

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

056.01 – КР. 1916 «С» 2023.10.23. 12

ШУЛЯК ЯНА ВАДИМІВНА

2024 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Факультет Гуманітарно-педагогічний

УДК 159.938.363.7:37.091.12«36»

ПОГОДЖЕНО

Декан гуманітарно-педагогічного
факультету

_____ Інна САВИЦЬКА

“ ____ ” ____ 20_ р.

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри психології

_____ Ірина МАРТИНЮК

“ ____ ” ____ 20_ р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему “Психологічні особливості професійного вигорання вчителів в
умовах воєнного стану та його подолання”

Спеціальність 053 “Психологія”

Освітня програма “Психологія”

Орієнтація освітньої програми: освітньо-професійна

Гарант освітньої програми

доктор психологічних наук, професор
(науковий ступінь та вчене звання)

_____ Віталій ШМАРГУН

(підпис)

(ПІБ)

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи

кандидат психологічних наук, доцент
(науковий ступінь та вчене звання)

_____ Ірина МАРТИНЮК

(підпис)

(ПІБ)

Виконала

_____ (підпис)

_____ Яна ШУЛЯК

(ПІБ студента)

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Факультет Гуманітарно-педагогічний

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології

кандидат психологічних наук, доцент _____ Ірина МАРТИНЮК
“ ____ ” _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

до виконання магістерської кваліфікаційної роботи студентці

Шуляк Яні Вадимівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

Спеціальність 053 “Психологія”

(код і назва)

Тема магістерської кваліфікаційної роботи **“Психологічні особливості професійного вигорання вчителів в умовах воєнного стану та його подолання”**

затверджена наказом ректора НУБіП України від “23” жовтня 2023 р. № 9116 “С”, зміни до наказу № 1900 “С” від 24.10.2024 р.

Термін подання завершеної роботи (проекту) на кафедру __2024.11.26__

(рік, місяць, число)

Вихідні дані до магістерської кваліфікаційної роботи:

Наукові положення про сутність професійного вигорання особистості та його прояви, психологічні особливості професійної діяльності педагога, значення профілактики й подолання професійного вигорання педагогів, вплив екстремальних умов діяльності на особистість; результати науково-практичних розробок проблеми подолання професійного вигорання особистості.

Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Теоретичні основи проблеми професійного вигорання педагогів.
2. Емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного вигорання педагогів
3. Психологічна корекція професійного вигорання у педагогів.

Дата видачі завдання “28” жовтня 2024 р.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи _____ Ірина МАРТИНЮК

Завдання прийняла до виконання _____ Яна ШУЛЯК

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ	5
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ I. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ЯК НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ПРОБЛЕМА.....	9
1.1 Професійне вигорання як психологічний феномен.....	9
1.2 Педагогічна діяльність як чинник професійного вигорання фахівця	13
1.3 Вплив воєнного стану на особистість вчителя.....	15
1.4 Значення подолання симптомів професійного вигорання у вчителів	17
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ	21
2.1 Організація емпіричного дослідження.....	21
2.2 Аналіз результатів дослідження.....	25
2.2.1 Вираження симптомів професійного вигорання у вчителів	25
2.2.2 Поєднання симптомів професійного вигорання у вчителів.....	29
2.2.3 Симптоми професійного вигорання у вчителів з різним досвідом отримання допомоги чи здійснення самодопомоги.....	32
Висновки до розділу II.....	35
РОЗДІЛ III. МЕТОДИ І ПРИЙОМИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	37
3.1 Принципи психологічної допомоги при синдромі професійного вигорання у вчителів в умовах воєнного стану	37
3.2 Зміст програми психологічної допомоги.....	39
Висновки до розділу III.....	56
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ДЖЕРЕЛ	59
ДОДАТКИ.....	65

РЕФЕРАТ

Робота присвячена розробці проблеми подолання професійного вигорання вчителів в умовах воєнного стану.

У першому розділі висвітлені питання стресових факторів у роботі вчителя, ризиків, синдрому професійного вигорання. Виокремлені чинники професійного вигорання в роботі педагога. Висвітлений вплив умов воєнного стану на особистість вчителя. Зроблений висновок про важливість розробки та впровадження програми психологічної допомоги вчителям.

Другий розділ присвячений дослідженню явища професійного вигорання у вчителів. Описані використані методи: «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина», що базується на теорії К. Маслач та С. Джексон; опитувальник на виявлення виснаження від стресу, що базується на шкалі виснаження від дистресу Р. Кесслера. Висвітлений аналіз отриманих результатів, зроблений висновок про високий рівень професійного вигорання у педагогів.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи описані принципи психологічної допомоги при синдромі професійного вигорання у вчителів в умовах воєнного стану, висвітлений зміст програми психологічної допомоги з подолання професійного вигорання у вчителів. Основний акцент у програмі зроблений на розвиток ресурсних станів та пошук балансу між роботою та особистим життям. Описана процедура апробації програми, аналіз її ефективності на підґрунті зворотнього зв'язку від вчителів-учасників програми.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Вчителі є однією з найбільш уразливих професійних груп до розвитку синдрому професійного вигорання, адже їх діяльність супроводжується високим рівнем емоційної залученості, великим навантаженням і необхідністю щоденно взаємодіяти з великою кількістю учнів, батьків та колег. В умовах воєнного стану ці ризики значно зростають через постійний стресовий вплив небезпеки, непередбачуваність подій та загальну дестабілізацію життя, що чинить потужний тиск на психіку.

Зокрема, вчителі, працюючи в умовах воєнного стану, несуть відповідальність не лише за якість знань і вмінь своїх учнів, навчальна діяльність яких ускладнена через перебої у зв'язку, тривалі укриття чи змішаний формат навчання, а й за їхнє життя. Це стає особливо актуальним під час повітряних тривог, коли кожна хвилина важлива для організації евакуації в безпечне місце.

