики професійної деструкції та професійного вигорання у працівників освіти». Досліджувалися особливості професійного вигорання та його зв'язок з професійною деструкцією у педагогів [15].

І.В.Астремська (2019) – «Професійне вигорання у жінок допомагаючих професій». Хоча дослідження охоплює ширшу категорію, значна увага приділяється педагогам як представницям професій допомоги [16].

Л.В.Сіроха (2018) - «Психологічні особливості емоційного вигорання у вчителів початкової школи». Розглядалися специфічні чинники та прояви емоційного вигорання саме у вчителів початкових класів [17].

Ю.Терлецька (2016) – «Вплив емоційного вигорання викладачів вищої школи на ефективність їх фахової діяльності». Досліджувався вплив емоційного вигорання на якість роботи викладачів ВНЗ [18].

О.О.Романовська (2017) – «Синдром емоційного вигорання в професійній діяльності викладача ВНЗ як психологічна і педагогічна проблема». Аналізувалися теоретичні та практичні аспекти емоційного вигорання у викладачів вищої школи [19].

О.В.Чернякова Л.М.Отчич (2017) – «До проблеми вивчення «професійного вигорання» педагога». Розглядалися теоретичні підходи до вивчення професійного вигорання у педагогів[20].

Дослідження, що проводилися під час воєнного стану:

Результати опитування НУШ (2023): Опубліковано дані опитування, яке показало високий рівень професійного вигорання серед українських вчителів в умовах війни, зростання навантаження та потребу в психологічній підтримці [21].

Ж.В.Сидоренко, Т.І.Шевчук (2023) «Професійне вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання». Досліджувалися особливості професійного вигорання педагогів, які працюють дистанційно під час воєнного стану, та виявлено високі показники емоційного виснаження та деперсоналізації [22].

Ю.О.Торгалo. (2024) «Психологічні особливості професійного вигорання фахівців галузі освіти». Кваліфікаційна робота, в якій досліджувалися психологічні особливості професійного вигорання освітян, можливо, з урахуванням воєнних реалій (потрібно уточнення щодо контексту дослідження) [23].

С.Ситнік (2024) «Особистісні детермінанти емоційного вигорання педагогів». Стаття, яка розглядає особистісні фактори, що впливають на

емоційне вигорання педагогів (контекст воєнного стану може бути враховано) [24].

Дослідження динаміки професійного вигорання українських викладачів під час війни (2024): Згадується науковий хайлайт, що досліджує зміни у рівні професійного вигорання викладачів під час війни [25].

Дизайн та організація емпіричного дослідження.

Мета дослідження – виявлення особливостей професійного вигорання педагогів, причин та наслідків для розробки ефективних заходів підтримки та профілактики.

Згідно з метою, завдання мого дослідження:

1. Визначити рівень професійного вигорання серед педагогів в умовах воєнного стану.
2. Виявити основні чинники, що сприяють професійному вигоранню в цих умовах (наприклад, психологічна травматизація, зміна формату роботи, емоційне навантаження, соціальна нестабільність, загроза життю та здоров'ю, порушення контейнування).
3. Дослідити вплив професійного вигорання на психологічний стан, працездатність та якість педагогічної діяльності.
4. Розробити рекомендації для профілактики та інтервенції професійного вигорання педагогів в умовах воєнного стану.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети було використано наступні методи:

загальнонаукові: аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння;

емпіричні: для збору необхідних соціально-психологічних даних учасників дослідження було використано метод анкетування.

Для дослідження професійного вигорання педагогів, я обрала Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (О.С.Чабан, 2025), методику «Діагностика професійного «вигорання»» (автор К.Маслач, С.Джексон, в адаптації Н.Є.Водоп'янової), методику «Визначення психічного

вигорання» О.О.Рукавішнікова, шкалу Гамільтона для оцінки тривоги (НАМ-А) та анкету, адаптовану до умов воєнного стану.

Перед проведенням дослідження висую таку гіпотезу щодо факторів посилення професійного вигорання педагогів, припускаю, що високий рівень стресу, зумовлений воєнним станом, є значущим предиктором підвищеного рівня професійного вигорання серед педагогів навчальних закладів.

Під час організації та проведення досліджень дотримуємось наступних положень:

- Участь педагогів є добровільною, а перед початком дослідження вони отримують повну інформацію про його мету, процедуру, анонімність та конфіденційність даних.
- Методи дослідження є максимально делікатними, щоб не спричинити повторної травматизації педагогів, які могли пережити травматичні події, пов'язані з війною.
- Гарантування повної анонімності учасників та конфіденційності їхніх відповідей є критично важливим для отримання чесних та відвертих даних.
- Узгодження проведення дослідження з адміністрацією загальноосвітніх закладів (за потреби).

Стратегія дослідження. *Змішане дослідження:* Комбінування кількісних та якісних методів для отримання більш повного та глибокого розуміння проблеми. Кількісні дані можуть виявити загальні тенденції, а якісні дані - розкрити контекст та індивідуальні особливості переживань.

Отже, дослідження проводилося з у 2025 році у декілька етапів. На першому етапі було проведено аналіз найактуальніших досліджень пов'язаних з обраною тематикою. На їх основі було побудовано теоретичну модель дослідження. На другому етапі, було проведено емпіричне дослідження, яке проходило в два етапи у формі анкетування. Перший етап дослідження у формі анкетування проводився у Врадіївському ліцеї №1. У вибірку увійшли 26 педагогів. Опитування вони проходили через заповнення гул-форм. У другому

етапі дослідження взяло участь 14 педагогів Врадіївської гімназії, тому кінцева вибірка склала 40 осіб. На третьому етапі було проведено якісний аналіз та опрацювання отриманих результатів з використанням Microsoft Excel.

1. Кількісні методи дослідження:

- *Опитувальник професійного вигорання Маслач (Maslach Burnout Inventory - MBI)*: Найбільш поширений та валідизований інструмент для оцінки трьох компонентів вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. У дослідженні використаний опитувальник «Діагностика професійного «вигорання»» (автор К.Маслач, С.Джексон, в адаптації Н.Є.Водоп'янової).

- *Шкала тривоги та депресії Гамільтона (Hamilton Anxiety and Depression Rating Scales - HAM-A)*: Для оцінки супутніх психологічних станів, які можуть бути пов'язані з вигоранням.

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

- *Анкетування*: Розробка спеціальної анкети, що включає питання про демографічні дані, умови праці в умовах війни (формат навчання, навантаження, безпека), рівень соціальної підтримки, досвід травматичних подій та інші фактори, які можуть впливати на вигорання.

2. Якісні методи:

- *Глибинні інтерв'ю*: Індивідуальні бесіди з педагогами, що дозволяють дослідити їхній особистий досвід професійного вигорання в контексті воєнних подій, їхні емоційні переживання, стратегії адаптації та потреби в підтримці.

- *Фокус-групи*: Обговорення в невеликих групах педагогів, це дозволило виявити спільні та відмінні аспекти їхнього досвіду вигорання, обмінятися думками та стратегіями подолання. Проведення фокус-груп в онлайн-форматі може бути більш безпечним та доступним.

Отже, організація дослідження професійного вигорання педагогів в умовах воєнного стану передбачала чотири послідовні етапи, починаючи з аналізу наукової літератури та завершуючи аналізом та описом отриманих результатів. Усі ці етапи були спрямовані на виявлення особливостей та основних чинників професійного вигорання педагогів, а також розробку ефективних рекомендацій для підтримки та профілактики в екстремальних умовах військової агресії.

2.2 Аналіз результатів дослідження професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану

Опитувальник «Діагностика професійного «вигорання» (автор К.Маслач, С.Джексон, в адаптації Н.Є.Водоп'янової). (ДодатокА). Діагностика складається з 22 тверджень, що характеризують почуття та переживання, які можуть виникати у зв'язку з роботою. Педагог оцінює кожне твердження, наскільки воно відповідає його особистим переживанням, використовується шкала від 0 до 6. Компонентами емоційного вигорання є: емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція персональних досягнень.

Таблиця 2.1.

Кількісний результат діагностики професійного «вигорання»

Компонент	Кількість осіб (з 40)	Відсоток (%)
Емоційне виснаження	16	40%
Деперсоналізація	7	17,5%
Редукція персональних досягнень	6	15%

Емоційне виснаження, яке проявляється у відчутті емоційної перенапруги та почутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів, є найбільш вираженим компонентом вигорання у досліджуваній групі. Педагог відчуває, що не може віддаватись роботі, як раніше. Виникає

відчуття «приглушеності», «притупленості» емоцій, особливо тяжких випадках можливі емоційні зриви – спостерігаються у 16 педагогів із 40 опитаних, що становить 40% (Таблиця 2.1) Високий показник емоційного виснаження (40%) свідчить про те, що основний удар припав на емоційну сферу педагогів. Це є прямим наслідком дії хронічного стресу в умовах воєнного стану: необхідність контейнування власної тривоги та страху дітей, постійна зміна форматів роботи (офлайн/онлайн/змішаний), переривання уроків повітряними тривогами, а також подвійне емоційне навантаження (бути вчителем і водночас психологічною опорою для учнів та їхніх батьків). Саме ця складова вимагає першочергового втручання.

Деперсоналізація є негативним, бездушним, цинічним ставленням до суб'єктів праці (учнів, колег, батьків), спостерігається у 7 педагогів (17,5%). Контакти стають знеособленими та формальними. Виникаючі негативні установки можуть спочатку мати прихований характер (стримуване роздратування), але з часом вирватися назовні у вигляді спалахів гніву або конфліктних ситуацій спостерігаються у 7 педагогів із 40 опитаних, що становить 7% (Таблиця 2.1).

Хоча цей показник є нижчим, ніж емоційне виснаження, його наявність у майже п'ятій частини педагогів є тривожним сигналом. Деперсоналізація є своєрідним захисним механізмом психіки проти емоційного перевантаження. Щоб не відчувати болю, тривоги та відповідальності за кожного учня в умовах війни, педагог дистанціюється, стаючи цинічним або байдужим. Це прямо впливає на якість освітнього процесу, оскільки руйнує емпатійний зв'язок між вчителем та учнем.

Редукування персональних досягнень проявляється у вигляді зниження почуття компетентності у своїй роботі, зменшення цінності своєї діяльності, негативних самовідносин у професійному плані, почуття провини, почуття власної неспроможності, байдужості до роботи. З таблиці 2.1 бачимо, що цей компонент емоційного вигорання спостерігаються у 6 педагогів із 40 опитаних, що становить 15% від усіх опитаних.

Більш наочно розподіл вибірки за компонентами емоційного вигорання можна побачити на рис. 2.1.

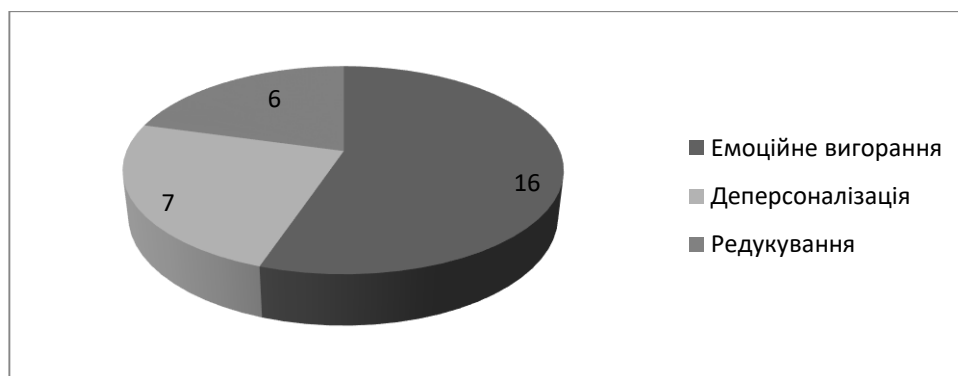


Рис.2.1 Розподіл вибірки за компонентами емоційного вигорання.

Це найменш виражений компонент, що, ймовірно, пов'язано з високою соціальною значимістю праці педагога в умовах війни. Навіть зіткнувшись із труднощами, більшість вчителів (85%) зберігають високу оцінку своєї місії та професійної ідентичності. Однак, наявність цього почуття у 15% опитаних вказує на те, що частина педагогів втрачає віру у свою здатність ефективно працювати чи досягати результатів на тлі зовнішніх кризових обставин, відчуваючи, що їхні зусилля знецінюються або блокуються війною.

Отримані дані свідчать про те, що вигорання педагогів має виражений емоційний характер, де домінує емоційне виснаження (40%). Інші компоненти (деперсоналізація та редукція) виражені менше, але їхня наявність підтверджує, що вигорання набуває системного характеру. Специфіка роботи під час воєнних дій посилює гостроту емоційного виснаження, що є ключовим фокусом для розробки профілактичних та інтервенційних заходів.

Шкала Гамільтона для оцінки тривоги (НАМ-А) дозволяє кількісно оцінювати вираженість тривожного синдрому. (Додаток Б). Складається шкала тривоги Гамільтона з 14 показників, кожен із яких визначається низкою симптомів. Кожен показник оцінюється за 5-бальною шкалою від 0 (відсутній) до 4 (тяжкий). Опитування пройшли 40 осіб (8 чоловіків та 32 жінки), кількісні результати наведені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Кількісний результат діагностики професійного вигорання за
шкалою Гамільтона**

Показники (симптоми)	Σ	Чол.	Жін.
1.Тривожний настрій (Неспокій, очікування найгіршого, тривожні побоювання, дратівливість)	2,74	2,1	2,9
2. Напруга (Відчуття напруження, здригування, легко виникає плаксивість, занепокоєння, тремтіння)	1,98	1,1	2,2
3.Страхи (Боязнь темряви, незнайомих людей, самотності, тварин, натовпу чи транспорту)	1,08	0,2	1,3
4. Порушення сну (Ускладнене засинання, переривчастий сон, нічні кошмари, почуття розбитості й слабкості при пробудженні)	2,8	1,6	3,1
5.Інтелектуальні порушення (Ускладнена концентрація уваги, зниження пам'яті)	1,24	0,6	1,4
6. Депресивний настрій (Втрата звичних інтересів та почуття задоволення від хобі, пригніченість, ангедонія, коливання настрою)	2,16	1,2	2,4
7. Соматичні скарги (м'язові) (Біль, посмикування, напруження, судоми клонічні, скрипіння зубами, голос, що зривається, підвищений м'язовий тонус)	0,78	0,3	0,9
8. Соматичні скарги (чутливі, сенсорні) (Дзвін у вухах, нечіткість зору, приливи жару і холоду, відчуття слабкості, поколювання)	1,82	0,7	2,1
9.Серцево-судинні симптоми (Тахікардія, серцебиття, біль у грудях, пульсація в судинах, часті зітхання)	2,64	1,6	2,9
10.Респіраторні симптоми (Відчуття тиску в грудній клітці, відчуття задухи, задишка)	2,18	0,9	2,5
11. Шлунково-кишкові симптоми (Дисфагія, нудота або блювота, запор, зниження маси тіла, відчуття переповнення шлунка, діарея або запор)	0,94	0,3	1,1
12. Сечо-статеві симптоми (Почастішання сечовипускання або імперативні позиви на сечовипускання, дисменорея, імпотенція)	1,88	0,6	2,2
13. Вегетативні симптоми (Сухість у роті, почервоніння чи блідість шкіри, пітливість, головний біль із відчуттям напруження)	2,56	1,6	2,8

Продовження таблиці 2.2

Показники (симптоми)	Σ	Чол.	Жін.
14.Поведінка під час бесіди (Совання на стільці, неспокійна жестикуляція і хода, тремор, нахмурювання, напружений вираз обличчя, зітхання чи прискорене дихання, часте ковтання слини)	0,54	0,3	0,6
Середній результат	25,34		

Загальний середній бал, отриманий групою педагогів за Шкалою Гамільтона для оцінки тривоги (НАМ-А), становить 25,34 бали. Згідно з інтерпретаційними шкалами, цей показник відповідає високому рівню тривоги (помірно-тяжка тривога). Це є критичним емпіричним доказом того, що умови воєнного стану та пов'язане з ними професійне навантаження призвели до значної психологічної дезадаптації та вираженого тривожного синдрому у досліджуваній вибірці педагогів. Цей високий рівень тривоги є прямим індикатором підвищеного ризику розвитку та поглиблення синдрому професійного вигорання.

Результат даного опитування серед усієї кількості опитаних (40 осіб) можна наглядно побачити у діаграмі на рисунку 2.2.

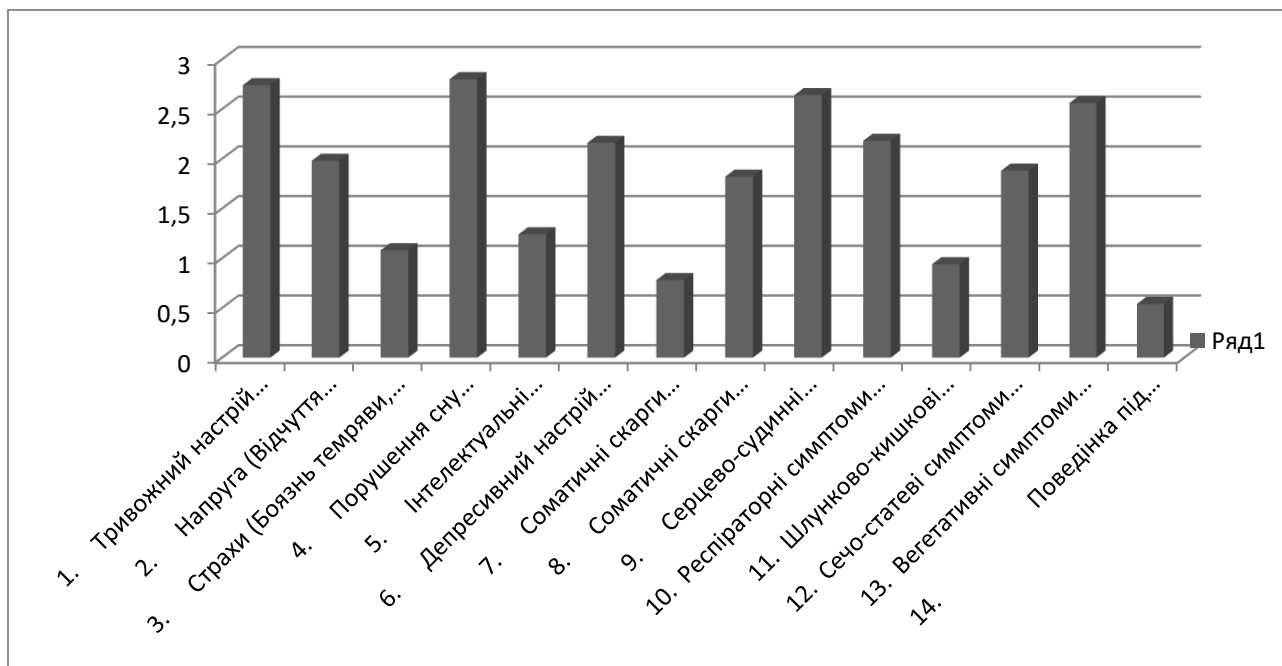


Рис.2.2. Результати дослідження тривоги (Шкала Гамільтона)

Детальний аналіз середніх балів за 14 показниками дозволив визначити найбільш виражені сфери соматичних та психічних проявів тривоги.

Сфери найвищої напруги (бали > 2.5)

Ці показники відображають хронічну активацію системи реагування на стрес:

- **Порушення сну (2,8):** Це найвищий показник. Утруднене засинання, переривчастий сон та нічні кошмари свідчать про те, що нервова система педагогів не здатна перейти у фазу якісного відпочинку та відновлення. Відсутність повноцінного сну прямо живить компонент емоційного виснаження вигорання.

- **Тривожний настрій (2,74):** Неспокій, дратівливість, постійне очікування найгіршого (тривожні побоювання) є прямим психологічним відображенням життя в умовах постійної невизначеності та загрози, характерних для воєнного стану.

- **Серцево-судинні симптоми (2,64):** Тахікардія, серцебиття та пульсація в судинах вказують на хронічну реакцію «бий або біжи». Організм постійно мобілізований, що призводить до фізичного виснаження та ризику психосоматичних розладів.

- **Вегетативні симптоми (2,56):** Сухість у роті, пітливість, головний біль напруження – це класична картина соматизації стресу, що підтверджує високе фізичне навантаження на організм, яке супроводжує емоційне вигорання.

Сфери контролю та адаптації (бали < 1.1)

Поведінка під час бесіди (0,54) та Соматичні скарги (м'язові) (0,78): Низькі бали за цими показниками можуть свідчити про те, що педагоги, завдяки своєму професійному досвіду, здатні контролювати зовнішні, видимі прояви тривоги під час взаємодії (неспокійна жестикуляція, тремор, зривний голос). Вони зберігають професійну «маску» для учнів, але внутрішня напруга

(судячи з високих соматичних показників сну та серця) залишається екстремально високою.

Гендерні особливості прояву тривоги

Результати опитування чітко засвідчують гендерні відмінності у проявах тривоги, що має вирішальне значення, оскільки більшість педагогічної вибірки становлять жінки (32 з 40 осіб).

Таблиця 2.3

Розподіл проявів тривоги за статтю

Показник	Жінки (N=32)	Чоловіки (N=8)	Якісна інтерпретація
Порушення сну	3,1	1,6	Найбільший розрив. Свідчить про подвійне навантаження жінок-педагогів (професія + сім'я + побут у кризі).
Тривожний настрій	2,9	2,1	Вища емоційна експресивність та готовність до визнання внутрішніх переживань у жінок.
Сечо-статеві симптоми	2,2	0,6	Вказує на виражену соматизацію тривоги на рівні специфічних органів у жіночій частини вибірки.

Дана таблиця відображає гендерно-специфічний профіль симптомів, де жінки повідомляють про більшу інтенсивність переживань, пов'язаних із тривогою, вегетативними дисфункціями, сном та страхами.

Результати опитування по гендерах бачимо на діаграмах на рисунках 2.3 та 2.4. Бачимо, що середні бали для чоловіків знаходяться в діапазоні від 0,2 до 2,1. Найвищі показники спостерігаються для тривожних, серцево-судинних та вегетативних симптомів.

З рисунка 2.4 видно, що середні бали для жінок знаходяться в діапазоні від 0,3 до 3,1. Найвищі показники спостерігаються для симптомів, пов'язаних із тривогою та вегетативними проявами.

Отже, жінки мають більш ніж у 10 разів вищий середній бал за категорією Страху (1,3 проти 0,2) та майже в 7 разів вищий за Шлунково-кишкові симптоми (1,1 проти 0,3).

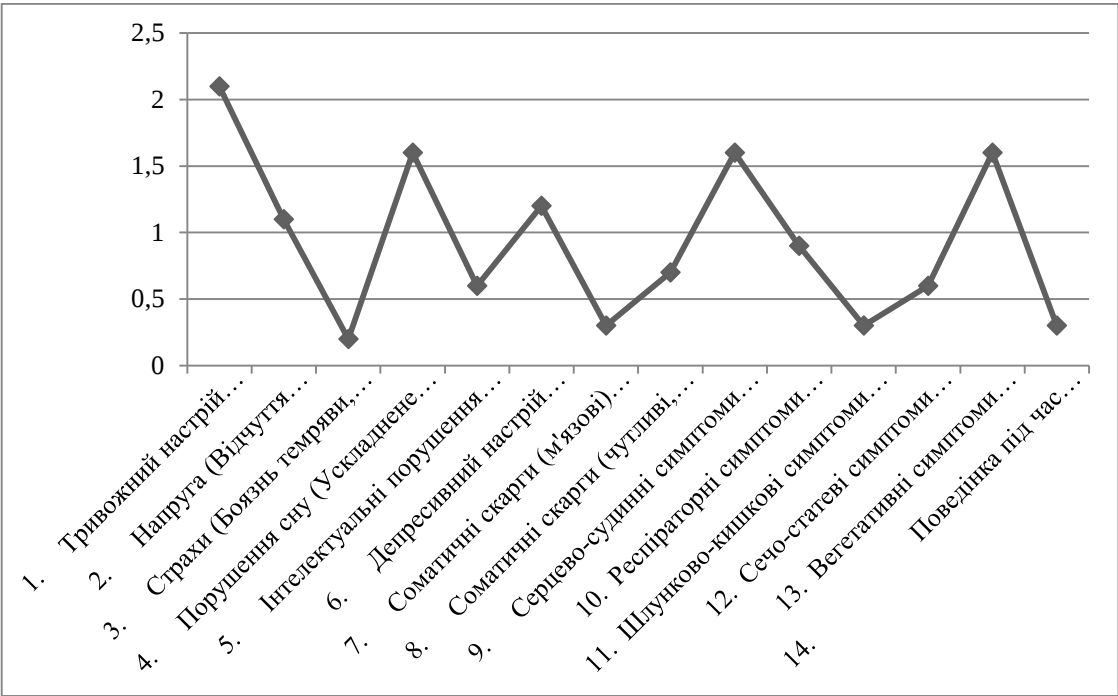


Рис.2.3 Результат опитування за Шкалою Гамільтона для оцінки тривоги серед чоловіків з числа опитаних

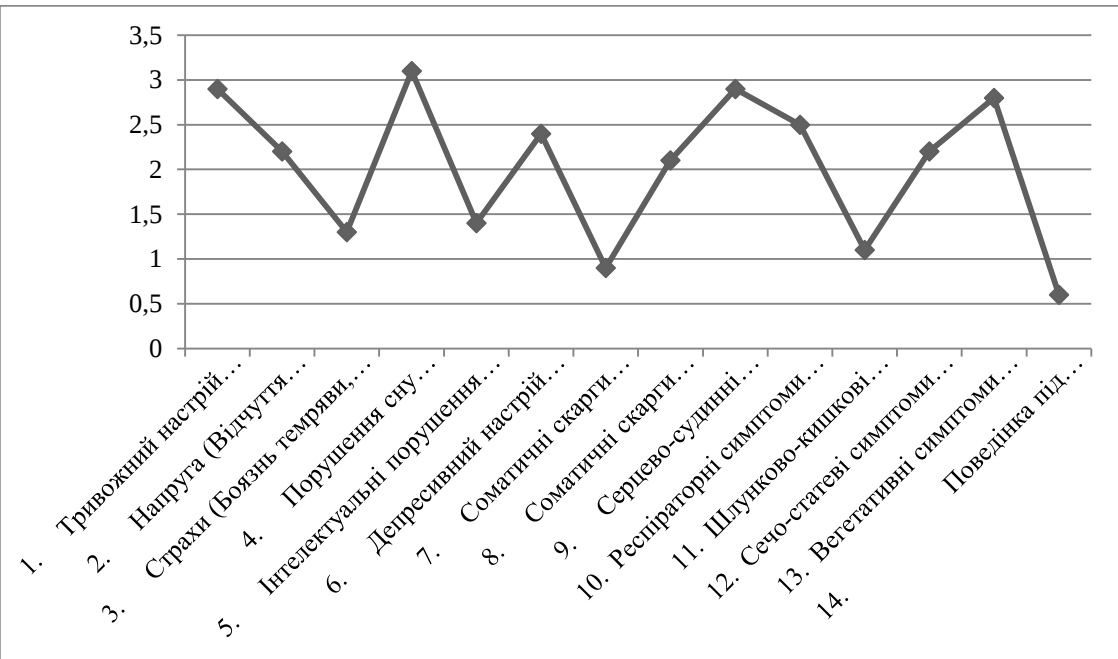


Рис. 2.4 Результат опитування за Шкалою Гамільтона для оцінки тривоги серед жінок з числа опитаних

Ключові моменти:

- Середні бали для жінок постійно вищі у всіх категоріях симптомів. Це свідчить про більш інтенсивну суб'єктивну або об'єктивну вираженість скарг у жінок за цим набором критеріїв.
- У обох статей найвищі бали припадають на категорії, пов'язані з тривожним настроєм, серцево-судинними симптомами та вегетативними симптомами. Це може вказувати на високий рівень загальної тривоги або стресу у вибірці.
- Найбільш помітна гендерна відмінність спостерігається у порушенні сну (3,1 проти 1,6), соматичних скаргах (чутливих) (2,1 проти 0,7), вегетативних симптомах (2,8 проти 1,6) та страхах (1,3 проти 0,2), що може вказувати на більш виражений вплив тривоги на сон та тілесні відчуття у жінок.
- Найменша абсолютна різниця спостерігається у поведінці під час бесіди (0,54 проти 0,3), де бали низькі в обох групах.

Головний висновок, що випливає з наведених даних, полягає в тому, що жінки демонструють значно вищий рівень вираженості тривожно-депресивних та вегетативних симптомів порівняно з чоловіками за всіма 14 категоріями, важче переносять всі ознаки та симптоми стресу та тривожності. Це робить жіночу частину колективу основною групою ризику з розвитку клінічно виражених тривожних та депресивних розладів, а також глибоких стадій професійного вигорання.

Зв'язок тривоги (НАМ-А) та вигорання (MBI)

Аналіз за НАМ-А є потужним доповненням до результатів за Маслач (MBI), де було виявлено 40% емоційного виснаження:

- Тривога як рушійна сила виснаження: Хронічна, високо виражена тривога, підтверджена НАМ-А (середній бал 25,34), є основною причиною виснаження емоційних ресурсів.

– Соматизація як наслідок: Високі соматичні показники (сон, серцево-судинні, вегетативні) є фізичним відображенням глибини вигорання, яке вже перейшло на тілесний рівень.

– Актуальність втручання: Результати НАМ-А чітко вказують на те, що інтервенційні заходи мають бути спрямовані не лише на професійні аспекти, але й на клінічну корекцію тривожного синдрому (нормалізацію сну, зниження соматичної напруги), що є критично важливим для відновлення професійної ефективності педагогів.

Діагностика за «Опитувальником К.Масlach та С.Джексон (в адаптації Н. Є.Водоп'янової)» підтвердила наявність вираженого вигорання, але з нерівномірним розподілом його ключових компонентів (Таблиця 2.4)

Таблиця 2.4

Кількісний результат діагностики професійного вигорання за опитувальником К.Масlach та С.Джексон (в адаптації Н. Є.Водоп'янової)

Компонент вигорання	Відсоток педагогів з ознаками	Інтерпретація
Емоційне виснаження	40% (16 осіб)	Центральний аспект. Свідчить про вичерпання емоційних ресурсів, почуття спустошеності, «притупленості» емоцій, що є прямим наслідком хронічного стресу.
Редукція особистих досягнень	15% (6 осіб)	Ознаки зниження почуття компетентності та байдужості до роботи. Менш виражений, ніж виснаження, що може вказувати на збереження внутрішньої мотивації попри втому.
Деперсоналізація/Цинізм	7% (7 осіб)	Найменш виражений компонент. Низький показник свідчить про те, що, попри особисте виснаження, більшість педагогів зберігають емоційну емпатію та людське ставлення до учнів, не вдаючись до цинічного захисту.

Аналіз даних таблиці 2.4 свідчить про наявність чіткої диспропорції у вираженні різних компонентів цього синдрому.

Емоційне виснаження є найбільш поширеним і критичним аспектом вигорання, охоплюючи 40% педагогів (16 осіб). Це підтверджує, що головною проблемою є вичерпання емоційних і енергетичних ресурсів, що є прямим наслідком хронічного професійного стресу.

Компоненти, що стосуються ставлення до роботи та інших людей – Редукція особистих досягнень (15%, 6 осіб) та особливо Деперсоналізація/Цинізм (7%, 7 осіб) – виражені значно менше.

Низький рівень цинізму (7%) є позитивним індикатором. Це означає, що, попри особисту втому та спустошення, більшість педагогів зберігають професійну етику, емпатію та гуманне ставлення до суб'єктів навчального процесу.

Вигорання у цій групі має характер переважно внутрішнього виснаження, а не зовнішньої цинічної реакції. Педагоги відчують себе спустошеними, але продовжують високо цінувати свою роботу та зберігають людське ставлення до учнів, що вимагає значних внутрішніх зусиль.

Отже, синдром вигорання у даній вибірці педагогів знаходиться на фазі емоційного та фізичного виснаження, але ще не перейшов до фази стійкого цинізму та професійної деформації. Це вказує на те, що першочергові заходи мають бути спрямовані на відновлення емоційних ресурсів, зниження навантаження та підтримку добробуту педагогів, щоб запобігти подальшому поширенню та поглибленню синдрому, яке могло б призвести до цинічного ставлення та втрати професійної мотивації.

Головною проблемою є емоційне виснаження, яке є прямим наслідком надмірного емоційного та фізичного навантаження. Збереження низького рівня деперсоналізації демонструє високий рівень професійної етики та відповідальності українських вчителів, які продовжують виконувати свою місію, навіть коли їхні власні ресурси вичерпані.

За методикою «Визначення психічного вигорання» О.О.Рукавішнікова було проведено тестування 40 осіб. (Додаток В). Результати розподіляються за трьома напрямками: психоемоційне виснаження, особистісне віддалення та психічне «вигорання».

З таблиці 2.4 бачимо, що психоемоційне виснаження високого рівня у 16 осіб, що становить 40%. Середнє значення показника психоемоційного виснаження бачимо у 11 осіб, що становить 27,5%, а лише 12 осіб (30%) мають низький рівень психоемоційного виснаження. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості. Результати абсолютно підтверджують домінуючу роль цього компонента, що було виявлено і за методикою Масlach. 40% педагогів перебувають у зоні високого емоційного ризику, відчуваючи хронічну емоційну та фізичну втому, байдужість і холодність. Це свідчить про вичерпання адаптаційного резерву нервової системи. В умовах воєнного стану, це виснаження спричинене не лише професійними вимогами, але й необхідністю постійно пригнічувати травматичний досвід і демонструвати емоційну стійкість перед учнями. Високий показник є критичним, оскільки саме він є провідною ланкою у формуванні стійкого синдрому вигорання. Середній рівень у 27,5% вказує на значну частину педагогів, які перебувають на межі переходу до високого рівня виснаження і потребують негайної профілактики.

Таблиця 2.4

**Кількісні результати компонента «психоемоційне виснаження»
(ПВ)**

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
5	8	11	12	4

Особистісне віддалення – специфічна форма соціальної дезадаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших. Відповідно до результатів дослідження високий рівень компонента особистого віддалення маємо у 14 осіб, що становить 35% від опитаних, також 35% мають середній рівень і 12 осіб (30%) – низький рівень. (таблиця 2.5)

Таблиця 2.5

Кількісні результати компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
9	3	14	11	3

Показник особистісного віддалення (35% високого та вкрай високого рівня) є високим і збалансованим зі середнім рівнем (35%). Особистісне віддалення є специфічною формою соціальної дезадаптації та захисним механізмом: щоб уникнути подальшого психоемоційного виснаження, фахівець починає свідомо чи несвідомо дистанціюватися від суб'єктів праці (учнів, колег), що проявляється у зниженні емпатії, підвищенні дратівливості та негативізму у спілкуванні. Наявність високого рівня ОВ у третини опитаних свідчить про те, що емоційне виснаження вже призвело до деформації міжособистісної сфери педагогів. Це є прямим ризиком для якості навчально-виховного процесу, оскільки руйнує довірчий контакт.

Таблиця 2.6

Кількісні результати компонента психічного «вигорання» (ПВ)

Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
5	6	16	9	4

З таблиці 2.6 бачимо, що показник психічного вигорання має:

- Високий та вкрай високий рівень: 13 осіб (9 + 4), що становить 32,5%.
- Низький та вкрай низький рівень: 11 осіб (6 + 5), що становить 27,5%.
- Середній рівень: 16 осіб (40%).

Інтегральний показник психічного вигорання, який об'єднує в собі рівень робочої мотивації, оптимізму та зацікавленості у роботі, показує, що 32,5% педагогів вже мають високий ризик втрати професійної мотивації. Проте 40% опитаних демонструють середній рівень.

Це можна якісно інтерпретувати так: незважаючи на надзвичайно високий рівень емоційного виснаження (40%), значна частина педагогів (40%) все ще утримує професійну мотивацію та самооцінку на середньому рівні. Це може бути проявом стійкості та альтруїстичного змісту педагогічної діяльності (прагнення виконати місію, допомогти дітям у кризі), але ця стійкість є крихкою і підтримується ціною високого емоційного та фізичного виснаження. Якщо не втручатися, середній рівень швидко перейде у високий, оскільки його емоційна база вже зруйнована.

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. В результаті проведеного опитування маємо, що високий рівень психічного вигорання спостерігаємо у 13 осіб, що становить 32,5%. Середній рівень професійної мотивації маємо у 16 осіб, що становить 40%, а низький – 11 осіб (27,5%) (Таблиця 2.4) .

Аналіз за методикою Рукавішнікова підтверджує домінуючу роль емоційної сфери у формуванні вигорання педагогів в умовах воєнного стану.

Домінування виснаження: Найвищий ризик зафіксовано за шкалою психоемоційного виснаження (40% високого рівня).

Захист через віддалення: Значна частина педагогів (35%) вже використовує особистісне віддалення як захист від емоційного перевантаження.

Крихкість мотивації: Професійна мотивація є відносно найстійкішою, проте високий відсоток середнього рівня (40%) вказує на те, що стійкість тримається на межі і може швидко обвалитися під тиском хронічного стресу.

Отримані дані свідчать про те, що першочергові інтервенційні заходи повинні бути спрямовані на відновлення емоційних ресурсів і профілактику деперсоналізації/віддалення, оскільки це найбільш деструктивні елементи синдрому для професії педагога.

Опитування, проведене за «Опитувальником для виявлення синдрому професійного вигорання» (Чабан О.С.) (Додаток Г), показало, що 4 особи із опитаних не мають ознак формування та наявності професійного вигорання не спостерігається. У 8 педагогів – низька, але є ймовірність формування синдрому професійного вигорання. 19 осіб мають середню ймовірність формування синдрому професійного вигорання. У 9 педагогів – висока ймовірність формування синдрому професійного вигорання. (Таблиця 2.6)

Таблиця 2.6

Кількісний результат оцінки формування синдрому професійного вигорання

(за опитувальником О.С.Чабан)

Рівень імовірності	Кількість осіб	Відсоток (%)	Категорія ризику
Висока	9	22,5%	Критичний ризик (термінове втручання)
Середня	19	47,5%	Підвищений ризик (первинна профілактика)
Низька	8	20%	Низький ризик, але потребує моніторингу
Відсутність ознак	4	10%	Здоровий рівень адаптації

Як видно з результатів, поданих в таблиці 2.6, найбільш значущий висновок полягає в тому, що переважна більшість опитаних має той чи інший рівень ризику професійного вигорання.