Крім того, у складну та насичену щоденну діяльність педагогів додається низка нових обов'язків. Їм необхідно проявляти гнучкість у формах проведення уроків, бути стресостійкими та слугувати прикладом для учнів, уміти знімати їхній негативний психічний стан, оперативно зорганізувати дітей і супроводити їх до укриття (нерідко через небезпечні ділянки, як-от проїжджу частину), а також конструктивно заповнити час перебування там. Вчителі також змушені активно комунікувати з батьками, які самі часто перебувають у стані тривоги чи стресу, чергувати в укритті, якщо воно розташоване у приміщенні школи, і виконувати ще багато інших завдань.

Науковий і практичний інтерес до синдрому вигорання обумовлений тим, що його наслідки є небезпечними не лише для вчителів, а й для об'єктів їх професійної діяльності (учнів, студентів). Професійно виснажений, емоційно знесилений педагог не спроможний продуктивно працювати, оскільки у нього знижується рівень психологічної готовності до інноваційної

діяльності, особистісного та професійного самовдосконалення, погіршуються взаємини з адміністрацією, колегами, учнями.

Останнім часом спостерігається посилення уваги світової спільноти науковців до вивчення проблеми професійного вигорання представників соціальної сфери. Розробляються авторські теоретичні моделі, психодіагностичні методики і практичні профілактично-корекційні програми щодо попередження та подолання синдрому професійного вигорання. (Л. Карамушка, А. Заяць, О. Косигіна)

Проблема професійного вигорання знайшла своє відображення у працях таких зарубіжних вчених: К. Маслач, С. Джексон, Б. Перлман, Х. Фрейденбергер, Е. Хартман та ін. У вітчизняній науці питання професійного вигорання порушували О. Вільнікова, К. Дзюба, Г. Думанська, Л. Карамушка, Г. Гнускіна, Т. Колтунович, Т. Парфьонова, О. Миронюк, Є. Саламатіна та багато інших.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання вчителів.

Предмет дослідження: складові та рівень професійного вигорання вчителів в умовах воєнного стану, методи його подолання.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості професійного вигорання вчителів під час воєнного стану, запропонувати методи його подолання.

Гіпотеза дослідження: в умовах воєнного стану високий ризик зростання рівня професійного вигорання вчителів; рівень професійного вигорання вчителів може бути скоригований за допомогою спеціальних методів.

Завдання дослідження:

1. Теоретично обґрунтувати сутність професійного вигорання вчителів в умовах воєнного стану;
2. Організувати та провести емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання вчителів в умовах воєнного стану;
3. Проаналізувати отримані результати та сформулювати висновки;
4. Розробити зміст програми подолання професійного вигорання у педагогів.

Для реалізації мети й перевірки гіпотези використовувались такі **методи дослідження**: загальнонаукові (аналіз та узагальнення даних вітчизняних та зарубіжних наукових джерел), емпіричні (методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина», опитувальник на виявлення виснаження від стрес, авторська анкета для визначення пережитих вчителями стресів з моменту введення воєнного стану, авторська анкета для визначення використовуваної вчителями психологічної допомоги та/або самопомоги), методи математичної обробки даних (описова статистика), інтерпретаційний метод (пояснення структурних зв'язків).

Теоретична значущість дослідження. Обґрунтовані особливості професійного вигорання вчителів в умовах воєнного стану: рівень вигорання часто залежить від здатності вчителів використовувати прийоми психологічної допомоги та самопомоги. Ті, хто володіє навичками емоційної регуляції, застосовує релаксаційні техніки або звертається за підтримкою до психологів, демонструють нижчі рівні емоційного виснаження та вищу стійкість. Натомість вчителі, які не мають доступу до таких ресурсів чи не вміють їх використовувати, зазнають більш глибокого вигорання.

Наукова новизна дослідження. Емпіричним шляхом доведений ризик високого рівня вигорання вчителів, які працюють в умовах воєнного стану.

Практична значущість дослідження. Запропонована програма психологічної допомоги вчителям із подолання професійного вигорання може застосовуватись у практиці роботи психологів загальноосвітніх закладів, під час викладання дисциплін «Психокорекція», «Психологічна служба системи освіти», «Психологічна допомога в кризових та екстремальних ситуаціях» для майбутніх психологів, а також вчителями для самопомоги.

Структура та обсяг роботи. Робота містить реферат, вступ, три розділи, висновки до розділів, висновки, список використаної літератури. Зміст роботи викладено на 65 сторінках, робота містить 3 таблиці і 11 малюнків. Список літератури налічує 55 найменувань, у тому числі 6 іншомовних.

РОЗДІЛ І. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ ЯК НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ПРОБЛЕМА

1.1 Професійне вигорання як психологічний феномен

Сучасна людина зазвичай переживає значну кількість стресів у своєму житті. Кількість стресових ситуацій залежить від багатьох чинників: життєві обставини, професійні вимоги, соціальні відносини й особисті характеристики. Потреба в адаптації до змін, швидкі темпи життя, інформаційний потік та зміни технологій також можуть викликати стрес.

За класичною теорією стресу Ганса Сельє, стрес – це стан фізіологічної або психологічної напруги, зумовлений різноманітними чинниками (соматичними, розумовими, емоційними, зовнішніми або внутрішніми, час-тіше – їх сукупністю), які спрямовані на порушення функцій організму та яких організм намагається уникнути.

Не зважаючи на те, що в поточній мові стрес розуміється як явище негативне, воно несе в собі не лише шкоду. Таким чином, він може як знижувати стійкість організму, так і підвищувати її. Такі реакції є часом корисними, бо мобілізують організм на ситуації “тут і зараз”.