Середній рівень імовірності є домінуючим. Він зафіксований у 19 осіб, що становить 47,5% всієї вибірки. Ця категорія має підвищений ризик і вимагає первинної профілактики.

Високий рівень імовірності виявлено у 9 осіб (22,5%). Це критичний ризик, який свідчить про вже сформоване або швидко прогресуюче вигорання і потребує термінового втручання та корекції.

Якщо об'єднати всі категорії ризику (висока, середня, низька імовірність), то отримаємо:

Кількість осіб із ризиком СПВ: $9 + 19 + 8 = 36$ осіб.

Відсоток осіб із ризиком СПВ: $22,5\% + 47,5\% + 20\% = 90\%$.

Це означає, що 90% опитаних (36 із 40) мають ознаки професійного вигорання різного ступеня вираженості.

Лише незначна частина вибірки знаходиться в зоні низького ризику або має здоровий рівень адаптації. Низький рівень імовірності вигорання має 8 осіб (20%). Хоча ризик невеликий, але необхідний моніторинг стану.

Відсутність ознак вигорання: 4 особи (10%). Це єдині особи, які демонструють здоровий рівень адаптації до професійного навантаження.

Отже, отримані дані свідчать про надзвичайно високий рівень поширеності синдрому професійного вигорання у досліджуваній групі. Майже половина (47,5%) знаходиться в зоні підвищеного ризику, а кожен п'ятий (22,5%) — у зоні критичного ризику, що вимагає негайного психологічного чи психотерапевтичного втручання. Лише 10% опитаних можна вважати повністю адаптованими. Ці результати підкреслюють нагальну потребу у впровадженні комплексних програм профілактики та корекції СПВ у цій професійній групі. Графічну інтерпретацію отриманих даних бачимо на рисунку 2.5.

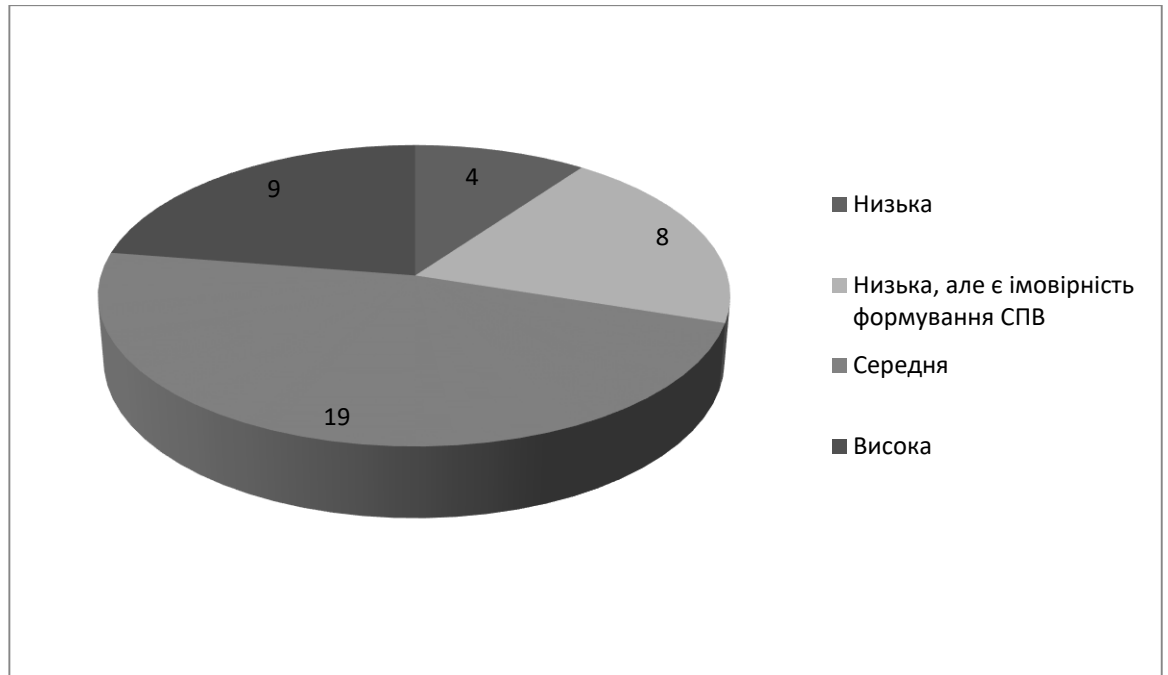


Рис. 2.5 Розподіл вибірки за поширенням синдрому професійного вигорання (за опитувальником О.С.Чабан)

Критична зона ризику (висока ймовірність): 22,5% (9 осіб) мають високу ймовірність формування синдрому. Ця група вже, ймовірно, перебуває на стадії активного розвитку вигорання (що корелювало б із високими показниками емоційного виснаження та тривоги, виявленими раніше). Ці педагоги потребують термінової індивідуальної психологічної інтервенції та, можливо, консультації фахівців.

Зона найбільшої уваги (середня ймовірність): Майже половина опитаних (47,5%, 19 осіб) потрапили у зону середньої ймовірності. Це ключова група, яка знаходиться у стані динамічної рівноваги між професійною стійкістю та тиском стресу. Саме ці особи, найбільш ймовірно, формують той середній рівень професійної мотивації, який був виявлений за методикою Рукавішнікова. Вони ще не вигоріли повністю, але перебувають під найбільшою загрозою швидкого переходу до високого рівня ризику через хронічний стрес воєнного стану.

Загалом, 70% педагогів (висока + середня ймовірність) перебувають у зоні підвищеного чи критичного ризику формування синдрому. Це підкреслює

системну актуальність проблеми і необхідність розробки саме загальношкільної програми психосоціальної підтримки, а не лише точкової роботи з окремими випадками.

Для дослідження впливу саме воєнного стану на формування та розвиток депресивних станів та синдрому професійного вигорання серед даної вибірки учасників дослідження було проведено опитування за власною анкетною, питання якої формувалися в ході проведення інших досліджень на дану тему. Анкета, сфокусована на факторах воєнного стану, дозволяє конкретизувати причини вигорання, що є критично важливим для практичного значення дослідження.

Анкета «Професійне вигорання педагогів в умовах воєнного стану» (Додаток Д) містить 30 запитань, що охоплюють різні сфери. Було опитано 8 чоловіків та 32 жінки способом анкетування через Гугл форми. Опитані не змінювали місце проживання. 70% опитаних зазначає, що робоче навантаження з початку воєнного стану суттєво не змінилось, 21% відмічає зменшення навантаження, а 9% – збільшення. Усім опитаним певний час доводилось працювати дистанційно. 98% опитаних готові працювати в умовах воєнного стану. Переважна кількість відчувають підтримку з боку колег та адміністрації, проте 69% опитаних відчувають емоційне виснаження, розчарування в роботі, почуваються знесиленими, вважають себе менш компетентними та ефективними в роботі. Більшість опитаних характеризують рівень стресу, як високий. 96% напрямку пов'язують свій рівень втоми (стресу) з воєнним станом.

Сприйняття стресу та воєнного стану. 96% опитаних напряму пов'язують свій рівень втоми (стресу) з воєнним станом.

Це є найважливішим якісним висновком анкети. Це підтверджує, що вигорання має екзогенну (зовнішню) етіологію, пов'язану не стільки з внутрішніми професійними конфліктами чи надмірним робочим навантаженням, скільки з масштабною психотравмуючою ситуацією.

Більшість опитаних характеризують рівень стресу як високий. Це узгоджується із загальним середнім балом 25,34 за Шкалою Гамільтона (НАМ-А), надаючи суб'єктивне підтвердження клінічно високого рівня тривоги.

Робоче навантаження /емоційне виснаження. 70% зазначають, що робоче навантаження суттєво не змінилось. 21% – зменшення, 9% – збільшення.

Водночас, 69% відчують емоційне виснаження, розчарування, почуваються знесиленими та менш компетентними.

Ключовий якісний парадокс: Збільшення вигорання відбувається не пропорційно до зростання обсягу роботи. Це доводить, що головним вартість роботи в умовах хронічної загрози, дистанційного навчання, необхідності контейнування травм учнів та власної тривоги. Навіть при незмінному обсязі роботи, її психологічна вага зросла експоненціально.

Фактори стійкості та адаптації. 98% опитаних готові працювати в умовах воєнного стану.

Переважає кількість відчують підтримку з боку колег та адміністрації. Високий рівень готовності працювати (98%) є відображенням високої професійної стійкості та соціальної місії педагогів. Це узгоджується з тим, що інтегральний показник професійної мотивації (за Рукавішніковим) був відносно стійким. Відчуття підтримки (колег/адміністрації) є критичним буферним фактором, який стримує швидкий перехід великої кількості педагогів із зони середнього ризику до високого. Цей фактор підтримки має бути посилений у профілактичних програмах.

Комплексний якісний аналіз усіх методик (MBI, НАМ-А, Рукавішніков та анкета Чабана) дозволяє зробити такі інтегровані висновки:

Масштаб проблеми: 70% педагогів перебувають у зоні ризику вигорання (за Чабаном), що підтверджується 40% емоційного виснаження (за Рукавішніковим) та клінічно високим рівнем тривоги.

Синдром вигорання має виражену психоемоційну та соматичну природу і на пряму корелює з воєнним станом, а не з обсягом роботи.

Ключові елементи для інтервенції – це лікування тривожного синдрому (порушення сну, соматика) та робота з емоційним виснаженням, при цьому необхідно максимально використовувати наявний буфер соціальної підтримки.

Висновки до другого розділу

Проведення дослідження професійного вигорання педагогів в умовах воєнного стану є важливим кроком для розуміння їхніх потреб та розробки ефективних стратегій підтримки. Важливо пам'ятати про етичні аспекти та використовувати методи, які є безпечними та чутливими до досвіду педагогів, які переживають складні часи. Після проведення діагностики було виявлено низькі, середні та високі показники рівня емоційного вигорання у педагогів. Необхідно звернути увагу на освітян старше 48 років, оскільки педагоги віком 48-66 років показали високий та середній рівень професійного вигорання.

На основі комплексного якісного аналізу, проведеного за п'ятьма методиками, цей розділ дозволив докладно визначити структуру, ступінь тяжкості та основні етіологічні фактори синдрому професійного вигорання серед педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану.

Аналіз чітко засвідчив, що проблема професійного вигорання набула системного та критичного характеру:

Згідно з опитувальником О.С.Чабана, 70% опитаних педагогів (28 із 40) перебувають у зоні середньої або високої ймовірності формування синдрому вигорання, що підтверджує масштабність психологічної дезадаптації у вибірці.

Методики Масlach (MBI) та Рукавішнікова одноставно зафіксували домінування емоційного виснаження (40% високого рівня). Це є первинною і найгострішою реакцією психіки на хронічний стрес воєнного часу.

Результати доводять, що вигорання має екзогенну (зовнішню) етіологію, безпосередньо пов'язану з воєнним станом, а не з обсягом професійного навантаження:

96% педагогів прямо пов'язують свій високий рівень втоми та стресу з воєнним станом, а 69% відчують виснаження, незважаючи на те, що 70% респондентів не відзначили суттєвого збільшення робочого навантаження. Це вказує на парадокс: виснажує не праця, а кризова реальність, що вимагає постійних емоційних і когнітивних витрат.

Середній бал за Шкалою Гамільтона (НАМ-А) склав 25,34, що відповідає помірно-тяжкому рівню тривоги. Це є критичним емпіричним доказом того, що емоційне виснаження підживлюється неконтрольованим тривожним синдромом.

Найбільш вираженими симптомами тривоги стали порушення сну (2,8), серцево-судинні (2,64) та вегетативні скарги (2,56). Це свідчить про те, що емоційна криза вже перейшла на фізичний (соматичний) рівень, що вимагає втручання для відновлення фізіологічного ресурсу.

Аналіз компонентів вигорання виявив каскадний механізм розвитку синдрому:

Високе емоційне виснаження (40%) вже призвело до значного зростання особистісного віддалення (35% високого рівня за Рукавішніковим) та деперсоналізації (17,5% за Маслач). Це захисний, але деструктивний механізм, який руйнує емпатійний зв'язок з учнями.

Компоненти, пов'язані з професійною ефективністю (Редукція персональних досягнень (15%) та Інтегральне психічне вигорання (40% середнього рівня)), виявилися відносно найстійкішими. Це вказує на високу професійну ідентичність та соціальну місію педагогів, але їхня мотивація підтримується ціною власного емоційного та фізичного здоров'я.

Жінки-педагоги (які становлять 80% вибірки) демонструють статистично значуще вищі показники тривоги за всіма параметрами (особливо за порушеннями сну та соматичними скаргами), що робить їх основною

Відчуття підтримки з боку колег та адміністрації є критичним буферним фактором, який необхідно посилювати для запобігання подальшому поглибленню кризових станів.

Отримані емпіричні дані є основою для розробки цільових рекомендацій (Розділ 3.3). Інтервенційні заходи повинні бути пріоритетно спрямовані на:

Лікування тривожного синдрому та соматика: нормалізацію сну, зниження соматичної напруги (НАМ-А: 25,34).

Відновлення емоційного ресурсу: Робота з наслідками хронічного виснаження (МВІ/Рукавішніков: 40%).

Профілактику деперсоналізації: Підтримка емпатії та відновлення міжособистісних контактів (Рукавішніков: 35%).

Таким чином, професійне вигорання педагогів в умовах воєнного стану є психосоматичним синдромом, що вимагає комплексного психологічного та психогігієнічного втручання.

РОЗДІЛ 3

КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

3.1 Програма подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану

Програма подолання професійного вигорання педагогів в умовах воєнного стану повинна мати комплексний, превентивний та корекційний характер і бути спрямована на відновлення ресурсів, формування стресостійкості та підтримку психоемоційного благополуччя.

Мета: розширити знання про професійне вигорання та особливості його проявів; знизити рівень тривожності та стресу у педагогів; опрацювати прийоми подолання професійного вигорання під час воєнних дій; актуалізувати діяльність, спрямовану на зниження рівня професійного вигорання.

Структура програми: Програма складається з 8 послідовних занять, об'єднаних у 3 тематичні блоки: діагностика та стабілізація, управління емоціями та кордонами, відновлення ресурсу та стійкість. Кожне заняття триває 90 хвилин. (таблиця 3.1)

Таблиця 3.1

Програма психологічного тренінгу

№	Назва заняття	Тривалість	Основна мета	Ключові активності
БЛОК 1: ДІАГНОСТИКА ТА СТАБІЛІЗАЦІЯ				
1	«Діагностика стресу та повернення до себе»	90 хв	Усвідомлення причин, симптомів вигорання та формування навичок заземлення і стабілізації в моменті.	Діагностика рівня вигорання (експрес-методики). Обговорення «воєнних» стрес-факторів. Навчання технікам швидкого заземлення та дихальним вправам («Квадрат», «4-7-8»).

Програма психологічного тренінгу

№	Назва заняття	Тривалість	Основна мета	Ключові активності
2	«Анатомія вигорання: стадії та ресурси»	90 хв	Поглиблення знань про динаміку вигорання та ідентифікація особистих тригерів.	Міні-лекція про стадії вигорання (К. Масlach) та його прояви у воєнний час. Вправа «Мій хронограф вигорання». Картування особистих ресурсів («Банк ресурсних станів»).
БЛОК 2: УПРАВЛІННЯ ЕМОЦІЯМИ ТА КОРДОНАМИ				
3	«Емоційний щит: управління напругою»	90 хв	Освоєння технік саморегуляції для зниження інтенсивності негативних емоцій (страх, гнів, відчай).	Освоєння технік емоційної саморегуляції (прогресивна м'язова релаксація). Вправа «Скидання напруги» (тілесні практики). Робота з когнітивними викривленнями (катастрофізація).
4	«Психологічні кордони та вікарна травматизація»	90 хв	Встановлення психологічних кордонів та профілактика емпатійної втоми (вікарної травматизації).	Вправа «Мої психологічні кордони» (відмова, делегування). Обговорення « вікарної травматизації » (вторинної травми). Техніки емоційної дистанції та дозованої емпатії .
5	«Стрес-менеджмент у конфлікті»	90 хв	Формування навичок конструктивного реагування на конфлікти та стресові ситуації з учасниками освітнього процесу.	Аналіз типових конфліктних ситуацій (учень/батьки/колеги) в умовах війни. Освоєння стратегій асертивної поведінки . Рольова гра «Стрес-розмова».
БЛОК 3: ВІДНОВЛЕННЯ РЕСУРСУ ТА СТІЙКІСТЬ				
6	«Відновлення ресурсу: планування життєвого балансу»	90 хв	Інвентаризація особистих ресурсів, розробка стратегій життєвого балансу та довгострокової профілактики.	Вправа « Колесо життєвого балансу » (аналіз сфер життя та їхньої актуальності у воєнний час). Розробка індивідуального плану відновлення (сон, харчування, фізична активність).

Програма психологічного тренінгу

№	Назва заняття	Тривалість	Основна мета	Ключові активності
7	«Тайм-менеджмент та фокус у хаосі»	90 хв	Оптимізація організації часу та робочого навантаження для зниження відчуття перевантаження.	Техніки пріоритезації (Матриця Ейзенхауера). Робота з прокрастинацією в умовах підвищеної тривожності. Обговорення важливості «цифрової гігієни» (дозоване споживання новин).
8	«Якірна стійкість та особиста місія»	90 хв	Закріплення отриманих навичок, формування життєвої стійкості (резильєнтності) та бачення особистої місії в умовах змін.	Вправа «Мої сильні сторони та цінності». Формування «Якоря стійкості» (образ, фраза, що повертає ресурс). Обговорення «Місії педагога» як джерела внутрішньої мотивації. Рефлексія та зворотний зв'язок за програмою.

Блок 1

Конспект заняття 1

Назва заняття: «Діагностика стресу та повернення до себе»

Тривалість: 90 хвилин

Цільова аудиторія: Педагоги загальноосвітніх закладів

Мета: Усвідомлення причин, симптомів вигорання та формування навичок заземлення і стабілізації в моменті.

Завдання:

1. Провести експрес-діагностику поточного психоемоційного стану.
2. Обговорити специфічні стрес-фактори, пов'язані з воєнним станом.
3. Навчити ефективним та швидким технікам саморегуляції.