Із середини 20 століття і до сьогодні теорії та моделі стресу інтенсивно розвиваються, кожна по-своєму пояснює погляди та установки на сутність стресу, причини його розвитку, механізми регулювання, особливості прояву. Спроба встановлення зв'язку між генетичним складом (генотипом) та деякими фізичними характеристиками, що знижують загальну індивідуальну здатність чинити опір стресові, була зроблена в генетично-конституційному напрямку. Він представив свою теорію про здатність організму протидіяти стресу. На цю здатність впливають певні захисні механізми, які залежать від конкретних наявних причин.

Поняття “синдром професійного вигорання” найчастіше розуміється як певна довготривала стресова реакція, що виникає внаслідок інтенсивних професійних стресів.

Синдром професійного вигорання вперше згадується психіатром Х. Фройденбергером у 1974 році. У його праці, це – характеристика психологічного стану здорових людей, які, працюючи з клієнтами (або пацієнтами), перебувають з ними в інтенсивному емоційному контакті. При чому, саме терміном “вигорання” називався специфічний стан знемоги, виснаження і почуття власної безпомічності. Цей термін стосувався тоді людей, чия професія безпосередньо пов’язана із емоційним перенапруженням, постійною роботою з іншими людьми. Не зважаючи на це, поняття емоційного згоряння особистості рідко визнавалось і майже не обговорювалось. Окрім того, у деяких професіях ця тема була під забороною, оскільки прирівнювалась до непрофесіоналізму. Реакція більшості людей полягала в ігноруванні або, принаймні, приписуванні особистісного виснаження меншості; тих, хто проявляв симптоми, вважали психічно нездоровими.

Практично водночас із Фройденбергером, психолог Крістіна Маслач почала свої дослідження, що стосувались способів емоційної самодопомоги в праці. Вона проводила бесіди з сотнями людей, які працювали в сфері охорони здоров’я. Із цих досліджень було зроблено висновок: ті емоції, які переживають працівники, що мають справу з людьми (клієнтами або пацієнтами), можуть бути джерелом сильної емоційної напруги. Ці ситуації доводили до того, що люди, які спочатку були вмотивовані до праці, з часом почувались набагато гірше і переживали стан виснаження. [4]

Пізніші дослідження засвідчили, що це явище, яке вже тоді називалось вигоранням, було супутнім для усього класу професій, у яких була присутня взаємодія “людина, що надає допомогу” – “людина, якій надають допомогу”. Маслач свої спостереження опублікувала в статті *Burned out* (1976).

Уже в 80-х роках минулого століття К. Маслач разом зі своєю колегою, С’юзан Джексон, розробили психодіагностичну методику для вимірювання рівня вигорання, яку назвали *Maslach Burnout Inventory* (МВІ). Цей інструментарій використовувався для подальших більш масових досліджень людей. МВІ використовується й сьогодні як одна з найефективніших методик.

Сутність явища професійного вигорання була описана К. Маслач за допомогою тривимірної системи його проявів:

– Емоційне виснаження (emotional exhaustion) – воно характеризується втратою бажання працювати, меншим зацікавленням у своїй професії, песимізмом, дратівливістю, зниженою фізичною активністю, головними болями. Може бути причиною безсоння, проблем з травленням, хронічної втоми, переїдання або втрати апетиту.

– Деперсоналізація (depersonalization) – розуміється як дистанція від клієнта, байдужість до нього і ототожнювання його з предметом. Психолог з вигоранням намагатиметься скоротити час зустрічей з клієнтом, зменшити будь-яку тісну взаємодію. Нерідкими є прояви цинізму та звинувачення клієнта.

– Знижене почуття особистих домагань (reduced personal accomplishment) – тенденція до сприйняття своєї професії лише в негативному світлі. Проявляється в загальному незадоволенні своїми досягненнями, втрати впевненості у своїй компетенції та можливості. Окрім того, характеризується частковою втратою можливості розв'язувати нагальні проблеми та адаптуватись до змін в середовищі. У стосунках з людьми часом можуть проявлятися і гостріші форми цього явища: агресивна поведінка (наприклад, вербальна агресія і погрози) або уникання (прогули на роботі).

Таким чином, маємо симптоми, що доповнюють один одного: працівник відчувається емоційно виснаженим, менше реалізує професійні завдання і, як висновок, має знижене почуття власної вартості.

Саме ці три основні характеристики дозволяють відрізнити синдром професійного вигорання від інших можливих наслідків стресу, пов'язаного з роботою.

Психологічний стрес і його шкідливий вплив є дуже індивідуальним процесом і значення тих чи інших робочих обставин на людину суттєво відрізняється навіть у відносно однорідній професійній групі.

Г. Сельє виокремив два типи адаптаційних ресурсів організму в умовах стресу: поверхнева адаптаційна енергія та глибока адаптаційна енергія. Поверхневі ресурси активуються організмом у відповідь на негативні стресори, а їх відновлення відбувається швидко, наприклад, через відпочинок, якісний сон, правильне харчування, психологічну релаксацію тощо. Коли психоенергетичні ресурси відновлюються, організм залишається в стані, що не сприяє розвитку хвороб.

За гіпотезою Г. Сельє, процес поповнення поверхневої адаптаційної енергії здійснюється за рахунок активізації глибокої адаптаційної енергії. Ця глибока енергія мобілізується шляхом перебудови гомеостатичних механізмів організму. Активізація глибокої адаптаційної енергії настає, коли людина довгий час перебуває у стресових ситуаціях і вже вичерпала “поверхневі енергетичні резерви”. Вичерпання “глибинних” ресурсів є невідворотним процесом і може спричиняти старіння та загибель організму.

У разі абсолютного вичерпання власних ресурсів, необхідним є звернення за психологічною допомогою.