Хід заняття

Етап	Час	Зміст / активність	Метод / матеріали
I. ВСТУП. ЗНАЙОМСТВО ТА АКТУАЛІЗАЦІЯ (15 хв)			
1.1. Привітання та Правила	5 хв	Привітання, нагадування про конфіденційність, правило "Я-висловлювань" та поваги до почуттів.	Вступне слово тренера.
1.2. Вправа «Мій настрої-індикатор»	10 хв	Кожен учасник називає своє ім'я та продовжує фразу: «Мій внутрішній індикатор зараз показує...» (наприклад: «...100% навантаження», «...потребу в тиші», «...зелений колір надії»).	Коло. Обмін думками.
II. ДІАГНОСТИЧНИЙ БЛОК. АНАЛІЗ СТАНУ (20 хв)			
2.1. Експрес-діагностика вигорання	10 хв	Тест «Експрес-оцінка емоційного вигорання» (модифікований варіант): Учасники відповідають «Так»/«Ні» на 5-7 ключових питань (наприклад: «Чи відчуваєте ви постійну втому, яка не минає після сну?», «Чи доводиться вам змушувати себе йти на роботу?», «Чи дратуєтесь ви через дрібниці, які раніше не помічали?»). Підрахунок результату.	Роздатковий матеріал (міні-анкети).
2.2. Обговорення «Воєнних» Стрес-факторів	10 хв	Групова дискусія: «Що додалося до мого робочого стресу за останній час?» Модерація обговорення специфічних чинників: небезпека, повітряні тривоги, дистанційне/змішане навчання, вікарна травматизація від дитячих історій, порушення рутини.	Фліпчарт, маркери. Тренер фіксує фактори (загроза, невизначеність, втома від адаптації).
III. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК. РОЗУМІННЯ СТАНУ (15 хв)			
3.1. Міні-лекція: «Стрес vs Вигорання»	10 хв	Розмежування понять. Короткий огляд симптомів вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень). Акцент на тому, що стрес – це реакція, а вигорання – це процес.	Міні-лекція. Презентація (слайд із симптомами).
3.2. Потреба в стабілізації	5 хв	Обговорення фізіологічної реакції на травматичний стрес (реакція «Бий-Біжи-Завмири»). Пояснення, що стабілізація і заземлення потрібні, щоб вивести мозок із режиму небезпеки.	Інтерактивна бесіда.
IV. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК. ТЕХНІКИ СТАБІЛІЗАЦІЇ (35 хв)			
4.1. Техніка швидкого	15 хв	Пояснення: Ця техніка перемикає увагу з внутрішніх тривожних думок на зовнішні	Покрокова інструкція. Тренер веде процес.

заземлення «5-4-3-2-1»		відчуття, повертаючи людину у «тут і зараз».	
		Інструкція (тренер): Пропонується зробити: 5 речей, які ви бачите ; 4 речі, які ви відчуваєте (дотик); 3 речі, які ви чуєте ; 2 речі, які ви нюхаєте ; 1 річ, яку ви можете скуштувати (або просто назвати приємний смак).	Практична робота.
4.2. Дихальна вправа «Квадрат»	10 хв	Пояснення: Врівноважує дихання та серцевий ритм. Просте графічне зображення допомагає фокусуватися.	Візуалізація: можна намалювати квадрат на фліпчарті або використати зображення.
		Інструкція: Дихаємо за схемою: 4 секунди – Вдих ; 4 секунди – Затримка ; 4 секунди – Видих ; 4 секунди – Затримка . Повторити 4 рази.	Групове виконання вправи.
4.3. Дихальна вправа «4-7-8»	10 хв	Пояснення: Техніка глибокого розслаблення, яка активує парасимпатичну нервову систему.	Тренер веде процес.
		Інструкція: 4 секунди – Вдих (через ніс); 7 секунд – Затримка дихання; 8 секунд – Видих (через рот, зі звуком «фу»). Повторити 4 рази.	Групове виконання вправи.
V. ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА. РЕФЛЕКСІЯ ТА ПІДСУМКИ (5 хв)			
5.1. Рефлексія	3 хв	Запитання до групи: «Яка з сьогоднішніх технік виявилася для вас найбільш корисною і чому?», «Коли і де ви можете застосувати ці техніки?».	Шерінг (добровільний обмін думками).
5.2. Домашнє завдання та анонс	2 хв	Домашнє завдання: Щодня протягом тижня практикувати одну з дихальних вправ мінімум двічі на день (наприклад, під час очікування сигналу "Відбій» або перед початком уроків). Анонс: Наступне заняття буде присвячене управлінню емоціями та встановленню психологічних кордонів.	Підсумкове слово тренера.

Додаток до конспекту: технічні примітки для тренера

1. **Темп:** Уважно стежте за темпом групи. Дихальні та заземлювальні вправи вимагають спокою і повільного темпу. Не поспішайте.

2. **Заземлення:** Під час виконання вправ на заземлення, обов'язково наголошуйте на відчуттях тіла: «Відчуйте свої стопи на підлозі. Відчуйте вагу вашого тіла на стільці».

3. **Безпека:** Перед початком дихальних вправ уточніть, чи немає в учасників серйозних проблем із диханням чи серцево-судинною системою. У разі дискомфорту – припинити вправу.

Конспект заняття 2

Назва: «Анатомія вигорання: Стадії та ресурси»

Цільова група: Педагоги загальноосвітніх закладів

Тривалість: 90 хвилин

Мета: Поглиблення знань про динаміку вигорання, ідентифікація особистих тригерів та початок роботи з відновленням ресурсів.

Завдання:

1. Ознайомити учасників із трикомпонентною моделлю професійного вигорання (К.Маслач).

2. Допомогти педагогам визначити особисті ознаки та хронологію вигорання.

3. Створити «Банк ресурсних станів» як індивідуальний інструмент швидкої допомоги.

Матеріали: Фліпчарт або дошка, маркери, стікери, роздаткові матеріали (схеми Маслач), папір А4, кольорові олівці/ручки.

Хід заняття

Етап	Зміст	Час	Методи/Активності	Матеріали
1. ВСТУП	Привітання та налаштування	10 хв	1.1. Привітання та правила. Нагадування про конфіденційність. 1.2. Вправа «Я сьогодні як...» (шеринг). Учасники продовжують фразу, обираючи метафору (наприклад, «Я сьогодні як чашка, яку треба	Фліпчарт, таймер.

			наповнити», «Як дзвінок на перерву»).	
2. ТЕОРЕТИЧНИЙ БЛОК	Модель вигорання К.Маслач	25 хв	2.1. Міні-лекція «Три виміри вигорання». Розповідь про три основні компоненти синдрому: Емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень. 2.2. Обговорення. Особливості прояву вигорання саме в умовах воєнного стану (хронічна втома від повітряних тривог, емпатійна втома, потреба бути «міцною стіною» для дітей).	Роздатковий матеріал зі схемою, дошка.
3. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК 1	«Мій хронограф вигорання»	30 хв	3.1. Інструктаж. Кожен учасник малює часову лінію (хронограф) на аркуші. 3.2. Робота з лінією. Учасники відзначають на лінії: 1) Початок професійної діяльності; 2) Переломні точки (війна, переїзд, кризові періоди); 3) Перші симптоми (фізичні/емоційні) вигорання; 4) Тригери, що призводять до виснаження (конкретні робочі ситуації). 3.3. Шеринг (за бажанням). Обмін інсайтами: «Який мій основний тригер?»	Папір А4, ручки/маркери.
4. ПРАКТИЧНИЙ БЛОК 2	«Банк ресурсних станів»	20 хв	4.1. Міні-лекція про ресурс. Пояснення різниці між «відпочинком» (пасивне відновлення) та «ресурсом» (стан, що наповнює енергією). 4.2. Вправа «Банк	Стікери, папір А4.

			ресурсних станів». Учасники створюють список із 5-7 чітких, швидких дій, які гарантовано покращують їхній емоційний стан (наприклад, «5 хвилин класичної музики», «погладити кота», «випити кави в тиші»). 4.3. Закріплення. Обмін ідеями ресурсних дій у малих групах.	
5. ЗАВЕРШЕННЯ	Рефлексія та підсумки	5 хв	5.1. Зворотний зв'язок. «Яку одну ключову думку я забираю із собою?». 5.2. Домашнє завдання. Спробувати застосувати 2 дії зі свого «Банку ресурсних станів» до наступної зустрічі. 5.3. Прощання.	

1. Міні-лекція: Три виміри вигорання (К.Маслач) (25 хв)

Мета: Структурувати знання про вигорання як синдром.

Основні тези:

1. Професійне вигорання – це не просто втома, це **тривимірний синдром**, який виникає у відповідь на хронічний стрес на роботі.

2. **Вимір 1: Емоційне виснаження (Emotional Exhaustion).** Відчуття спустошеності, коли немає сил навіть на те, що раніше приносило радість. Це ядро вигорання. *У воєнний час посилюється через «втому від тривоги».*

3. **Вимір 2: Деперсоналізація (Depersonalization).** Цинічне, байдуже або негативне ставлення до об'єктів своєї діяльності (учнів, батьків, колег). Педагог дистанціюється, щоб захистити себе від болю. *У воєнний час може проявлятися як відстороненість від чужих трагедій.*

4. Вимір 3: Зниження особистих досягнень (Reduced Personal Accomplishment). Тенденція негативно оцінювати свою роботу, відчуття некомпетентності, сумнів у своїй ефективності. *У воєнний час посилюється через відчуття, що «моєї роботи недостатньо, щоб змінити ситуацію».*

Закріплення: «Як ви гадаєте, який із цих трьох вимірів найсильніше проявляється у вашій роботі зараз, в умовах воєнного стану?»

2. Вправа: «Мій хронограф вигорання» (30 хв)

Мета: Ідентифікувати початок і конкретні тригери виснаження.

Інструкція:

1. Намалюйте горизонтальну лінію, яка символізує ваш професійний шлях.
2. Позначте на ній ключові дати (початок роботи, важливі зміни).
3. Тепер пригадайте: **коли ви вперше відчували, що «щось не так?»** Це був фізичний симптом (головний біль, проблеми зі сном) чи емоційний (дратівливість, апатія)? Обведіть цю точку.
4. Напишіть навколо цієї точки **3-5 конкретних ситуацій**, які найчастіше провокують у вас сильне виснаження або емоційну реакцію (наприклад, «Невдоволений дзвінок від батьків у неробочий час», «Заповнення 5 звітів одночасно», «Неможливість провести урок через тривогу»). **Це ваші особисті тригери.**

Обговорення (шеринг): Запропонуйте учасникам поділитися тим, що вони усвідомили про свої тригери. (Наголосіть, що ідентифікація тригера – це вже половина перемоги над ним).

3. Вправа: «Банк ресурсних станів» (20 хв)

Мета: Створити індивідуальну, доступну стратегію відновлення.

Інструкція:

1. **Ресурс – це те, що дає енергію, а не просто забирає час.** Складіть список із двох типів дій:

– **Швидкий ресурс (до 5 хв):** Дії, які можна зробити прямо на роботі або між уроками (наприклад, «Глибоко дихати 4-7-8», «Подивитися у вікно 1 хвилину», «Випити склянку води»).

– **Довгостроковий ресурс (вихідні):** Дії, які відновлюють глибоко (наприклад, «Прогулянка в парку», «Година читання без телефона», «Приготування улюбленої страви»).

2. Виділіть зі списку 5-7 дій, які є **найбільш реальними та ефективними** для вас прямо зараз.

3. Оформіть цей список як **«Банк ресурсних станів»** – це ваша особиста «аптечка» для подолання виснаження.

Обговорення: Запитайте, які ресурсні дії виявилися несподіваними або новими для учасників. (Це сприяє обміну корисними ідеями).

БЛОК 2: УПРАВЛІННЯ ЕМОЦІЯМИ ТА КОРДОНАМИ

Конспект заняття 3

Назва: «Емоційний щит: Управління напругою»

Блок: Управління емоціями та кордонами

Цільова група: Педагоги загальноосвітніх закладів

Тривалість: 90 хвилин

Мета: Освоєння практичних, ефективних технік саморегуляції для швидкого зниження інтенсивності негативних емоцій (страху, гніву, відчаю, тривоги).

Завдання:

1. Навчити учасників методиці прогресивної м'язової релаксації для зняття тілесного блоку напруги.

2. Освоїти тілесні практики для швидкого «скидання» емоційного накопичення.

3. Навчити ідентифікувати та працювати з когнітивними викривленнями (зокрема, катастрофізацією).

Матеріали: Килимки (за наявності), стільці, роздатковий матеріал із ключовими когнітивними викривленнями, таймер, спокійна фонова музика (опціонально).

Хід заняття

Етап	Зміст	Час	Методи/Активності	Матеріали
1. ВСТУП	Перевірка «Домашнього завдання» та налаштування	10 хв	1.1. Привітання та рефлексія. Короткий шеринг: «Чи вдалося використати ресурс зі свого "Банку ресурсних станів» за цей тиждень? Який був ефект?». 1.2. Вправа «термометр емоцій». Учасники на стікерах анонімно позначають свій поточний рівень напруги від 1 (спокій) до 10 (критичний стрес) і приклеюють на фліпчарт.	Фліпчарт, стікери, ручки.
2. ТІЛЕСНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ	Прогресивна м'язова релаксація	30 хв	2.1. Міні-лекція «Зв'язок тіла та емоцій». Як емоції блокуються в м'язах (щелепа, плечі, діафрагма). 2.2. Освоєння техніки ПМР (за Едмундом Якобсоном). Послідовне сильне напруження (5 сек) та повне розслаблення (15 сек) великих груп м'язів (руки, обличчя, шия, плечі, живіт, ноги). 2.3. Вправа «Скидання напруги». Практика «струшування» емоційного залишку: імітація «мокрого собаки», який струшує воду (швидкі рухи кінцівками).	Зручні стільці, інструкція до ПМР (усно), спокійна музика.
3. ТЕХНІКИ ШВИДКОЇ ДОПОМОГИ	Управління Гнівом та Страхом	20 хв	3.1. Техніка «Стоп-кран» (для гніву). Візуалізація внутрішнього механізму, який зупиняє реакцію. Фізичний	

			якір (наприклад, стиснути кулак, вдихнути, сказати собі «Стоп»). 3.2. Техніка «Відділення емоцій» (для страху/тривоги). Усвідомлення, що «Я не моя тривога». Візуалізація емоції як окремого об'єкта, який можна "поставити на стілець» поруч. 3.3. Практика «Перемикач уваги». Спрямування фокуса на 5-4-3-2-1 (5 речей, які бачу; 4, які чую; 3, які відчуваю; 2, які нюхаю; 1, яку смакую/говорю).	
4. КОГНІТИВНА КОРЕКЦІЯ	Робота з катастрофізацією	25 хв	4.1. Міні-лекція «Когнітивні викривлення». Що таке автоматичні негативні думки. Фокус на катастрофізації (думки на кшталт «все пропало», «це кінець», «я не впораюсь»). 4.2. Вправа «Питання до Катастрофи». Аналіз думки за схемою: 1) Доказ: Які є фактичні докази, що це 100% станеться? 2) Альтернатива: Який найбільш реалістичний (а не найгірший) сценарій? 3) Подолання: Якщо це трапиться, що я зроблю? (Фокус на дії, а не на почутті). 4.3. Групова робота. Обговорення типових «катастрофічних» думок педагогів, пов'язаних з роботою під час війни, та спільне їхнє «розвінчування».	Роздатковий матеріал (схема «3 Питання»), дошка.
5. ЗАВЕРШЕННЯ	Підсумки та домашнє завдання	5 хв	5.1. Рефлексія. «Яка техніка була для мене сьогодні найкориснішою і чому?». 5.2. Домашнє завдання. Протягом тижня, у момент пікової напруги, застосувати	

			або ПМР, або «Стоп-кран» (залежно від потреби). 5.3. Прощання.	
--	--	--	---	--

Деталізація ключових активностей

1. Освоєння прогресивної м'язової релаксації (ПМР) (20 хв)

Мета: Навчити тіло свідомо розрізняти стан напруги та розслаблення.

Алгоритм (тренер зачитує, учасники виконують):

1. Сядьте зручно, заплющте очі. Зробіть кілька глибоких вдихів і видихів.
2. **Руки:** Сильно стисніть кулаки, напружте передпліччя (5 сек). Утримуйте напругу... і РІЗКО розслабте. Відчуйте тепло та важкість розслаблених рук (15 сек).
3. **Обличчя:** Зморщіть лоб, сильно заплющте очі, напружте щелепи (5 сек). І РІЗКО розслабте. Зверніть увагу, як м'язи обличчя стали м'якими.
4. **Плечі та шия:** Підніміть плечі максимально до вух, втягніть шию (5 сек). І РІЗКО опустіть. Відчуйте, як спадає «тягар» із плечей.
5. **Живіт:** Сильно втягніть живіт (5 сек). РІЗКО розслабте.
6. **Ноги:** Напружте стегна, відтягніть стопи від себе (5 сек). РІЗКО розслабте.
7. Завершіть вправу глибоким вдихом, утримуючи відчуття повного тілесного спокою.

2. Робота з катастрофізацією (25 хв)

Мета: Сформувати раціональний підхід до тривожних думок.

Приклад (рольова гра):

- **Катастрофічна думка педагога:** *«Якщо я не встигну ідеально підготувати цей звіт до завтра, мене оштрафують, це підірве мою репутацію, і я втрачу роботу.»*

Застосування «3 питань»:

1. **Доказ (Факт vs. Думка):** *«Чи є офіційний наказ про звільнення за затримку звіту на 1 день? Чи було таке в історії закладу?»* (Мета: перевести з емоції в реальність).

2. **Альтернатива (Реалістичний сценарій):** *«Що, ймовірно, трапиться? Ймовірно, мені зроблять зауваження, або звіт просто приймуть наступного дня. Це не кінець світу і не втрата роботи.»*

3. **Подолання (План дій):** *«Якщо зауваження буде, я скажу: «Вибачте за затримку, я завершу його до кінця сьогоднішнього дня». Я можу це пережити.»* (Мета: повернути відчуття контролю).

Ключова ідея: В умовах війни мозок схильний шукати найгірший сценарій. Наше завдання – **перевірити цю думку на міцність** та повернутися до реалістичних кроків.

Конспект заняття 4

Тема: Психологічні кордони та вікарна травматизація (Профілактика емпатійної втоми).

Тривалість: 90 хвилин.

Цільова аудиторія: Фахівці допомагаючих професій (психологи, соціальні працівники, волонтери, медики тощо).

Основна мета: Навчити учасників ефективним інструментам встановлення психологічних кордонів та надати техніки самодопомоги для профілактики вікарної травматизації та емоційного вигорання.

1. Вступ та актуалізація (10 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод/ Матеріали
0-5 хв	Привітання та регламент	Привітання, представлення теми, мети та структури заняття. Встановлення правил роботи групи (конфіденційність, «правило стоп»).	Міні-лекція
5-10 хв	Актуалізація теми	Запитання до групи: «Навіщо, на вашу думку, нам потрібні психологічні кордони у професійній діяльності?» (Збір очікувань).	Фронтальне опитування

2. Блок «Психологічні кордони» (35 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
10-15 хв	Теорія: Суть кордонів	Визначення психологічних кордонів. Типи кордонів (жорсткі, м'які, гнучкі) та їх	Міні-лекція, фліпчарт

		функції (захист, самовизначення, енергозбереження).	
15-20 хв	Кордони як навички	Обговорення двох ключових навичок: відмови (казати «ні» без почуття провини) та делегування (передача повноважень або прохання про допомогу).	Тренер
20-35 хв	Вправа «Мої психологічні кордони»	Практична частина: Учасники діляться на пари/трійки. Отримують картки із ситуаціями, які вимагають: а) ввічливої, але твердої відмови клієнту/колезі; б) ефективного делегування або прохання про допомогу. <i>Відпрацювання ситуацій у форматі рольової гри.</i>	Робота в малих групах, картки із завданнями
35-45 хв	Обговорення та рефлексія	Зворотний зв'язок: «Що було найскладнішим у відмові/делегуванні?» «Які емоції виникали?» (Підкреслити, що кордони – це не про агресію, а про чіткість і повагу).	Групова дискусія

3. Блок «Вікарна травматизація та профілактика» (40 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / матеріали
45-55 хв	Обговорення «Вікарної травматизації»	Визначення Вікарної травматизації (ВТ) / Емпатійної втоми (вторинної травми). Як ВТ відрізняється від звичайного вигорання? Ознаки ВТ (порушення сну, зміни світогляду, цинізм, гіпернастороженість).	Міні-лекція, запитання-відповіді
55-60 хв	Кордони як захист від ВТ	Зв'язок між порушенням кордонів (наприклад, постійне «тягнення» чужих проблем додому) та розвитком ВТ.	Тренер
60-75 хв	Техніки емоційної дистанції та дозованої емпатії	1. Техніка «Сейф» (Емоційне контейнування): Усвідомлене «закривання» історії клієнта у віртуальному сейфі після закінчення робочого часу. 2. Техніка «Дозована емпатія» (Прожектор): Усвідомлене спрямування емпатії як світла прожектора – фокусуємося на відчуттях клієнта, але контролюємо інтенсивність і не занурюємося повністю.	Демонстрація, Короткі практичні вправи

		3. Техніка «Я є Я» (Заземлення): Фізичні вправи для повернення «у своє тіло» (наприклад, «Сканування тіла» або 5-4-3-2-1).	
75-85 хв	Складання плану профілактики	Індивідуальна робота: Учасники складають 3-5 конкретних кроків, які вони впровадять у свій робочий графік для захисту кордонів та профілактики ВТ.	Індивідуальна робота, обмін досвідом

4. Завершення (5 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
85-90 хв	Підсумки та зворотний зв'язок	Узагальнення ключових ідей: <i>Гнучкість кордонів – запорука стійкості</i> . Відповіді на фінальні запитання. Фінальна рефлексія: «Що найважливіше я сьогодні зрозумів(-ла) про свій ресурс?»	Тренер, зворотний зв'язок

Необхідні матеріали: Фліпчарт або дошка, маркери, картки із ситуаціями для вправи, ручки та папір для індивідуальної роботи.

Конспект заняття 5

Тема: Стрес-менеджмент у конфлікті.

Тривалість: 90 хвилин.

Цільова аудиторія: Фахівці освітнього процесу (вчителі, викладачі, адміністратори, шкільні психологи).

Основна мета: Сформувати навички конструктивного реагування на конфлікти, викликані стресовими ситуаціями, та освоїти стратегії асертивної поведінки.

1. Вступ та Актуалізація (10 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
0-5 хв	Привітання та регламент	Привітання, представлення теми та мети. Обговорення актуальності теми конфліктів та стресу в умовах війни.	Міні-лекція
5-10 хв	Діагностика: «Мій рівень напруги»	Швидке опитування або шкала самооцінки: Оцініть рівень вашого стресу за останній тиждень від 1 до 10. Обговорення, як це впливає на взаємодію.	Фронтальне опитування, Шкала

2. Аналіз конфліктних ситуацій та стресових тригерів (20 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
-----	------	-------	-------------------

10-25 хв	Обговорення: типові конфлікти в умовах війни	Аналіз типових конфліктних ситуацій з учасниками освітнього процесу, загострених умовами війни (постійна тривога, дистанційне навчання, втрата ресурсу): 1. Учень/Вчитель: Мотивація, дисципліна, підвищена тривожність. 2. Батьки/Вчитель: Очікування, вимоги, нерозуміння стресу. 3. Колеги/Адміністрація: Розподіл навантаження, втома, напруга.	Групова дискусія, мозковий штурм
25-30 хв	Аналіз першопричин	Усвідомлення, що більшість конфліктів виникає не через «поганий характер», а через високий рівень стресу та незадоволені потреби (безпека, контроль, повага).	Тренер

3. Стратегії конструктивного реагування та Асертивність (30 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
30-40 хв	Теорія: Стратегії реагування	Огляд п'яти основних стратегій поведінки в конфлікті (уникнення, поступка, суперництво, компроміс, співпраця). Фокус на співпраці як найконструктивнішій.	Міні-лекція, Слайд
40-50 хв	Освоєння асертивної поведінки	Визначення асертивності (вміння відстоювати свої права, не порушуючи прав іншої особи). Принципи асертивної відповіді.	Тренер
50-60 хв	Техніка «Я-повідомлення»	Відпрацювання структури «Я-повідомлення» як основного інструменту асертивної комунікації: Формула: Я відчуваю... Коли ти робиш... Тому що... Я хочу/пропоную...	Практична вправа

4. Рольова гра та релаксація (20 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
60-75 хв	Рольова гра «Стрес-розмова»	Практична частина: Учасники працюють у парах або трійках. Сценарій: Відпрацювання однієї з типових конфліктних ситуацій (наприклад, розмова з роздратованими батьками або колегою, що делегує свою роботу). Завдання: Використати «Я-повідомлення» та стратегію співпраці для конструктивного вирішення.	Рольова гра
75-80 хв	Рефлексія після гри	Обговорення: «Що допомогло зберегти спокій?», «Яка стратегія була найефективнішою?».	Групова дискусія

5. Завершення (10 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
80-85 хв	Техніки швидкої саморегуляції	Короткий огляд та демонстрація прийомів для зниження гострого стресу безпосередньо в моменті конфлікту (глибоке дихання 4-7-8, «Заземлення» через стопи).	Практична демонстрація
85-90 хв	Підсумки та Домашнє завдання	Узагальнення ключових ідей. Заклик до щоденного використання асертивності. Зворотний зв'язок від учасників.	

БЛОК 3: ВІДНОВЛЕННЯ РЕСУРСУ ТА СТІЙКІСТЬ

Конспект заняття 6

Тема: Відновлення ресурсу: Планування життєвого балансу.

Тривалість: 90 хвилин.

Цільова аудиторія: Фахівці допомагаючих професій, волонтери, освітяни, всі, хто працює в умовах високого стресу.

Основна мета: Провести інвентаризацію особистих ресурсів, розробити практичні стратегії життєвого балансу та створити індивідуальний план довгострокової профілактики вигорання.

1. Вступ та Актуалізація (10 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
0-5 хв	Привітання та регламент	Привітання. Представлення теми: «Ресурс – це не розкіш, а умова виживання та ефективності.» Обговорення актуальності балансу.	Міні-лекція
5-10 хв	Діагностика: метафора «Батарейки»	Запитання до групи: «На скільки відсотків заряджена ваша внутрішня батареяка сьогодні? Що її «з'їдає» найбільше?»	Фронтальне опитування

2. Інвентаризація особистих ресурсів (15 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
10-15 хв	Теорія: види ресурсу	Класифікація ресурсів: фізичний (тіло, сон), емоційний (здатність відчувати), ментальний (фокус, планування), соціальний (підтримка, зв'язки).	Тренер, Слайд
15-25 хв	Вправа «Три	Учасники записують 3 речі/дії/людей, які <i>зараз</i> дають їм найбільше енергії, і 3	Індивідуальна робота, обмін досвідом

	джерела сили»	речі/дії/людей, які найбільше енергії <i>забирають</i> . Короткий обмін у парах.	
--	----------------------	--	--

3. Вправа «Колесо життєвого балансу» (30 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
25-30 хв	Введення в техніку	Пояснення методики «Колесо життєвого балансу» як інструменту візуальної діагностики задоволеності.	Міні-лекція
30-45 хв	Малювання та аналіз	Сфери, адаптовані до воєнного часу (пропонується 6-8): 1. Фізичне здоров'я та Сон 2. Безпека та Стабільність (особиста/родини) 3. Робота/Обов'язок (місія, волонтерство) 4. Стосунки (сім'я, друзі, підтримка) 5. Відновлення та Хобі (емоційна розрядка) 6. Особистісний розвиток/Навчання Учасники оцінюють кожну сферу від 1 до 10.	Індивідуальна робота, Роздаткові матеріали (шаблон Колеса)
45-55 хв	Обговорення «найтонших спиць»	Аналіз сфер із найнижчими оцінками («найтонші спиці»). Обговорення: <i>Чому саме ці сфери просіли? Як це впливає на вашу роботу?</i>	Групова дискусія, рефлексія

4. Розробка індивідуального плану відновлення (25 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
55-65 хв	Основи фізичного ресурсу	Короткий огляд важливості базових потреб: Сон: Гігієна сну, ритуали перед сном. Харчування: Роль води та регулярності. Фізична активність: Мінімум 15-30 хвилин (навіть легкі розтяжки).	Міні-лекція, обмін порадами
65-80 хв	Створення плану відновлення (SMART-цілі)	Індивідуальна робота: На основі «найтонших спиць» Колеса, учасники обирають 2-3 сфери для негайного поліпшення. Розробка конкретних, вимірних, досяжних, релевантних, обмежених у часі (SMART) цілей для цих сфер. <i>Приклад: «Щотижня я виділяю 1 годину (SMART) на особисте хобі (Сфера) протягом наступного місяця.»</i>	Індивідуальна робота, робочий лист

5. Завершення (10 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
80-85 хв	Зобов'язання та підтримка	Учасники формулюють одну ключову дію, яку вони виконають протягом 24 годин для відновлення свого ресурсу, і діляться нею з партнером.	Парна робота, взаємна підтримка

85-90 хв	Підсумки та зворотний зв'язок	Узагальнення. Заклик до регулярного перегляду свого Колеса та плану. Збір зворотного зв'язку.	Тренер, анкета / фінальна рефлексія
-------------	--	---	---

Конспект заняття 7

Тема: Відновлення ресурсу: Планування життєвого балансу.

Тривалість: 90 хвилин.

Цільова аудиторія: Фахівці допомагаючих професій, волонтери, освітяни, всі, хто працює в умовах високого стресу.

Основна мета: Провести інвентаризацію особистих ресурсів, розробити практичні стратегії життєвого балансу та створити індивідуальний план довгострокової профілактики вигорання.

1. Вступ та Актуалізація (10 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
0-5 хв	Привітання та регламент	Привітання. Представлення теми: «Ресурс — це не розкіш, а умова виживання та ефективності.» Обговорення актуальності балансу.	Міні-лекція
5-10 хв	Діагностика: метафора «Батарейки»	Запитання до групи: «На скільки відсотків заряджена ваша внутрішня батарейка сьогодні? Що її «з'їдає» найбільше?»	Фронтальне опитування

2. Інвентаризація особистих ресурсів (15 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
10-15 хв	Теорія: види ресурсу	Класифікація ресурсів: фізичний (тіло, сон), емоційний (здатність відчувати), ментальний (фокус, планування), соціальний (підтримка, зв'язки).	Тренер, Слайд
15-25 хв	Вправа «Три джерела сили»	Учасники записують 3 речі/дії/людей, які <i>зараз</i> дають їм найбільше енергії, і 3 речі/дії/людей, які найбільше енергії <i>забирають</i> . Короткий обмін у парах.	Індивідуальна робота, обмін досвідом

3. Вправа «Колесо життєвого балансу» (30 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
25-30 хв	Введення в техніку	Пояснення методики «Колесо життєвого балансу» як інструменту візуальної діагностики задоволеності.	Міні-лекція
30-45 хв	Малювання та аналіз	Сфери, адаптовані до воєнного часу (пропонується 6-8):	Індивідуальна робота,

		1. Фізичне здоров'я та Сон 2. Безпека та стабільність (особиста/родини) 3. Робота/Обов'язок (місія, волонтерство) 4. Стосунки (сім'я, друзі, підтримка) 5. Відновлення та хобі (емоційна розрядка) 6. Особистісний розвиток/Навчання Учасники оцінюють кожен сферу від 1 до 10.	Роздаткові матеріали (шаблон Колеса)
45-55 хв	Обговорення «найтонших спиць»	Аналіз сфер із найнижчими оцінками («найтонші спиці»). Обговорення: <i>Чому саме ці сфери просіли? Як це впливає на вашу роботу?</i>	Групова дискусія, рефлексія

4. Розробка індивідуального плану відновлення (25 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
55-65 хв	Основи фізичного ресурсу	Короткий огляд важливості базових потреб: Сон: Гігієна сну, ритуали перед сном. Харчування: Роль води та регулярності. Фізична активність: Мінімум 15-30 хвилин (навіть легкі розтяжки).	Міні-лекція, обмін порадами
65-80 хв	Створення плану відновлення (SMART-цілі)	Індивідуальна робота: На основі «найтонших спиць» Колеса, учасники обирають 2-3 сфери для негайного поліпшення. Розробка конкретних, вимірних, досяжних, релевантних, обмежених у часі (SMART) цілей для цих сфер. <i>Приклад: «Щотижня я виділяю 1 годину (SMART) на особисте хобі (Сфера) протягом наступного місяця.»</i>	Індивідуальна робота, робочий лист

5. Завершення (10 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
80-85 хв	Зобов'язання та підтримка	Учасники формулюють одну ключову дію, яку вони виконають протягом 24 годин для відновлення свого ресурсу, і діляться нею з партнером.	Парна робота, взаємна підтримка
85-90 хв	Підсумки та зворотний зв'язок	Узагальнення. Заклик до регулярного перегляду свого Колеса та плану. Збір зворотного зв'язку.	Тренер, анкета / фінальна рефлексія

Конспект заняття №8

Тема: Якірна стійкість та особиста місія.

Тривалість: 90 хвилин.

Цільова аудиторія: Фахівці допомагаючих професій, волонтери, освітяни.

Основна мета: Закріплення отриманих навичок, формування життєвої стійкості (резильєнтності) та бачення особистої місії в умовах змін як довгострокового джерела внутрішньої мотивації.

1. Вступ та актуалізація (10 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод /Матеріали
0-5 хв	Привітання та фокус	Привітання. Рефлексія щодо попередніх занять. Представлення теми: Стійкість (резильєнтність) як здатність відновлюватися та зростати після труднощів.	Міні-лекція
5-10 хв	Діагностика: резильєнтність	Запитання: «Назвіть одну річ, яка допомогла вам впоратися з найскладнішою ситуацією минулого місяця.» (Фокус на ресурсах, а не на проблемах).	Фронтальне опитування

2. Аналіз особистого фундаменту (25 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
10-15 хв	Теорія: цінності та сильні сторони	Пояснення: Цінності – це наш «внутрішній компас», Сильні сторони – інструменти. Їх усвідомлення робить нас стійкими до зовнішнього тиску.	Міні-лекція, фліпчарт
15-35 хв	Вправа «Мої сильні сторони та цінності»	1. Цінності: Учасники виписують 3-5 ключових життєвих цінностей (наприклад, безпека, допомога, розвиток, родина). 2. Сильні сторони: Учасники називають 3 свої професійні та 3 особистісні сильні сторони, які допомагають їм у роботі. Обмін: Обговорення в парах, як ці цінності та сильні сторони інтегруються в їхню щоденну діяльність.	Індивідуальна робота, робочий лист

3. Формування «Якоря стійкості» (30 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
35-40 хв	Теорія: Суть «Якоря»	Якір стійкості – це усвідомлено створений внутрішній або зовнішній елемент (образ, фраза, місце, звук), який миттєво повертає нас	Міні-лекція

		у ресурсний стан, відчуття безпеки та контролю.	
40-60 хв	Практика: створення якоря	1. Ресурсний стан: Учасники закривають очі та згадують момент, коли вони відчували себе максимально ресурсними, спокійними або успішними. 2. Асоціація: Учасники обирають: а) Візуальний образ/Символ. б) Фразу/Мантру, яка відображає цей стан (наприклад, «Я впораюсь», «Все під контролем», «Я тут і зараз»). 3. Сенсорне закріплення: Учасники «прив'язують» цей образ/фразу до фізичного жесту (наприклад, стискання кулака, дотик до зап'ястя).	Керована візуалізація, індивідуальна робота
60-65 хв	Обговорення та демонстрація	Короткий обмін: хто і який якорь обрав. Демонстрація використання якоря.	Групова дискусія

4. Місія як джерело внутрішньої мотивації (15 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
65-70 хв	Обговорення «Місії педагога/фахівця»	Розуміння місії як вищого сенсу діяльності. Місія допомагає витримати найбільші навантаження та протистояти вигоранню.	Тренер
70-80 хв	Формулювання особистої місії	Індивідуальна робота: учасники формулюють своє бачення: «Заради чого більше, ніж я, я працюю?» або «Який внесок у майбутнє я роблю своєю роботою?» (Коротке, надихаюче речення).	Індивідуальна робота, робочий лист

5. Підсумки та завершення програми (10 хв)

Час	Етап	Зміст	Метод / Матеріали
80-85 хв	Загальна рефлексія за програмою	Запитання до групи: «Які 3 ключові інструменти/знання ви забираєте з собою після завершення курсу?»	Фронтальне опитування
85-90 хв	Зворотний зв'язок та побажання	Збір зворотного зв'язку про програму загалом. Подяка учасникам за роботу та фінальні побажання стійкості та ресурсу.	Анкета зворотного зв'язку, фінальне слово тренера

3.2. Аналіз результатів формувального експерименту

Після проведення корекційної програми, було проведено повторну діагностику обох груп та проаналізовано результати.

Після повторної перевірки шкалою Гамільтона для оцінки тривожності маємо наступні результати, подані в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Узагальнені результати апробації корекційної програми

Показники (симптоми)	До			Після		
	загальне	чоловіки	жінки	загальне	чоловіки	жінки
1.Тривожний настрій (Неспокій, очікування найгіршого, тривожні побоювання, дратівливість)	2,74	2,1	2,9	2,3	2,0	2,6
2. Напруга (Відчуття напруження, здригання, легко виникає плаксивість, занепокоєння, тремтіння)	1,98	1,1	2,2	1,45	1	1,9
3.Страхи (Боязнь темряви, незнайомих людей, самотності, тварин, натовпу чи транспорту)	1,08	0,2	1,3	0,575	0,15	1,0
4.Порушення сну (Ускладнене засинання, переривчастий сон, нічні кошмари, почуття розбитості й слабкості при пробудженні)	2,8	1,6	3,1	2,05	1,3	2,8
5.Інтелектуальні порушення (Ускладнена концентрація уваги, зниження пам'яті)	1,24	0,6	1,4	0,81	0,42	1,2
6. Депресивний настрій (Втрата звичних інтересів та почуття задоволення від хобі, пригніченість, ангедонія, коливання настрою)	2,16	1,2	2,4	1,575	1,05	2,1

7. Соматичні скарги (м'язові) (Біль, посмикування, напруження, судороми клонічні, скрипіння зубами, голос, що зривається, підвищений м'язовий тонус)	0,78	0,3	0,9	0,4	0,15	0,65
--	------	-----	-----	-----	------	------

Продовження таблиці 3.5

Узагальнені результати апробації корекційної програми

8. Соматичні скарги (чутливі, сенсорні) (Дзвін у вухах, нечіткість зору, приливи жару і холоду, відчуття слабкості, поколювання)	1,82	0,7	2,1	1,175	0,55	1,8
9. Серцево-судинні симптоми (Тахікардія, серцебиття, біль у грудях, пульсація в судинах, часті зітхання)	2,64	1,6	2,9	1,9	1,3	2,5
10. Респіраторні симптоми (Відчуття тиску в грудній клітці, відчуття задухи, задишка)	2,18	0,9	2,5	1,25	0,5	2,0
11. Шлунково-кишкові симптоми (Дисфагія, нудота або блювота, запор, зниження маси тіла, відчуття переповнення шлунка, діарея або запор)	0,94	0,3	1,1	0,5	0,15	0,85
12. Сечо-статеві симптоми (Почастішання сечовипускання або імперативні позиви на сечовипускання, дисменорея, імпотенція)	1,88	0,6	2,2	1,125	0,45	1,8
13. Вегетативні симптоми (Сухість у роті, почервоніння чи блідість шкіри, пітливість, головний біль із відчуттям напруження)	2,56	1,6	2,8	3,55	1,2	2,35
14. Поведінка під час бесіди (Совання на стільці, неспокійна жестикуляція і хода, тремор, нахмурювання, напружений вираз обличчя, зітхання чи прискорене дихання, часте ковтання слини)	0,54	0,3	0,6	0,25	0,15	0,35
Середній результат	25,34			18,91		

Проведемо якісний аналіз результатів корекційної програми:

1. Загальна ефективність втручання

1.1. Вихідний рівень тривоги

До (Середній результат): 25,34 бали.