Психологічна допомога – це процес надання підтримки та інтервенцій психологом з метою сприяння покращенню психічного стану, самопочуття і функціонування особи. Вона забезпечує можливість виявлення, розуміння і вирішення проблем, емоційних та психологічних труднощів, які можуть виникнути у людей у різних сферах життя.

Психологічна допомога може бути надана індивідуально, у груповій формі або у форматі сімейної терапії. Вона включає в себе різні методи і техніки, спрямовані на підтримку особи в розв'язанні проблем, розвиток навичок самопомоги, зміну негативних паттернів мислення і поведінки, а також на підвищення самосвідомості та психологічної гармонії. Несподівані зміни, втрата близької людини, розлучення, проблеми в роботі або взаємини можуть призвести до життєвих криз і потребувати психологічної підтримки. Окрім того, люди, які прагнуть до особистісного розвитку, також нерідко звертаються за психологічною

допомогою. Вони бажають краще пізнати себе, розвивати навички самоаналізу та самосвідомості, покращувати взаємини з іншими, досягати кар'єрного росту.

1.2 Педагогічна діяльність як чинник професійного вигорання фахівця

Як зарубіжні, так і вітчизняні дослідники вже давно зазначають наявність численних стресових факторів у педагогічній діяльності. Професія вчителя є надзвичайно стресогенним заняттям, оскільки вона пов'язана з різноманітними стресорами, такими як:

- соціальна оцінка з боку учнів, батьків, колег та керівництва;
- невизначеність ситуацій в довколишній реальності;
- щоденна рутинна з великою кількістю документації та інші аспекти.

Стресові прояви в роботі вчителя різноманітні й багатогранні.

Серйозними ознаками «професійного вигорання» є зміни в поведінці та ригідність. Якщо вчитель зазвичай є балакучим та емоційним, він може стати замкнутим і відчуженим. У той же час, спокійна та стримана особистість може почати вести себе дуже активно, вступати в діалоги з усіма. Людина, яка переживає «професійне вигорання», може стати жорсткою у своїх поглядах. Такий педагог може відмовлятися від змін, оскільки вони потребують енергії та зусиль, яких вже не вистачає для виснаженої особистості.

Педагог, у якого проявляються симптоми «професійного вигорання», може намагатися уникнути ситуації, дистанціюючи себе від колег і учнів – фізично та емоційно. Це може проявлятися через різні способи: відсутність на роботі, безособове спілкування з колегами та учнями, розвиток депресії та відчуття безнадійності, бажання бути на самоті або навіть змінити професію. [11]

Формування синдрому психологічного вигорання є складним процесом, до якого причетні різноманітні фактори, що взаємодіють між собою та мають різний рівень впливу на особистість. Серед основних чинників можна виділити два основні:

1. Особистісний. Стосується індивідуальних характеристик людини, які можуть сприяти розвитку вигорання. До таких рис належать авторитаризм – схильність до контролю над іншими, що створює постійне напруження у взаємодії; низький рівень емпатії, коли людина не здатна адекватно реагувати на емоційні потреби оточуючих, що може призвести до емоційного виснаження; фанатична відданість своїй професії, що може призвести до повного занурення у роботу без достатнього часу на відпочинок або самовідновлення; агресивність та дратівливість, що виникають через невиконання очікуваних результатів у стислі терміни, що тільки посилює стрес і напруження. У результаті ці характеристики формують особистісний стиль поведінки, який є вразливим до емоційного вигорання.

2. Особливості довкілля. Навколишнє середовище, у якому працює педагог, також має значний вплив на розвиток професійного вигорання. Педагогічна діяльність пов'язана з постійною взаємодією з різними людьми, такими як учні, батьки, колеги та адміністрація. Кожен з цих аспектів може стати джерелом стресу. Взаємодія з учнями часто включає емоційне навантаження, потребу вирішувати конфлікти та бути емоційно відкритим, що вимагає великих енергетичних витрат. Спілкування з батьками може бути напруженим через високі вимоги або невдоволення їх дійсними чи уявними проблемами дітей. Взаємодія з колегами та адміністрацією також може бути джерелом стресу, особливо коли немає підтримки або коли виникають конфлікти в колективі, що погіршує атмосферу на роботі. Окрім того, високий рівень професійної напруженості, вимоги щодо результатів роботи та обсяг документальної роботи можуть додатково посилювати стрес і призводити до емоційного виснаження.

Таким чином, розвиток синдрому психологічного вигорання часто є результатом взаємодії внутрішніх особистісних характеристик людини та зовнішніх умов, у яких вона функціонує. [11]

Існують певні чинники, що визначають виникнення психологічного вигорання у фахівців, які працюють із дітьми:

- зростання соціального, економічного та культурного розвитку суспільства, а також збільшення вимог до навчально-виховних установ;

- підвищення кількості вимог до професійної діяльності педагогів (як щодо форми, так і змісту роботи), а також до особистісних характеристик фахівців, які працюють з дітьми (особливо в контексті врахування їхніх характерологічних особливостей);

- високий рівень емоційної напруги у педагогів, часті професійні стресові ситуації, які призводять до виснаження нервової системи, розвитку психосоматичних захворювань і професійної втоми;

- психологічні характеристики особистості, які можуть мати вплив на процес навчання та виховання дітей. [17]

Психологічне вигорання змінює особистісні риси людини, що призводить до байдужого ставлення до учнів. Педагог втрачає інтерес до своєї професії, почуття власної значущості, а також виявляє байдужість до колективу та стикається з проблемами зі здоров'ям.