Цей показник відповідає високому (тяжкому) рівню тривоги. Це є очікуваним результатом для цільової групи (педагоги) в умовах хронічного стресу воєнного часу.

Високий бал підтверджує критичну необхідність проведеної програми, спрямованої на стабілізацію та відновлення ресурсу.

1.2. Динаміка та ефективність

Після (Середній результат): 18,91 бали.

Загальне зниження становить 6,43 бали, або приблизно 25,37%.

Рівень тривоги знизився з важкого до помірного.

Отже, програма, яка включала роботу над стабілізацією, встановленням кордонів та плануванням балансу, виявилася клінічно ефективною для значного зниження загального рівня тривожності та повернення учасників до більш функціонального стану.

2. Аналіз симптомів, які найбільше покращилися

Найбільш значне покращення спостерігається у сферах, на які були спрямовані практичні вправи перших двох занять: стабілізація та тілесна напруга.

Таблиця 3.6

Порівняльний аналіз симптомів, які мали значні покращення

Симптом	До (загальне)	Після (загальне)	Зниження (бали)	Зв'язок із програмою

Порушення сну	2,80	2,05	0,75	Сон є найбільш вразливим до стресу. Зниження може бути пов'язане із закріпленням технік заземлення та релаксації (Заняття 1) і зменшенням загальної напруги.
---------------	------	------	------	--

Продовження таблиці 3.6

Порівняльний аналіз симптомів, які мали значні покращення

Серцево-судинні симптоми	2,64	1,90	0,74	Тахікардія та серцебиття є прямими проявами вегетативної активації тривоги. Зниження є показником успішної стабілізації симпатичної нервової системи.
Напруга	1,98	1,45	0,53	Прямий успіх роботи з м'язовими затисками та навичками свідомого розслаблення, яке було частиною тілесного блоку (Заняття 1 та 2).

З таблиці 3.6 бачимо, що найбільш ефективно програма спрацювала на соматичні та поведінкові прояви тривоги (тілесне напруження, серцебиття, проблеми зі сном), що підтверджує доцільність використання технік релаксації та заземлення.

3. Аналіз симптомів-аутсайдерів та аномалій

3.1. Аномальне зростання Вегетативних симптомів

13. Вегетативні симптоми: До: 2,56 → Після: 3,55 (+0,99 бали).

Це єдиний показник, який значно зріс після програми. Це може вказувати на:

Відкладена соматизація: Коли рівень психологічної тривоги (Тривожний настрій) знижується, тіло може почати «видавати» накопичений стрес через

автономну нервову систему (пітливість, головний біль напруги, припливи жару/холоду).

Учасники стали більш уважними до тілесних відчуттів після обговорення соматичних проявів тривоги, що призвело до більш «чесної» або підвищеної оцінки симптому.

Необхідність продовження роботи: Цей симптом потребує додаткової уваги в подальших інтервенціях.

3.2. Симптоми, що залишаються високими

1. Тривожний настрій: Хоча зниження є ($2,74 \rightarrow 2,3$), цей показник залишається найвищим після програми (2,3). Це свідчить, що когнітивний та емоційний компоненти тривоги (очікування найгіршого, дратівливість) є найбільш стійкими і вимагають додаткових когнітивно-поведінкових стратегій.

4. Порушення сну: Незважаючи на найбільший абсолютний спад, рівень сну (2,05) також залишається критично високим.

4. Диференційований аналіз за статтю

4.1. Вихідний рівень та домінантність

Жінки демонструють значно вищий рівень тривоги за всіма показниками. Середня тривога у жінок (приблизно 28,5 бали за сумою категорій) майже вдвічі вища, ніж у чоловіків (приблизно 13,1 бали).

Ця диспропорція є типовою для сфери освіти, де більшість персоналу становлять жінки, і корелює з їхньою підвищеною емоційною залученістю та схильністю до вигорання.

4.2. Ефективність програми за статтю

Таблиця 3.7

Розподіл результатів ефективності програми за статтю

Симптом	Зниження у чоловіків (бали)	Зниження у жінок (бали)	Коментар
Тривожний настрій	2,1 → 2,0 (-0,1)	2,9 → 2,6 (-0,3)	Жінки, хоча й мали вищий початковий рівень, продемонстрували більше зниження.
<i>Продовження таблиці 3.7</i> Розподіл результатів ефективності програми за статтю			
Порушення сну	1,6 → 1,3 (-0,3)	3,1 → 2,8 (-0,3)	Зниження однакове. Проте кінцевий показник у жінок (2,8) залишається екстремально високим.
Страхи	0,2 → 0,15 (-0,05)	1,3 → 1,0 (-0,3)	Жінки демонструють значно більший прогрес у зниженні страхів (боязнь темряви, самотності), що може бути результатом закріплення внутрішньої опори.

Таблиця 3.7 містить дані про зміни в інтенсивності симптомів (у балах) у чоловіків та жінок після проходження корекційної програми.

Бачимо, що корекційна програма демонструє позитивний вплив на всі три проаналізовані симптоми як у чоловіків, так і у жінок, оскільки у всіх випадках зафіксовано зниження балів.

У жінок програма виявилася більш ефективною (у балах) у зниженні тривожного настрою та страхів. Це, ймовірно, пов'язано з більшою початковою вираженістю цих симптомів у жінок, що дало більший простір для покращення.

Незважаючи на позитивну динаміку, порушення сну у жінок (кінцевий бал 2,8) залишається найбільш вираженим симптомом після завершення програми. Це вказує на те, що порушення сну є найбільш стійким симптомом, що вимагає посилених або спеціалізованих інтервенцій.

Отже, корекційна програма показала загальну позитивну ефективність у зниженні інтенсивності тривожних проявів та страхів як у чоловіків, так і у жінок.

Програма була особливо ефективною для жінок у зменшенні тривожного настрою та страхів, що може свідчити про успішне формування механізмів внутрішньої підтримки та психологічної стійкості. Водночас, порушення сну залишається найбільш резистентним симптомом, особливо серед жінок, де його кінцевий показник все ще високий.

В подальшому слід модифікувати програму або впровадити додаткові заходи, спрямовані на поглиблену роботу з хронічними порушеннями сну, для досягнення більш повного терапевтичного ефекту у жінок.

Результати програми чітко вказують на необхідність фокусуватися на:

Когнітивній роботі: Використання технік когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) для корекції Тривожного настрою (найвищий залишковий показник) та ірраціональних тривожних побоювань.

Роботі з вегетативними проявами: Повторне включення технік тілесної релаксації, спрямованих на зняття напруги (м'язові, вегетативні скарги), щоб нівелювати аномальне зростання показника № 13.

Подальшій підтримці жінок: Враховуючи їхній високий вихідний та залишковий рівень тривоги, їм потрібні додаткові сесії або індивідуальні консультації.

Дослідження за методикою «Визначення психічного вигорання» О.О. Рукавішнікова після проходження програми показало наступні результати: з таблиць 3.8-3.10 видно однозначну позитивну ефективність за всіма основними компонентами синдрому професійного вигорання.

Основний ефект: Програма успішно перемістила значну частину досліджуваних осіб із критичних зон (високі/вкрай високі значення) до зон низького ризику (низькі/вкрай низькі значення) за всіма трьома показниками. Найбільше скорочення осіб у критичній зоні відбулося за компонентом психоемоційного виснаження (-6 осіб) (Таблиця 3.8).

Формування стійкості: Найбільше зростання кількості осіб, які мають здорові показники (низькі/вкрай низькі значення), зафіксовано за загальним індексом вигорання (+6 осіб), що свідчить про системне підвищення психологічної стійкості в групі (Таблиця 3.10).

Таблиця 3.8

**Порівняльні результати компонента «психоемоційне виснаження»
(ПВ)**

	Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
До	5	8	11	12	4
Після	6	12	12	9	1

Таблиця 3.9

Порівняльні результати компонента «особистісне віддалення» (ОВ)

	Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
До	9	3	14	11	3
Після	11	6	13	9	1

Таблиця 3.10

Результати компонента психічного «вигорання» (ПВ)

	Вкрай низькі значення	Низькі значення	Середні значення	Високі значення	Вкрай високі значення
До	5	6	16	9	4
Після	7	10	14	7	2

Проаналізувавши дані таблиці 3.11, бачимо ефективність корекційної програми, фокусуючись виключно на скороченні кількості осіб, які перебували у критичній зоні ризику (високі та вкрай високі значення) до та після інтервенції. Загальна кількість досліджуваних осіб становить 40.

Таблиця 3.11

Аналіз ефективності корекційної програми у критичній зоні

Показник	До (критична зона, осіб)	Після (критична зона, осіб)	Покращення (осіб)	Зниження у % від групи
Психоемоційне виснаження (ПВ)	16	10	6	15%
Особистісне віддалення (ОВ)	14	10	4	10%
Інтегральний показник (ІПВ)	13	9	4	10%

Психоемоційне виснаження (ПВ): Цей компонент, що відображає емоційну спустошеність і був найбільш вираженим до початку програми (16 осіб), показав найкраще покращення. Кількість осіб у критичній зоні зменшилася на 6 осіб, що становить 15% від усієї групи. Це свідчить про високу ефективність програми у відновленні емоційних ресурсів.

Особистісне віддалення (ОВ): Кількість осіб у критичній зоні скоротилася на 4 особи (10% групи). Це вказує на успішну роботу з цинізмом та професійною деформацією.

Інтегральний показник (ІПВ): Загальний показник вигорання також зменшився на 4 особи (10% групи), що підтверджує системний позитивний ефект програми.

Корекційна програма продемонструвала однозначну ефективність у роботі з найбільш уразливою частиною досліджуваної групи, яка перебувала в критичній зоні професійного вигорання.

Основний успіх: Програма найбільше вплинула на психоемоційне виснаження, яке було ключовим і найпоширенішим симптомом у вихідному стані. Це є свідченням того, що програма була добре сфокусована на відновленні емоційних та енергетичних ресурсів.

Загальний позитивний ефект: Зменшення кількості осіб у критичній зоні за усіма трьома показниками (в середньому на 12 осіб у сумі критичних зон) підтверджує, що програма успішно знизила ризик дезадаптації та потреби у терміновому втручанні для значної частини групи.

2. Аналіз компонента «Психоемоційне виснаження» (ПВ)

Цей компонент є первинним індикатором вигорання і відображає відчуття емоційної виснаженості та втоми.

Таблиця 3.11

Якісний результат компонента ПВ після апробації програми

Рівень	До (осіб)	Після (осіб)	Динаміка
Вкрай високі	4	1	-3
Високі	12	9	-3
Середні	11	12	+1
Низькі	8	12	+4
Вкрай низькі	5	6	+1

Отже, з 16 учасників у критичній зоні («Високі»/«Вкрай високі») 6 осіб (15% групи) успішно перейшли на нижчі рівні.

Це демонструє, що програма ефективно спрацювала зі зняттям гострого та хронічного емоційного навантаження.

Найбільш помітний перехід — зростання категорії «Низькі значення» на 4 особи.

Це прямий результат застосування технік релаксації, заземлення та планування ресурсу (Заняття № 1 та № 3), які дозволили учасникам відчувати фізичне та емоційне відновлення.

3. Аналіз компонента «Особистісне віддалення» (ОВ)

Цей компонент відображає цинізм, формальне ставлення до роботи, знецінення себе та інших – захисну реакцію психіки на виснаження.

Таблиця 3.12

Якісний результат компонента ОВ після апробації програми

Рівень	До (осіб)	Після (осіб)	Динаміка
Вкрай високі	3	1	-2
Високі	11	9	-2
Середні	14	13	-1
Низькі	3	6	+3
Вкрай низькі	9	11	+2

Позитивна ре-інтеграція: Зниження критичних значень на 4 особи. Це вказує на те, що учасники відновили частину своєї емпатії та професійної залученості, оскільки потреба у захисному дистанціюванні зменшилася.

Значне зростання категорій «Низькі» та «Вкрай низькі» на **5 осіб**. Це особливо важливий успіх. У даному контексті, низькі показники ОВ не означають «відсутність кордонів», а скоріше свідчать про те, що учасники навчилися встановлювати здорові, асертивні кордони (Заняття № 2) без необхідності впадати у цинічне відсторонення. Це ознака відновлення здорової професійної ідентичності.

4. Аналіз компонента «Інтегральний показник вигорання» (ІПВ)

Це узагальнювальний показник, що відображає загальну тяжкість синдрому вигорання.

Таблиця 3.13

Якісний результат компонента ІПВ після апробації програми

Рівень	До (осіб)	Після (осіб)	Динаміка
Вкрай високі	4	2	-2
Високі	9	7	-2
Середні	16	14	-2
Низькі	6	10	+4
Вкрай низькі	5	7	+2

Зниження тяжкості: Кількість осіб із клінічно значущим вигоранням («Високі»/«Вкрай високі») зменшилася з 13 до 9 (на 4 особи). Це є чітким доказом ефективності програми.

Основна маса в нормі: Найбільш помітне зростання категорії «Низькі значення» (+4 особи). Після програми найбільша група учасників сконцентрована у зонах «Низькі» (10 осіб) та «Середні» (14 осіб). Це означає, що більшість (24 особи, або 60% групи) знаходиться у функціональному стані з низьким або помірним ризиком вигорання.

Отже, корекційна програма досягла своєї мети: вона значно знизила рівень емоційної спустошеності та цинізму, що призвело до загального покращення психічного стану та зменшення ризику професійного вигорання.

Таким чином, корекційна програма, спрямована на подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану, показує свою ефективність.

3.3 Рекомендації щодо подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану

Педагогічна професія традиційно належить до групи підвищеного ризику розвитку професійного вигорання через високий рівень емоційного навантаження та міжособистісної взаємодії. Втім, умови повномасштабної війни в Україні перевели цей ризик у критичну площину. Зміна формату роботи, постійна загроза, психологічна травматизація та необхідність

«контейнувати» дитячі травми створили унікальний та надзвичайно складний стресовий коктейль.

Подолання професійного вигорання педагогів в умовах війни вимагає комплексного підходу, що включає індивідуальні стратегії, психологічну підтримку та організаційні зміни.

Індивідуальний рівень: Самодопомога та саморегуляція

Педагогам необхідно зосередитися на відновленні особистих ресурсів і підвищенні стресостійкості.

- Прийняття та нормалізація емоцій: Визнати, що відчуття втоми, тривоги, страху та цинізму є нормальною реакцією на ненормальні обставини (війну, хронічний стрес). Дозволити собі не бути «супергероєм».
- Свідоме відновлення: Регулярно практикувати техніки релаксації, дихальні вправи та медитації, щоб знизити рівень тривожності (НАМ-А) та зменшити емоційне виснаження.
- Встановлення меж: Чітко розмежувати робочий та особистий час (особливо в умовах дистанційної роботи). Визначити «години тиші», коли не перевіряються робочі чати та пошта.
- Фізичне здоров'я як пріоритет: Забезпечити достатній сон (порушення сну є одним з ключових симптомів), збалансоване харчування та мінімальну фізичну активність.
- Використання ефективних копінг-стратегій: Замість уникнення чи самозвинувачення, застосовувати стратегії, спрямовані на розв'язання проблеми та пошук соціальної підтримки.
- «Контейнування» власних емоцій: Навчитися усвідомлювати та відділяти власні травматичні переживання від емоцій учнів, щоб уникнути вторинної травматизації.

Соціально-психологічний рівень: Підтримка та розвиток

- Цей рівень включає роботу з психологами, а також зміцнення зв'язків у колективі.

- Групи психологічної підтримки та «рівний-рівному»: Організувати регулярні зустрічі для обміну досвідом та емоціями. Це допомагає зменшити особистісне віддалення та відчуття ізоляції. . Фокус: Обговорення специфічних стресових факторів воєнного стану та спільний пошук рішень.
- Психологічна супервізія/балінтаж: Надання педагогам можливості обговорювати складні випадки з учнями (особливо тими, хто має травматичний досвід) з фахівцем. Це допомагає запобігти деперсоналізації та цинізму.
- Тренінги з травмо-інформованого підходу: Навчання вчителів розпізнавати ознаки травми в учнів та надавати першу психологічну допомогу, не беручи на себе роль терапевта. Це знижує емоційне навантаження.
- Програми розвитку емоційного інтелекту: Навчання навичкам саморегуляції, емпатії та відновлення професійної мотивації.

Організаційний рівень: Системні зміни

- Керівництво закладів освіти та органи управління мають впровадити зміни для зниження факторів ризику.
- Оптимізація робочого навантаження: Провести аудит робочого часу та максимально зменшити бюрократію (звітність, надлишкової документації), особливо в умовах дистанційного/змішаного навчання.
- Чіткість та гнучкість: Створити чіткі протоколи дій на випадок повітряних тривог, перебоїв зі зв'язком та інших надзвичайних ситуацій. Це знижує відчуття рольової невизначеності та стрес.
- Підтримка від адміністрації: Забезпечити регулярний, позитивний зворотний зв'язок та визнання досягнень педагогів. Це протидіє редукції особистих досягнень.
- Матеріально-технічне забезпечення: Надати необхідне обладнання (ноутбуки, стабільний інтернет) для дистанційної роботи та, за

можливості, забезпечити безпечні та комфортні умови праці в укриттях.

- Запровадження «Днів розвантаження»: Надання можливості гнучкого графіка або додаткових днів відпочинку для відновлення психоемоційного стану.

Висновки до третього розділу

Третій розділ роботи був присвячений ключовій меті дослідження – розробці, практичній апробації та оцінці ефективності корекційної програми, спрямованої на подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів, які працюють в умовах воєнного стану.

Розроблена програма являє собою цілісний психологічний тренінг, що має комплексний, превентивний та корекційний характер і складається з 8 послідовних занять (по 90 хвилин):

«Діагностика стресу та повернення до себе» (фокус на усвідомленні симптомів вигорання та освоєнні швидких технік заземлення та дихальної стабілізації).

«Емоційний щит: Управління напругою та емпатійною втомою» (фокус на тілесних техніках релаксації, встановленні психологічних кордонів, а також розумінні та профілактиці вікарної травматизації).

«Відновлення ресурсу: Планування життєвого балансу» (фокус на інвентаризації ресурсів, створенні індивідуального плану відновлення та довгостроковій профілактиці вигорання).

Програма акцентує увагу на специфічних стрес-факторах, притаманних воєнному часу (невизначеність, повітряні тривоги, робота з травмованими дітьми), що забезпечує їй високу релевантність потребам сучасних українських педагогів.

Проведений формуючий експеримент підтвердив ефективність

запропонованої корекційної програми.