1.3 Вплив воєнного стану на особистість вчителя

Безпека полягає у відсутності загроз для життя і є однією з базових потреб людини. Протягом століть люди досліджують небезпечні ситуації, щоб навчитися уникати їх або запобігати їм. У випадках, коли це неможливо, вони прагнуть діяти таким чином, щоб захистити себе і тих, хто поруч. Однією з ситуацій, яка може становити загрозу здоров'ю, є воєнна надзвичайна подія.

Війна характеризується великою кількістю екстремальних умов, що беззаперечно мають свій вплив на психіку людини.

Під час ведення військових дій можуть виникати додаткові загрози для населення. Травми, загибель людей, руйнування житла — усе це негативно впливає на психічний стан людей. Останніми роками питання захисту себе та близьких від наслідків війни стало вкрай актуальним. Основна проблема таких

ситуацій полягає в тому, що лише незначна частина людей здатна зберігати спокій, тоді як більшість зазнає фізичних чи психологічних травм. Фахівці радять у небезпечних умовах уникати паніки та діяти розважливо, проте ця рекомендація часто виявляється малоефективною через індивідуальні особливості психіки. Тому вплив надзвичайних ситуацій на кожну людину залишається різним. (література Поліщук)

Війна в Україні мала глибокий і руйнівний вплив на численні аспекти життя суспільства. Багато людей відчують безнадію, безпорадність та депресію, що є наслідками постійного стресу та психотравм. На тлі цих переживань часто виникають психологічні розлади, зокрема посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), який впливає на емоційний та психічний стан, змінюючи сприйняття реальності та взаємодію з оточуючими. Ці проблеми також можуть призводити до труднощів у соціальній адаптації, порушень у міжособистісних стосунках та зниження якості життя. [35]

Екстремальні умови воєнного стану суттєво впливають на особистість, змінюючи її психологічний стан, поведінку та сприйняття світу. Постійне перебування у стані небезпеки викликає тривогу, страх і напруження, які можуть призводити до хронічного стресу. Люди стикаються з почуттям безсилля, втратою контролю над власним життям і невизначеністю майбутнього, що часто стає причиною емоційного виснаження.

Такі умови можуть змінювати цінності та пріоритети людини, акцентуючи увагу на базових потребах, як-от виживання і безпека. Водночас це може спровокувати розвиток адаптивних механізмів, які допомагають швидше пристосовуватися до складних обставин. Але в багатьох випадках екстремальний стрес сприяє формуванню тривалих психологічних травм, таких як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), порушення сну чи пригнічений стан.

Також змінюються соціальні взаємини: люди можуть ставати більш замкнутими або, навпаки, шукати тіснішого контакту з іншими для підтримки. Екстремальні обставини нерідко підсилюють почуття солідарності й взаємодопомоги, але можуть і провокувати конфлікти через емоційне напруження.

Загалом вплив таких умов на особистість залежить від стійкості психіки, доступності підтримки та характеру пережитих подій.

Досвід організації дистанційного навчання під час карантину, спричиненого пандемією коронавірусу, дозволив освітянам оперативно відновити навчальний процес. Проте важливою залишається проблема психоемоційної стійкості всіх учасників освітнього процесу, оскільки бойові дії викликають відчуття безпорадності та незахищеності, що призводить до розвитку стресових розладів і негативно впливає на інтелектуальну сферу особистості та її ставлення до навколишнього світу. Тому емоційна культура вчителя набуває особливого значення у створенні сприятливого освітнього середовища, у побудові конструктивних стосунків з учнями, їхніми батьками та колегами. [24]

Емоційна стабільність педагогів дозволяє ефективно поратися з труднощами, зберігати здорові професійні стосунки і підтримувати мотивацію учнів, навіть у складних умовах. Окрім того, вчитель, здатний управляти своїми емоціями, може стати надійною підтримкою для учнів, допомагаючи їм адаптуватися до змін і стресових ситуацій. У цьому контексті важливо не тільки підтримувати психоемоційний стан педагогів, а й розвивати в них здатність надавати емоційну підтримку учням, враховуючи їхні переживання та труднощі, пов'язані з поточними викликами. Сприятливе середовище в класі є основою для психологічного благополуччя всіх учасників освітнього процесу та ефективної взаємодії між ними.

1.4 Значення подолання симптомів професійного вигорання у вчителів

Професійне вигорання, яке характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистих досягнень, може значно вплинути на ефективність роботи вчителя, його здатність до взаємодії з учнями та колегами, а також на загальний стан освітнього процесу.

Подолання симптомів професійного вигорання у вчителів має велике значення для підтримки їхнього психічного та фізичного здоров'я, а також для

забезпечення якісної освіти. Значення подолання симптомів професійного вигорання вчителів полягає в кількох важливих аспектах.

По-перше, воно сприятиме покращенню психічного та фізичного здоров'я. Вигорання може призвести до серйозних проблем зі здоров'ям, зокрема до хронічної втоми, депресії, тривожності та соматичних захворювань. Подолання цих симптомів допомагає вчителю зберегти своє психічне й фізичне благополуччя, покращити якість життя. Для ефективної роботи, збереження психічного здоров'я вчителю важливо відновити свій психоенергетичний потенціал, позбутися страхів, розчарування, пом'якшити вплив стресових ситуацій.

По-друге, подолання вигорання допоможе зберегти професійну мотивацію. Учитель, який переживає вигорання, часто втрачає інтерес до своєї професії, що може призвести до зниження якості навчання та взаємодії з учнями. Підвищення рівня емоційної стійкості та розвитку навичок самодопомоги дає їм можливість зберігати професійну мотивацію та інтерес до роботи, що є важливим для успішного здійснення навчального процесу. Учителі, які прагнуть до самоактуалізації, схильні обирати творчі аспекти професії, що дозволяє їм розвиватися. Для такого педагога урок стає можливістю проявити себе як особистість і професіонал. Вони завжди прагнуть вибрати найефективніший метод, орієнтуючись на інтереси учнів. Робота таких вчителів характеризується високою відкритістю до нових ідей, постійним пошуком нових підходів і бажанням створювати інноваційні форми педагогічної діяльності.