За результатами повторної діагностики за шкалою Гамільтона (НАМ-А), спостерігається значне зменшення рівня тривожності у цільовій групі. Середній сумарний показник тривожності знизився з 25,34 до 18,91, що свідчить про перехід групи зі стану помірно-високої до помірної тривожності. Особливо помітним є зменшення проявів соматичних скарг, порушень сну та серцево-судинних симптомів.

Аналіз компонентів вигорання за методикою О.О. Рукавішнікова також показав значні позитивні зміни:

Частка педагогів з високим рівнем «психоемоційного виснаження» скоротилася з 40% до 25%.

Високі показники «особистісного віддалення» (цинізм, деперсоналізація) знизилися на 10%, тоді як низькі зросли на 12,5%, вказуючи на відновлення емпатійної здатності та зниження професійного цинізму.

Загальний індекс психічного вигорання (ІПВ) продемонстрував зниження високих значень на 10% та збільшення низьких показників на 15%.

Отримані результати свідчать про те, що програма не тільки надала учасникам інструменти для швидкої стабілізації (заземлення, дихання), але й сприяла глибинній корекції ставлення до роботи та відновленню особистісних ресурсів (робота з кордонами та життєвим балансом).

На основі теоретичного аналізу, специфіки воєнних викликів та успішних елементів програми було сформульовано низку практичних рекомендацій, спрямованих на подальше подолання та профілактику професійного вигорання. Рекомендації охоплюють три ключові рівні: індивідуальний (самодопомога, фізичне здоров'я), соціально-психологічний (групи підтримки, супервізія, травмо-інформований підхід) та організаційний (оптимізація навантаження, чіткість протоколів, підтримка адміністрації).

Мета розділу щодо розробки та апробації корекційної програми повністю досягнута. Програма довела свою високу ефективність у зниженні рівнів тривожності та професійного вигорання педагогів в умовах воєнного

стану, що підтверджено кількісними показниками. Результати формуючого експерименту слугують надійною базою для практичного впровадження програми та реалізації розроблених рекомендацій у системі загальноосвітніх закладів.

Також було створено рекомендацію щодо профілактики тривожності у студентів під час воєнних дій.

В процесі проведеної роботи ми розширили знання про професійне вигорання та особливості його прояву у педагогів загальноосвітніх закладів під час воєнних дій. За допомогою корекційної програми показали прийоми подолання професійного вигорання та підвищення самооцінки та розробили рекомендації щодо профілактики професійного вигорання.

ВИСНОВКИ

1. На основі теоретико-методологічних досліджень визначено основні напрямки вивчення феномену професійного вигорання в психологічній науці. Професійне вигорання є складним, багатофакторним процесом, який проявляється як синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) та зниження особистих досягнень. Теоретичний аналіз підтверджує, що педагоги загальноосвітніх закладів входять до групи підвищеного ризику, оскільки їхня професійна діяльність характеризується високим рівнем емоційного навантаження, постійною взаємодією з людьми та високою відповідальністю. Вивчення наукових джерел дозволило структурувати підходи до розуміння сутності, причин, стадій та наслідків професійного вигорання, а також закласти основу для розуміння його специфіки в умовах воєнного стану.

2. Виявлено основні чинники, що сприяють професійному вигоранню, а саме: ключові стрес-фактори воєнного стану, порушення контейнування та симптоматичні чинники. Виокремлено такі чинники, як пряма та опосередкована психологічна травматизація, постійна загроза життю, соціальна нестабільність та вимушена зміна освітнього формату (дистанційне/змішане навчання). Критичним чинником визначено порушення механізмів психологічного контейнування власних і дитячих інтенсивних переживань, що призводить до виснаження емоційних ресурсів. Симптоматичні чинники: Визначено, що вигорання живиться високим рівнем тривожності, а найбільший вплив на стан педагогів мають порушення сну (середній бал 2,8), тривожний настрій та соматичні (серцево-судинні) прояви.

3. Досліджено вплив професійного вигорання на психологічний стан, працездатність та якість педагогічної діяльності. Доведено, що професійне вигорання має значний деструктивний вплив на психологічний стан, що виражається у зростанні загальної тривожності до клінічно значущих показників (25,34 бали за НАМ-А), підвищеній дратівливості та емоційній

нестабільності. Встановлено, що вигорання негативно впливає на працездатність і якість взаємодії через зниження емпатії та зростання цинізму (хоча останній показник був відносно низьким, він все ж фіксувався) та редукцію особистих досягнень.

4. Розроблено та апробовано корекційну програму для подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану з чіткою структурою, сфокусовану на заземленні, встановленні психологічних кордонів та інвентаризації ресурсів. Програма має комплексний, превентивний та корекційний характер і спрямована на відновлення ресурсів, формування стресостійкості та підтримку психоемоційного благополуччя.

Аналіз результатів формуючого експерименту однозначно довів високу ефективність програми.

Зниження тривожності: Середній інтегральний показник тривожності знизився з 25,34 до 18,91.

Редукція вигорання: Кількість педагогів із високим/вкрай високим рівнем психоемоційного виснаження знизилася з 40% до 25% (на 15% групи), а високі показники особистісного віддалення та загального вигорання знизилися на 10% кожен.

Практична значущість: Програма довела свою практичну значущість як дієвий інструмент психологічної підтримки, успішно вивівши більшість учасників з критичних зон ризику.

5. Запропоновано рекомендації щодо подолання професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів в умовах воєнного стану.

На основі отриманих висновків сформульовані детальні та структуровані рекомендації (Розділ 3.3) для індивідуальної роботи (самодопомоги), соціальної підтримки та організаційних змін в освітніх закладах.

Впровадження цих рекомендацій визнано критично важливим для забезпечення сталості освітнього процесу та збереження ментального здоров'я педагогів в умовах воєнного часу.

Дослідження є важливим внеском у розуміння динаміки професійного вигорання в умовах екстремального стресу та створює надійну основу для системного впровадження заходів психологічної підтримки в освітній сфері України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амінов Н.В. Професійна компетентність та особистість вчителя. *Психологічна наука та освіта*. 2015. № 3(1). С. 78–85.
2. Астремська І.В. Супервізія: профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги: *монографія*. Миколаїв: ФОП Швець В.М., 2023. 328 с. ISBN 978-617-7421-97-8
3. Астремська І.В. Професійне вигорання у жінок допомагаючих професій. *Психологія та соціальна робота*. 2019. № 1(49). 12 с.
4. Байдик В.В. Психологічні характеристики професійної деструкції та професійного вигорання у працівників освіти. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. № 3 (29). С. 17–24.
5. Бойко В. В. Енергія емоцій: Проблема професійного спілкування в школі. Київ: Фенікс, 2008. 350 с.
6. Бондар В. М. Психологічні виклики та ризики професійної деформації педагогів в умовах війни. *Педагогічний вісник*. 2023. № 4(23). С. 55–61.
7. Вишнівська Г.І. Резильєнтність як фактор профілактики вигорання вчителів під час дистанційної роботи. *Наукові записки Київського університету. Серія: Психологічні науки*. 2024. № 1(10). С. 45–50.
8. Грищенко Ю.М. Сучасні підходи до вивчення синдрому професійного вигорання. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2011. № 46. С. 21–25.
9. Демченко Г.Л. Формування культури психологічної безпеки в освітньому середовищі під час воєнного стану. *Педагогічний дискурс*. 2024. № 1(56). С. 63–69.
10. Дрозд О.В Емоційне вигоряння науково-педагогічних працівників. Інноваційні наукові дослідження у галузі педагогіки та психології: Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (2-3 лютого 2018 р., м. Запоріжжя). 2018. 192 с.

11. Дрозд О.В. Професійне становлення: психологічні особливості діагностики. *Науковий журнал «Габітус»*. 60/24 С.206-210
12. Дрозд О.В., Молчан Т.О. Особливості психологічного благополуччя особистості в умовах невизначеності воєнного часу. *Науковий журнал «Габітус»*. 56/23 С.126-130
13. Журавель Н.В. Діагностика та профілактика професійного вигорання у педагогічній діяльності. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки*. 2018. № 155. С.68–72.
14. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Психологія стресу та адаптації: навч. посіб. Київ : Аграр Медіа Груп, 2017. 300 с.
15. Іваненко С.В. Діагностика професійного вигорання: адаптація MBI-ES для українських педагогів : метод. посіб. Київ, 2024. 60 с.
16. Кабан Л.О., Савченко О.П. Вплив повітряних тривог та непередбачуваності на емоційний стан педагогічних працівників. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Т. І. Психологія навчання та виховання. 2023. С. 140–145.
17. Карамушка Л.М. та ін. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Знання, 2018. 450 с.
18. Карамушка Л.М., Завацький Ю.А. Психологія професійної діяльності в кризових умовах: монографія. Київ: Аграрна освіта, 2019. 300 с.
19. Клименко В. В. Професійний стрес і вигорання вчителів: шляхи подолання. *Педагогіка і психологія*. 2014. № 1(82). С. 67–73.
20. Ковальчук Л.В. Емоційна регуляція та її значення для стійкості педагога в кризових умовах. *Психологічні студії*. 2023. № 3(18). С. 140–145.
21. Козловська І.М. Моніторинг професійного вигорання педагогічних працівників. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. 2013. № 1. С. 156–163.
22. Кравець Р.Ю. Дистанційне навчання як стрес-фактор: аналіз причин професійного вигорання освітян. *Освітній простір*. 2022. № 3(15). С.112–118.

23. Кулик С.О. Психологічні механізми адаптації педагогів до роботи в умовах екстремальних навантажень. *Психологія: теорія і практика*. 2022. № 4(28). С. 177–182.
24. Лазаренко Н.М. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки*. 2016. № 1(16). С. 136–140.
25. Максименко С.Д., Ключникова І. С. Психологічна стійкість педагогів в умовах кризових ситуацій // *Актуальні проблеми психології: Екологічна психологія*. 2022. № 26(1). С. 6–12.
26. Мельник І. В. Особливості прояву посттравматичного стресового розладу (ПТСР) та його зв'язок із професійним вигоранням у вчителів. *Психологічний часопис*. 2023. № 2(12). С. 87-93.
27. Міщенко М.С. Особливості емоційного вигорання педагогів в умовах війни. *Науково-практичний журнал «ГАБІТУС»*. 2023. № 51. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/51-2023/28.pdf>.
28. Олійник З.А. Стратегії самодопомоги та саморегуляції для педагогів у зоні бойових дій // *Вісник психології та педагогіки*. 2024. № 1(45). С. 101–107.
29. Павелкін Р. Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії росії проти України. *Психологія: реальність і перспективи*. 2023. Вип. 20. С. 144–153.
30. Петренко О.С., Іванова Л. П. Соціально-психологічна підтримка вчителів, що є внутрішньо переміщеними особами (ВПО). *Проблеми сучасної психології*. 2023. № 3(20). С. 155–160.
31. Поліщук В.М. Емоційне вигорання та його профілактика у вчителів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. № 6. С. 23–27.
32. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку педагогів: рух до концептуальної карти. *Порівняльна професійна педагогіка: науковий журнал*. 2011. №1. URL: <https://www.google.com/search?q=http://lib.iitta.gov.ua/2564/1>.

33. Романовська О.О. Синдром емоційного вигорання в професійній діяльності викладача ВНЗ як психологічна і педагогічна проблема // *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2017. № 54-55. С. 357–366. URL: https://www.google.com/search?q=http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2017_54-55_43.
34. Ситнік С. Особистісні детермінанти емоційного вигорання педагогів // *Science and Education*. 2024. С. 81–88. URL: <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.24195/2414-4665-2024-1-13>.
35. Сидоренко Ж.В., Шевчук Т. І. Професійне вигорання педагогів в умовах дистанційного навчання // *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія Психологічні науки*. 2023. Жов. С. 72–79. DOI: [https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.1\(2\).10](https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.1(2).10).
36. Сидоренко О.В. Особливості розвитку емоційного вигорання у педагогічних працівників. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологія*. 2015. № 5(30). С. 125–130.
37. Сіроха Л.В. Психологічні особливості емоційного вигорання у вчителів початкової школи. *Науковий вісник Херсонського держ. університету. Серія Психологічні науки*. 2018. Вип. 3. Т. 1. С. 201–205.
38. Скрипченко О.В. та ін. Загальна психологія : навч. посіб. Київ : Каравела, 2018. 450 с.
39. Смірнова Т.Б. Професійне вигорання в умовах невизначеності: досвід українських викладачів ЗВО. *Теорія та практика управління освітою*. 2022. № 4(12). С. 40–45.
40. Сорока П.Г. Групові форми роботи з профілактики вигорання серед педагогічних колективів у кризовий період. *Психологія розвитку*. 2023. № 1(50). С. 78–84.
41. Супрун Д.В. Роль супервізії та менторства у запобіганні вигоранню педагогів в умовах воєнного стану. *Актуальні питання освіти і науки*. 2022. № 2(11). С. 90–95.

42. Терлецька Ю. Вплив емоційного вигорання викладачів вищої школи на ефективність їх фахової діяльності. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 2. С. 85–94. URL: https://www.google.com/search?q=http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pippo_2016_2_12.
43. Титаренко Т.М. Життестійкість особистості: соціально-психологічний аспект. Київ: Каравела, 2012. [400 с.].
44. Торгалю Ю.О. Психологічні особливості професійного вигорання фахівців галузі освіти: кваліфікаційна робота / наук. керівник О.Л. Пінська. Кривий Ріг, 2024. 62 с.
45. Цимбалюк І.М. Особистісні детермінанти професійного вигорання вчителя. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2020. № 3(1). С. 164–168.
46. Чернякова О., Чердниченко М. Засоби профілактики професійного виховання майбутніх психологів. *Науковий збірник «InterConf»*. 2023. № 177. С. 137–142.
47. Шаповалов В.О. Професійне вигорання та його профілактика. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2020. № 4(1). С. 162–167.
48. Шевченко В.В. Феномен «втоми від співчуття» у вчителів, які працюють з дітьми-жертвами війни // *Соціальна робота та освіта*. 2024. №1(3). С.120–125.
49. Швалб Ю.М., Асєєв В. Г. Проблеми психологічної адаптації в освітньому середовищі. Київ: Освіта України, 2010. 250 с.
50. Яковенко В.І. Цифрова компетентність та її вплив на рівень стресу та вигорання педагога. *Інформаційні технології в освіті*. 2023. № 1(9). С.110–115.
51. DECIDE. Особливості емоційного та професійного вигорання педагогів в умовах війни : аналіт. звіт проєкту. Київ, 2023. 50 с.

52. Інститут модернізації змісту освіти. Посібник для вчителів: Психічне здоров'я та надання першої психологічної допомоги. Київ: ІМЗО, 2024. 100 с..
53. Кабінет Міністрів України. Про затвердження Порядку організації дистанційного навчання : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.09.2022 р. № 1021 // *Офіційний вісник України*. 2022. № 78. Ст. 4679.
54. Міністерство освіти і науки України. Методичні рекомендації щодо організації освітнього процесу в умовах воєнного стану: офіц. документ. Київ, 2022. 15 с.
55. Міністерство освіти і науки України. Профілактика професійного вигорання: посібник для керівників закладів освіти. Київ: МОН, 2023. 80 с.
56. Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. Психологічна допомога та підтримка в умовах військової агресії: зб. наук.-практ. статей. Київ: Вид-во НПУ, 2022. 200 с.
57. Cherniss C. Professional burnout in human service organizations. New York: Praeger, 1980. 250 с.
58. Freudenberger H.J. Staff Burn-Out. *A Journal of the Society for the Psychological Study of Social Issues*. 1974. Vol. 30, Iss. 1. С. 159–165. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
59. Leiter M.P., Maslach C. Burnout and engagement: Renewing your passion for teaching. San Francisco, CA : Jossey-Bass, 2017. 250 с.
60. Maslach C., & Jackson S. E. The Maslach Burnout Inventory (MBI). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1981. 50 с.
61. Maslach C., & Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. Vol. 2, No 1. P. 99–113.
62. Maslach C., & Leiter M. P. The Burnout Challenge: Managing People's Energy and Engagement at Work. New York : Routledge, 2016. 300 с.
63. Maslach C., Schaufeli W. B., & Leiter M. P. Job burnout. *Annual review of psychology*. 2001. Vol. 52, No 1. P. 397–422.

64. Pines A., & Aronson E. Career burnout: Causes and cures. New York: The Free Press, 1988. 320 с.
65. Pines A.M., Aronson E., & Kafry D. Burnout: From tedium to personal triumph. New York: Free Press, 1981. 250 с.
66. Selye H. The stress of life. New York : McGraw-Hill, 1976. 515 с.
67. Shirom A., & Melamed S. A conceptual model of burnout and health: The work–site perspective. *Burnout: A multiaxial approach*/ A. M. Pines, C.Maslach (Eds.). New York: Routledge, 2006. С. 100–120.
68. Водоп'янова Н.Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. Санкт-Петербург : Пітер, 2008. 336 с..
69. Daniel J., & Sarmany-Schuller I. Burnout in teacher's profession: Age, year of practice and some disorders // *Studia psychologica*. 2000. Vol. 42, Iss. 1-2. С.33–41. URL:
https://www.researchgate.net/publication/284511378_Burnout_in_teachers_profession_Age_year_of_practice_and_some_disorders.
70. Grossmeier J., & Johnson D. The Maslach Burnout Inventory and the Burnout Syndrome: A Historical Look and Recent Developments // *Journal of Health Promotion*. 2019. Vol. 33, No 2. P. 226–234.
71. McCranie E. W., & Brandsma J. M. Personality Antecedents of Burnout among Middle-aged Physicians // *Hospital Topics*. 1989. Vol. 67, Iss. 4. С. 32–37. URL:
<https://www.google.com/search?q=https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3365485>.
72. Poremdy L., & Schaufeli W. B. Teacher burnout and its implications for students' well-being: A systematic review // *Educational Psychology Review*. 2018. Vol. 30, No 4. P. 1017–1040.
73. Schaufeli W.B. та ін. Burnout and engagement in university students: A cross-national study // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2002. Vol. 33, No 5. P.464–481.

74. Tsybuliak N. et al. Burnout dynamic among Ukrainian academic staff during the war // *Sci Rep*. 2023. Vol. 13, 17975. URL: <https://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.1038/s41598-023-45229-6>.

75. Vassilopoulos S. P. Job burnout and its relation to social anxiety in teachers of primary education // *Hellenic Journal of Psychology*. 2012. Vol. 9, Iss. 1. P.18–44. URL: <https://psycnet.apa.org/record/2012-19016-002>.

76. World Health Organization (WHO). International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11). Geneva, 2019. (Положення про «Синдром вигорання» як професійний феномен). URL: <https://www.google.com/search?q=https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/en%23334423054>.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Методика «Діагностика професійного «вигорання»
(автор К. Масlach, С. Джексон, в адаптації Н. Є. Водоп'янової).**

ТЕСТ «Професійне вигорання» педагогів

Підраховуються бали за трьома шкалами:

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

- «ніколи» - 0 балів;
 «дуже рідко» - 1 бал;
 «іноді» - 3 бали;
 «часто» - 4 бали;
 «дуже часто» - 5 балів;
 «кожен день» - 6 балів.

Рівні вигорання:

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

РЕЗУЛЬТАТИ

	ПЕДАГОГИ	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	
1.					

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією.

Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Редукція особистих досягнень – це поява у людини негативного ставлення до самого себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи і загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці.