По-третє, покращиться взаємодія з учнями та колегами. Учителі, які переживають вигорання, часто стають більш дратівливими та замкнутими, що може негативно позначатися на взаєминах з учнями, батьками та колегами. Подолання вигорання дозволяє налагодити здорові стосунки з оточуючими, що важливе для створення сприятливого освітнього середовища. Ефективний педагог не лише навчає дітей, він їх виховує, намагається підтримувати позитивну мотивацію в учнів шляхом найрізноманітніших нововведень, враховує їх індивідуальні особливості, розвиває їх творчі здібності та сприяє особистісному зростанню учнів.

Підсумовуючи усе зазначене вище, можемо стверджувати: подолання симптомів професійного вигорання є важливим не лише для підтримки благополуччя самого вчителя, але й для забезпечення здорової атмосфери в освітньому середовищі, що впливає на результативність навчання і розвиток учнів.

Висновки до розділу I

Теоретичний аналіз наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених з проблеми вивчення дозволив зробити низку висновків.

1. Професійне вигорання є багатовимірним явищем, яке охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття особистих досягнень, і часто стає наслідком тривалого стресу, викликаного специфікою педагогічної діяльності.

2. Ситуація воєнного стану значно ускладнює професійну діяльність вчителів, додаючи нових стресових чинників, таких як психологічний тиск, обмеження ресурсів, невизначеність майбутнього та емоційний тягар, пов'язаний із турботою про учнів, які часто переживають наслідки бойових дій. Війна змінила характер освітнього процесу, змусивши педагогів працювати в умовах дистанційного навчання або з урахуванням небезпеки для життя. Це спричинило додаткові труднощі в адаптації до нових умов роботи, водночас ускладнивши взаємодію з учнями, колегами та адміністрацією. Вчителі змушені одночасно вирішувати складні професійні завдання та долати власні емоційні й фізичні труднощі, що сприяє підвищенню рівня вигорання.

3. Війна в Україні поставила суспільство перед значними викликами, які впливають на психічне здоров'я і якість життя багатьох людей. У таких умовах емоційна стійкість педагогів набуває особливого значення, адже саме вони здатні створити стабільне та підтримуюче середовище для учнів. Забезпечення психоемоційного благополуччя вчителів, а також розвиток їхніх навичок емоційної підтримки, сприяє подоланню стресових ситуацій і допомагає

формувати атмосферу довіри в освітньому процесі. Це підкреслює важливість турботи про психічне здоров'я не лише окремих особистостей, але й усього колективу, що взаємодіє в умовах сучасних викликів.

3. Сьогодні чинники професійного вигорання такі, як індивідуальні особливості педагога, низька стресостійкість, високий рівень відповідальності доповнюються і посилюються особливостями соціального середовища, що підвищує вимоги до професії та вплив надзвичайних умов, зокрема війни. Це висуває на перший план проблему підтримки психоемоційного стану вчителів і створення умов для запобігання вигоранню.

Водночас важливу роль у подоланні цього явища відіграє емоційна культура педагога, яка дозволяє ефективніше поратися зі стресом, зберігати позитивне ставлення до професійної діяльності та створювати сприятливе освітнє середовище навіть у складних умовах. Таким чином, вивчення професійного вигорання вчителів в умовах воєнного стану є необхідним для розробки практичних заходів, спрямованих на збереження психічного здоров'я педагогів, підвищення їхньої професійної ефективності та забезпечення сталого розвитку освітнього процесу.

Особливу важливість становить вивчення реального стану професійного вигорання у вчителів, аналіз його специфічних проявів та чинників, що його провокують, з метою розробки ефективних методів профілактики та подолання цього явища.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ

2.1 Організація емпіричного дослідження

Для з'ясування особливостей професійного вигорання вчителів було проведене емпіричне дослідження. Його завданнями були:

- 1) діагностувати рівень професійного вигорання досліджуваних;
- 2) виявити його основні складові;
- 3) проаналізувати, які складові професійного вигорання найбільш виражені в осіб з високим його рівнем;
- 4) перевірити вплив пережитих досліджуваними стресів на рівень та складові їхнього професійного вигорання;
- 5) перевірити, яким чином явище професійного вигорання пов'язане із психологічною допомогою чи самодопомогою, яку застосовують досліджувані.

Для реалізації поставлених завдань застосовувалась низка емпіричних методів та методів математичної обробки даних.

Зокрема, виконання завдання 1 використовувався опитувальник на виявлення виснаження від стресу, містить 10 питань про емоційні стани, кожне з яких має п'ятирівневу шкалу відповідей. Цей інструмент можна використовувати як короткий скринінг для визначення рівнів дистресу. Проводився частотний аналіз отриманих даних.

Опитувальник досліджує рівень психологічного дистресу, який може проявлятися у вигляді емоційного, фізичного чи когнітивного виснаження. Він оцінює частоту проявів негативних емоційних станів, таких як тривожність, депресивність, нервозність, безнадійність, і загальну вразливість до стресу.

Опитувальник складається з 10 питань, що стосуються емоційних станів протягом останнього часу, кожне з яких має п'ятирівневу шкалу відповідей (від

«ніколи» до «постійно»). Отриманий підсумковий бал дозволяє визначити ступінь стресу:

- Низький бал вказує на низький рівень дистресу та емоційної напруги.
- Високий бал свідчить про високий рівень психологічного дистресу, що може бути ознакою серйозних емоційних труднощів або навіть ризиком для психічного здоров'я.