Наочні приклади редукції особистих досягнень:

1. Почуття безпорадності й безвиході,
2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Масlach і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Діагностика емоційного вигорання

П.І.Б. _____

Посада _____

Стаж роботи на посаді _____

Дата заповнення _____

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

	ніколи	дуже рідко	іноді	часто	дуже часто	кожен день
1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .						
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».						
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу.						
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.						
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.						
6. Після роботи на деякий час хочеться усамотнитися від усіх і всього.						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.						
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.						
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.						
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.						
13. У мене все більше життєвих розчарувань.						
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.						
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.						

16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і всіх.						
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.						
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.						
19. Я багато встигаю зробити.						
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.						
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.						
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.						

Шкала Гамільтона для оцінки тривоги (НАМ-А)

Шкала Гамільтона для оцінки тривоги (НАМ-А) дозволяє кількісно оцінювати вираженість тривожного синдрому. Тест Гамільтона часто використовується для оцінки ефективності протитривожних засобів. Складається шкала тривоги Гамільтона з 14 показників, кожен із яких визначається низкою симптомів. Кожен показник оцінюється за 5-бальною шкалою від 0 (відсутній) до 4 (тяжкий).

1. Тривожний настрій (Неспокій, очікування найгіршого, тривожні побоювання, дратівливість)
2. Напруга (Відчуття напруження, здригування, легко виникає плаксивість, занепокоєння, тремтіння)
3. Страх (Боязнь темряви, незнайомих людей, самотності, тварин, натовпу чи транспорту)
4. Порушення сну (Ускладнене засинання, переривчастий сон, нічні кошмари, почуття розбитості й слабкості при пробудженні)
5. Інтелектуальні порушення (Ускладнена концентрація уваги, зниження пам'яті)
6. Депресивний настрій (Втрата звичних інтересів та почуття задоволення від хобі, пригніченість, ангедонія, коливання настрою)
7. Соматичні скарги (м'язові) (Біль, посмикування, напруження, судоми клонічні, скрипіння зубами, голос, що зривається, підвищений м'язовий тонус)
8. Соматичні скарги (чутливі, сенсорні) (Дзвін у вухах, нечіткість зору, приливи жару і холоду, відчуття слабкості, поколювання)
9. Серцево-судинні симптоми (Тахікардія, серцебиття, біль у грудях, пульсація в судинах, часті зітхання)
10. Респіраторні симптоми (Відчуття тиску в грудній клітці, відчуття задухи, задишка)

11. Шлунково-кишкові симптоми (Дисфагія, нудота або блювота, запор, зниження маси тіла, відчуття переповнення шлунка, діарея або запор)
12. Сечо-статеві симптоми (Почастішання сечовипускання або імперативні позиви на сечовипускання, дисменорея, імпотенція)
13. Вегетативні симптоми (Сухість у роті, почервоніння чи блідість шкіри, пітливість, головний біль із відчуттям напруження)
14. Поведінка під час бесіди (Совання на стільці, неспокійна жестикуляція і хода, тремор, нахмурювання, напружений вираз обличчя, зітхання чи прискорене дихання, часте ковтання слини)

Шкала тривоги Гамільтона може допомогти об'єктивувати та оцінити тяжкість тривоги пацієнта.

Кожен параметр оцінюється за рівнем виразності:

0 = ні

+ 1 = незначний

+ 2 = помірний

+ 3 = важкий

+ 4 = дуже тяжкий

Інтерпретація

Показники ≤ 17 вказують на легкий ступінь тривожності.

Показники від 18 до 24 вказують на ступінь тривожності від легкої до помірної.

25-30 балів вказують на ступінь тривожності від помірної до важкої.

Бали > 30 вказують на сильне занепокоєння.

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, поставте галочку чи хрестик у бланку відповідей в колонці «ніколи» навпроти порядкового номера твердження. Якщо у Вас схоже відчуття присутнє завжди, то поставте позначку у бланку відповідей в колонці «зазвичай», а також відповідно до відповідей «рідко» та «часто». Відповідайте якомога швидше. Намагайтесь довго не міркувати над вибором відповіді.

Бланк для відповідей

№	Питання	Зазвичай	Часто	Рідко	Ніколи
---	---------	----------	-------	-------	--------

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

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

42. У мене виникає відчуття, що внутрішньо я глибоко емоційно незахищений

43. Мене дратує поведінка моїх учнів

44. Мені легко зрозуміти ставлення оточуючих до мене

45. Мене часто охоплює бажання все кинути і піти з робочого місця

46. Я помічаю, що стаю все більш черствим у ставленні до людей

47. Я відчуваю емоційну напругу

48. Я зовсім не захоплений і не цікавлюся своєю роботою

49. Я почуваю себе виснаженим

50. Я думаю, що своєю працею я 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 усе

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 дітям більше, ніж даю

66. Мені майже доводиться примушувати себе працювати

67. У мене є передчуття, що я можу легко впасти у відчай і занепасти духом

68. Мені подобається віддавати роботі всі сили

69. Я відчуваю стан внутрішньої напруги та роздратування

70. Я став з меншим ентузіазмом ставитися до своєї роботи

71. Вірю, що можу виконати все, що задумано

72. У мене немає бажання глибоко занурюватися у проблеми моїх учнів.

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, 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 («часто» - 3 бали, «зазвичай» - 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»
(ПВ)

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» (ОВ)

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» (ІПВ)

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

**ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ СИНДРОМУ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ (Чабан О.С., 2025)**

Опитувальник анонімний, тому ми розраховуємо на Ваші щирі та правдиві відповіді. Не роздумуйте над запитаннями, відповідайте якомога швидше. Питання, які містяться в ньому спрямовані на діагностику проявів емоційного вигорання – стану фізичного, емоційного та розумового виснаження внаслідок тривалих стресів чи надмірних вимог в професійному або особистому житті.

Виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, або має найбільше значення для Вас. На кожне запитання необхідно відповісти «ТАК» чи «НІ». Правильних, чи неправильних відповідей не існує.

Ваш вік:_____ Ваша стать:_____ Ваш фах:_____

Ваш стаж:_____

Ваш сімейний стан:_____ Ви керівник?_____

1. Я повністю задоволений своєю роботою
2. Моя робота явно погіршила моє ментальне та фізичне здоров'я
3. Психологічна атмосфера на роботі мене повністю влаштовує
4. Я відчуваю, що моя робота робить мене більш жорстким та черствим та різко категоричним
5. Я відчуваю певне розчарування у своїй професії
6. Найкращий час для мене – це п'ятниця, по обіді, з передчуттям відпочинку попереду від всіх та всього
7. Я думаю, що на роботі мене більше навантажують, чим у інших, відчуваю цю несправедливість
8. Мене повністю влаштовує моя заробітна плата
9. Мої зусилля та старання на роботі не знаходять потрібної, належної та справедливої компенсації у заробітній платі, додаткових днях відпочинку та ін. моїх індивідуальних потребах (відпустити з роботи за потребою, дозволити гнучкий графік, дозволити запізнення та ін.)

10. Мої захоплення, хобі та цікавості за межами роботи стали значно меншими, тому що на них не вистачає часу

11. Мої захоплення, хобі стали значно меншими, тому що мені це стало не цікавим, відчуття, що нічого не хочеться і нічого не радує

12. Мені часто хочеться усамітнитися та відпочити від усіх

13. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї роботи

14. Часто після роботи відчуваю себе “вичавленим лимоном» та «батареєю, яка розрядилася»

15. У мене порушився сон (погано засинаю, сон став переривчастим, зменшилась тривалість, з’явилися ранішні просинання, відсутнє відчуття відпочинку)

16. В спілкуванні в колективі я відчуваю все більше формальності, зникли теплі та дружні відносини, відчуття взаємопідтримки, надійності, щирості, довіри та «сімейності»

17. Думаю, що я надто багато працюю

18. Мої рідні та друзі вважають, що я надто багато працюю

19. Робота з людьми все більше мене втомлює, хочеться усамітнитися і поменше бути серед людей, в такому ступені, що я подумую виїхати на якийсь хутір, чи село і самому вести просте господарство

20. Я дуже переживаю, якщо в мене щось не складається та не вирішується на роботі

21. Буває так, що я на роботі наче «підвисаю», «туплю», можу просидіти якийсь час, ні про що не думаючи, наче провалившись кудись, наче в якомусь ступорі

22. Коли я повертаюсь після роботи додому я практично завжди продовжую думати про те, що відбувалося, чи буде відбуватися на роботі, іноді навіть веду діалоги в своїй голові з колегами чи керівництвом, в тому числі у вигляді сварок, емоційних переконуваль

23. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від звичного життя (їжа, відпочинок, секс, час з друзями, розваги та ін.)

24. Я став (-ла) більше тривожитися та переживати з приводу будь – чого

25. Я відчуваю, що моя робота вихолощує та притуплює мої відчуття та емоції (я стаю «сухарем» та «черствію»), практично перестав (-ла) жартувати

26. Ефективність моєї роботи останнім часом дуже залежить від мого настрою (хороший настрій – я ефективний (-на) та продуктивний (-на) , мною задоволені; поганий – неефективний (-на), помилки, мої партнери незадоволені мною)

27. Коли я вертаюсь додому мені потрібно побути якийсь час (кілька годин) самому, ні з ким не спілкуватися

28. Я відчуваю, що мене найкраще розуміють лише мої домашні улюбленці (собака, кіт)

29. В мене постійне відчуття, що не вистачає часу ні на що, в т.ч. на домашню роботу, я живу наче в постійному цейтноті

30. Іноді звичайні ситуації на роботі викликають у мене надмірні емоції та подразнення

31. При згадці про деяких моїх колег, чи керівників у мене знижується, а то і псується настрій

32. Останнім часом я відчуваю, що живу у прокрастинації (безпричинно відкладаю на завтра, після завтра і т.д. робочі завдання)

33. Я дуже переживаю за свою роботу

34. Я боюся втратити свою роботу і роблю все, щоб цього не сталося, в т.ч. працюю у неробочий час, затримуюсь на роботі, можу виконувати завдання у вихідні, чи у відпустці, легкі та беззаперечно відгукуюсь на прохання вийти на роботу в позаробочий, чи вихідний час

35. Я боюсь підвести своїх колег по роботі, часто погоджуюсь замінити їх у чомусь, допомогти їм, виконати за них частину їхньої роботи

36. Іноді, з думками про наступний день роботи, я вже починаю переживати, аж до серцебиття, відчуття нехватки повітря, надмірного хвилювання, нудоти, запаморочення

37. Я завжди радію, коли бачу, як моя робота приносить конкретні результати

38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме

38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме

39. Мені часто по роботі зустрічаються люди, від яких я відчуваю втому та сильне роздратування, настільки, що не усвідомлено хочу їм чогось поганого, навіть пошепки, чи в думках промовляю це

40. Із - за роботи я втратив спокій та душевну рівновагу, почав більше вживати неформальної лексики, особливо коли сам, за кермом авто, коментуючи дії навколишніх водіїв та пішоходів

41. Раніше я був значно відкритим (-тою) , уважним (-ною) та дружнім (-ньою) до своїх колег, співробітників та тих, з ким я працюю

42. Впевнений (-на), що моє керівництво зовсім не думає про людей та їх здоров'я

43. Іноді я думаю, що результати моєї роботи зовсім не вартують тих зусиль, які я затратив (-ла) на них

44. Мене не особливо хвилюють прохання та душевний стан моїх колег – це їхні справи, тут кожний сам за себе, і нікого не хвилюють чужі проблеми, своїх вистачає

45. Робота з людьми дуже розчарувала мене і якби була можливість змінити роботу, щоб було поменше контактів з людьми – зробив (-ла) би це, не задумуючись

46. Я чітко бачу перспективу та кар'єрний ріст на своїй роботі, постійно самоудосконалююсь та навчаюсь, щоб досягнути більшого

47. Якщо з'являється можливість «посачкувати», зменшити час на роботу – роблю це не задумуючись, без всяких докорів сумління

48. Я захоплююсь людьми, які повністю та всеосяжно присвятили себе професії та досягнули загального визнання, саме завдяки своєму професіоналізму.

49. В цілому - я щаслива людина

50. Якби я повернувся назад, я знову обрав (-ла) би свою професію

«Ключі» та інтерпретація результатів обстеження з використанням Опитувальника для виявлення синдрому професійного вигорання

Оцінка проводиться за принципом дименсiальностi (ваги, значущостi окремих самооцiнок (вiдповiдей) для формування, або/та прояву Burn Out синдрому, у виглядi загальної суми набраних балiв.

Ключі

№ Питання	бали за відповідь ТАК	бали за відповідь НІ	Питання	бали за відповідь ТАК	бали за відповідь НІ
1	0	3	26	1	0
2	5	0	27	1	0
3	0	3	28	1	0
4	2	0	29	1	0
5	2	0	30	1	0
6	1	0	31	1	0
7	1	0	32	1	0
8	0	3	33	1	0
9	1	0	34	1	0
10	1	0	35	1	0
11	1	0	36	1	0
12	1	0	37	0	2
13	1	0	38	1	0
14	1	0	39	1	0
15	1	0	40	1	0
16	1	0	41	1	0
17	1	0	42	1	0
18	1	0	43	1	0
19	1	0	44	1	0

20	1	0	45	1	0
21	1	0	46	0	1
22	3	0	47	1	0
23	1	0	48	1	0
24	1	0	49	0	5
25	3	0	50	0	5

Інтерпретація отриманих результатів опитувальника:

0 - 5 балів – ознак формування та наявності професійного вигорання не спостерігається. Дотримуйтеся цієї ж тактики та стратегії професійного життя, режиму роботи та відпочинку.

6 - 21 балів – низька, але є ймовірність формування синдрому професійного вигорання. Ваша самооцінка потребує додаткового самоаналізу та спостереження за деякими ознаками цього синдрому, зверніть увагу на психогігієну та психоекологію вашої професійної діяльності, розширте свої знання про цей синдром, його причини та наслідки.

22 - 59 балів – середня ймовірність формування синдрому професійного вигорання. Ваша ситуація потребує консультації спеціаліста в області ментального здоров'я з базовими знаннями про цей синдром, наприклад сімейного лікаря, чи іншого фахівця інтерніста, психолога, клінічного, чи медичного психолога, який має додаткові знання в області ментального здоров'я та знання про Burn Out синдром. Рекомендовано відповідально та серйозно поставитися до ситуації на роботі, власного відпочинку та інших антиборнаут дій.

60 - 75 балів – висока ймовірність формування синдрому професійного вигорання. Ваша ситуація потребує консультації (додаткового обстеження) спеціаліста з ментального здоров'я з фаховими знаннями медичної психології, психотерапії та/або психіатрії. Рекомендовано уважно підійти до власного здоров'я та робочих відносин, є висока ймовірність формування психосоматичних розладів, розладів поведінки та емоційних порушень.

**Анкета «Професійне вигорання педагогів в умовах воєнного стану»
Шановний/а колего!**

Просимо Вас взяти участь у анонімному дослідженні, спрямованому на вивчення особливостей професійного вигорання педагогів в умовах воєнного стану. Ваші щирі та відверті відповіді допоможуть краще зрозуміти цю проблему та розробити ефективні заходи підтримки.

1. Ваша стать:
 - Жіноча
 - Чоловіча
2. Ваш вік: _____ років
3. Ваш педагогічний стаж: _____ років
4. Тип навчального закладу, в якому Ви працюєте:
 - Початкова школа
 - Основна школа (5-9 класи)
 - Старша школа (10-11 класи)
 - Заклад змішаного типу
5. Яка область/регіон України, де розташований Ваш навчальний заклад?

6. Чи були Ви змушені змінювати місце проживання через воєнні дії?
 - Так
 - Ні
7. Як змінилося Ваше робоче навантаження порівняно з довоєнним періодом?
 - Значно збільшилося
 - Дещо збільшилося
 - Залишилося без змін
 - Дещо зменшилося
 - Значно зменшилося
8. Чи доводилося Вам працювати дистанційно?
 - Так, постійно

○ Так, періодично

○ Ні

9. Як Ви оцінюєте рівень своєї готовності до роботи в умовах воєнного стану (дистанційне навчання, тривоги, непередбачувані ситуації тощо)? (Оберіть за шкалою від 1 до 5, де 1 – зовсім не готовий, 5 – повністю готовий) 1 2 3 4 5

10. Чи відчуваєте Ви достатню підтримку з боку адміністрації навчального закладу у зв'язку з викликами воєнного стану?

○ Так, повністю

○ Скоріше так

○ Скоріше ні

○ Ні, зовсім не відчуваю

○ Важко відповісти

11. Чи відчуваєте Ви достатню підтримку з боку колег?

○ Так, повністю

○ Скоріше так

○ Скоріше ні

○ Ні, зовсім не відчуваю

○ Важко відповісти

12. Чи доводилося Вам надавати психологічну підтримку учням або їхнім батькам?

○ Так, часто

○ Так, іноді

○ Ні

13. Як Ви оцінюєте свій рівень стресу, пов'язаний з професійною діяльністю в умовах воєнного стану? (Оберіть за шкалою від 1 до 5, де 1 – низький, 5 – дуже високий) 1 2 3 4 5

Будь ласка, оцініть, наскільки часто Ви відчуваєте наступні стани за останній місяць:

Твердження

Ніколи Рідко Іноді Часто Дуже часто

14. Я відчуваю емоційне виснаження від своєї роботи.
15. Я почуваюся знесиленим/ою наприкінці робочого дня.
16. Я відчуваю себе вичерпаним/ою.
17. Я відчуваю розчарування у своїй роботі.
18. Я став/ла менш чутливим/ою до проблем учнів.
19. Мені здається, що учні мене дратують.
20. Я став/ла більш цинічним/ою щодо своєї роботи.
21. Я відчуваю, що роблю недостатньо для своїх учнів.
22. Я незадоволений/а своїми професійними досягненнями.
23. Мені важко зосередитися на робочих завданнях.
24. У мене часто виникає бажання відсторонитися від робочих проблем.
25. Я відчуваю себе менш компетентним/ою у своїй роботі, ніж раніше.
26. Які способи Ви найчастіше використовуєте для подолання стресу, пов'язаного з роботою в умовах воєнного стану? (Можна обрати декілька варіантів)
- Спілкування з колегами

- Спілкування з родиною та друзями
- Заняття спортом
- Хобі та творчість
- Перегляд новин
- Відпочинок та сон
- Вживання заспокійливих засобів
- Звернення за психологічною допомогою
- Інше (будь ласка, зазначте): _____

27. Наскільки ефективними Ви вважаєте ці способи у Вашому випадку? (Оберіть за шкалою від 1 до 5, де 1 – зовсім неефективні, 5 – дуже ефективні) 1 2 3 4 5

28. Чи відчуваєте Ви особисто достатньо ресурсів (емоційних, соціальних, матеріальних) для виконання своєї роботи в умовах воєнного стану?

- Так, повністю
- Скоріше так
- Скоріше ні
- Ні, зовсім не відчуваю
- Важко відповісти

29. Як, на Вашу думку, воєнний стан вплинув на Ваш емоційний стан загалом? (Коротко опишіть)

30. Чи відчуваєте Ви зв'язок між воєнним станом та своїм рівнем втоми/виснаження на роботі?

- Так, прямий та сильний
- Так, певний зв'язок є
- Зв'язку не відчуваю
- Важко відповісти