Виснаження від стресу може бути результатом перевтоми на роботі, емоційного напруження, конфліктів чи тривалих важких життєвих обставин, таких як війна чи кризові ситуації. Воєнний стан значно підвищує ризик виснаження від стресу у вчителів через сукупність психологічних, соціальних і професійних факторів. Постійна небезпека, страх за життя близьких і власну безпеку, а також емоційний вплив новин створюють високий рівень тривожності та напруги. Ці стани підсилюються необхідністю зберігати спокій і надавати підтримку учням, які також переживають важкі емоції.

Вчителі можуть відчувати перевантаження через зміну умов праці, таких як перехід на дистанційне навчання, труднощі з доступом до ресурсів і адаптацію до нестабільного довкілля. Крім того, багато хто стикається з почуттям безсилля, намагаючись підтримувати освітній процес у ситуаціях, коли учні не мають рівного доступу до навчання через воєнні дії чи вимушене переселення.

Соціальна ізоляція та відчуття нестачі підтримки може посилити емоційне виснаження. Зрештою, вчитель, який сам переживає тривогу, втому та страх, ризикує втратити здатність до емоційного відновлення, що веде до глибшого стресу та вигорання.

Для виконання завдання 2 застосовувався опитувальник «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина», що базується на теорії К. Маслач та С. Джексон. Він дає можливість визначити основні складові синдрому професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію, редукцію особистих досягнень. Проводився частотний аналіз отриманих даних.

Методика «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» була розроблена для фахівців, що знаходяться в зоні ризику професійного

вигорання через специфіку своєї роботи – взаємодії з людьми. Вона має два варіанти – для менеджерів та для педагогів. Для нашого дослідження доцільно використовувати другий варіант, для працівників педагогічної сфери.

Ця методика в першу чергу базується на теорії Маслач і Джексон, тому має три шкали, відповідно до трьох основних складових синдрому професійного вигорання:

- емоційне виснаження;
- деперсоналізація;
- редукція професійних досягнень.

1) Емоційне виснаження – стосується відчуття емоційного перенапруження та виснаження своїх емоційних ресурсів. Людина відчувається використаною і спустошеною, і не має в собі сил спілкуватися з іншими людьми, можливі зриви.

2) Деперсоналізація – в даній теорії розуміється як негативна, цинічна, надмірно відсторонена реакція на інших людей. Виникає як відповідь на емоційне виснаження і, перш за все, є захисною реакцією організму. Однак, існує ризик переходу із деперсоналізації в дегуманізацію. У вчителів високий рівень деперсоналізації може проявлятися у відстороненому спілкуванні з учнями, небажанні бачити в них рівних собі людей, використанні конфліктогенів у спілкуванні, булінгу тощо.

3) Редукція особистих досягнень – зниження почуття власної компетентності та продуктивності, негативне самосприйняття у професійній сфері. Зумовлена неможливістю впоратися з вимогами на роботі і може загострюватися відсутністю соціальної підтримки, можливостей професійного розвитку.

Для виконання завдання 3 застосовувався метод перехресних таблиць.

Для виконання завдань 4 і 5 застосовувались авторські анкети для збору емпіричних даних «Які стреси у зв'язку з воєнним станом Вам довелось пережити?» та «Психологічна допомога чи самопомога при синдромі професійного вигорання» та метод перехресних таблиць.

Метою авторської анкети «Які стреси у зв'язку з воєнним станом Вам довелось пережити?» є виявлення та аналіз стресових ситуацій, з якими

стикнулися респонденти під час воєнного стану, для оцінки їхнього впливу на психологічний стан, виявлення ключових джерел напруги та розробки подальших рекомендацій щодо надання психологічної підтримки й подолання наслідків стресу. На запитання «Які стреси у зв'язку з воєнним станом Вам довелося пережити?» респондентам були запропоновані варіанти відповіді («Вплив тривожних новин із медіа», «Вимушений переїзд», «Страх за рідних і близьких, які поруч» тощо), а також можливість вписати власний варіант відповіді.

Метою авторської анкети «Психологічна допомога чи самопоміага при синдромі професійного вигорання» є з'ясування методів допомоги чи самопоміаги, які вчителі використовують, аби впоратись з синдромом професійного вигорання.

Опитування проводилось онлайн, за допомогою сервісу Гугл-форми (Посилання: <https://forms.gle/7LmFDHSNAyUFkczs6>). Форма була повністю анонімною. В опитуванні взяли участь 30 респондентів, працівники школи I-III ступенів №132 м. Києва. За гендерною ознакою серед опитуваних переважають жінки (86,7%), чоловіків значно менше (13,3%).

Вік досліджуваних – 25 років і старші (див. рис. 2.1).

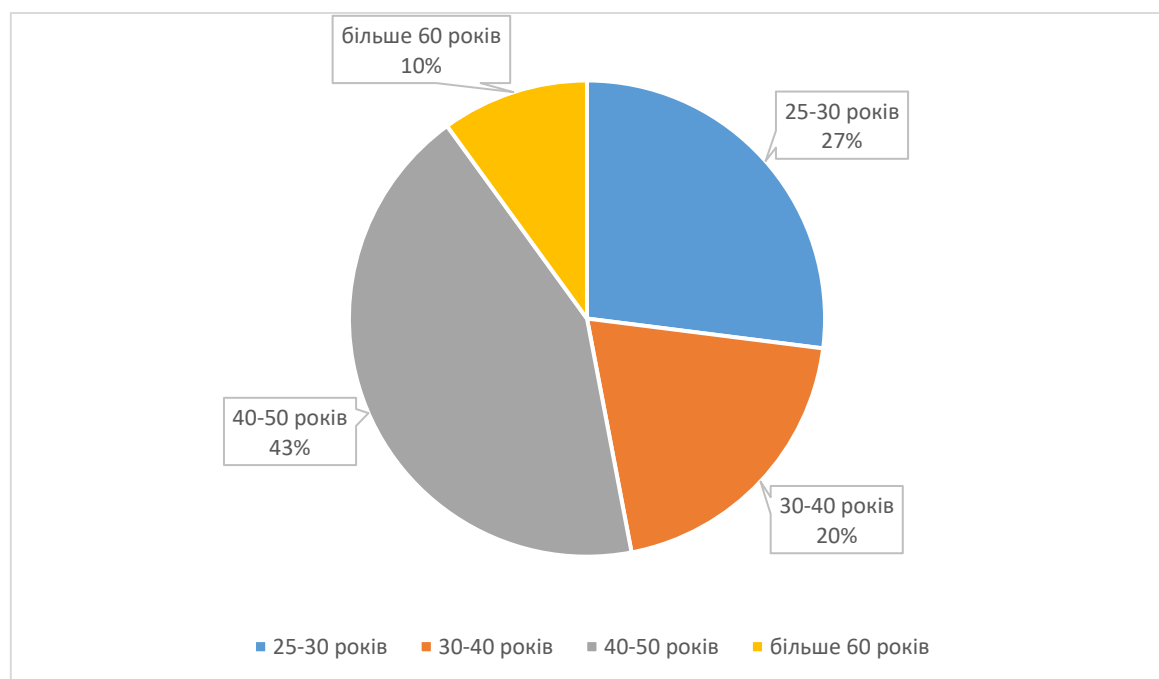


Рисунок 2.1. Характеристика вибірки за віковим складом

До вибірки увійшли вчителі з різним педагогічним стажем (див. рис. 2.3).

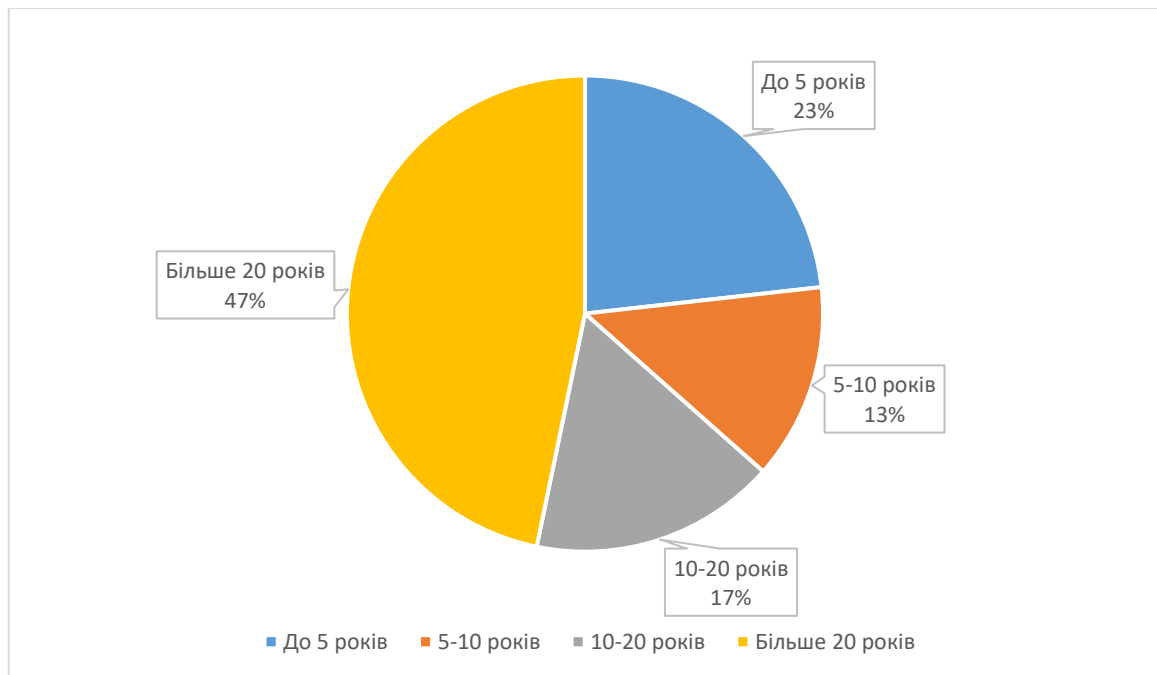


Рисунок 2.2. Характеристика вибірки за професійним стажем

2.2 Аналіз результатів дослідження

2.2.1 Вираження симптомів професійного вигорання у вчителів

В процесі проведення діагностичної методики «синдром вигорання в системі «людина-людина» були встановлені наступні показники:

- високий рівень емоційного виснаження мають 54% опитаних, середній – 33%, низький – 13%;
- високий рівень деперсоналізації показали 27% опитуваних, низький рівень – 30% опитуваних; більша частина респондентів має середній рівень деперсоналізації (43%);
- високий рівень редукції особистих досягнень мають 57% опитаних, середній – 33%, а низький – лише 10%.

	Високий	Середній	Низький
Емоційне виснаження	54%	33%	13%
Деперсоналізація	27%	43%	30%
Редукція особистих досягнень	57%	33%	10%

Таблиця 2.1 Розподіл показників за методикою «синдром вигорання в системі «людина-людина»

Розглянемо детальніше кожен з проявів емоційного вигорання вчителів.

Емоційне виснаження є одним з основних симптомів професійного вигорання і вказує на емоційну втоми та вигорання через постійний стрес і перевантаження. Високий рівень цього прояву серед 54% вчителів свідчить про те, що велика частина педагогів відчуває значне фізичне та емоційне виснаження через свою професійну діяльність. Це може бути результатом перевантаження робочим навантаженням, великим стресом від виконання професійних обов'язків або невизначеності в ситуаціях, пов'язаних з роботою.

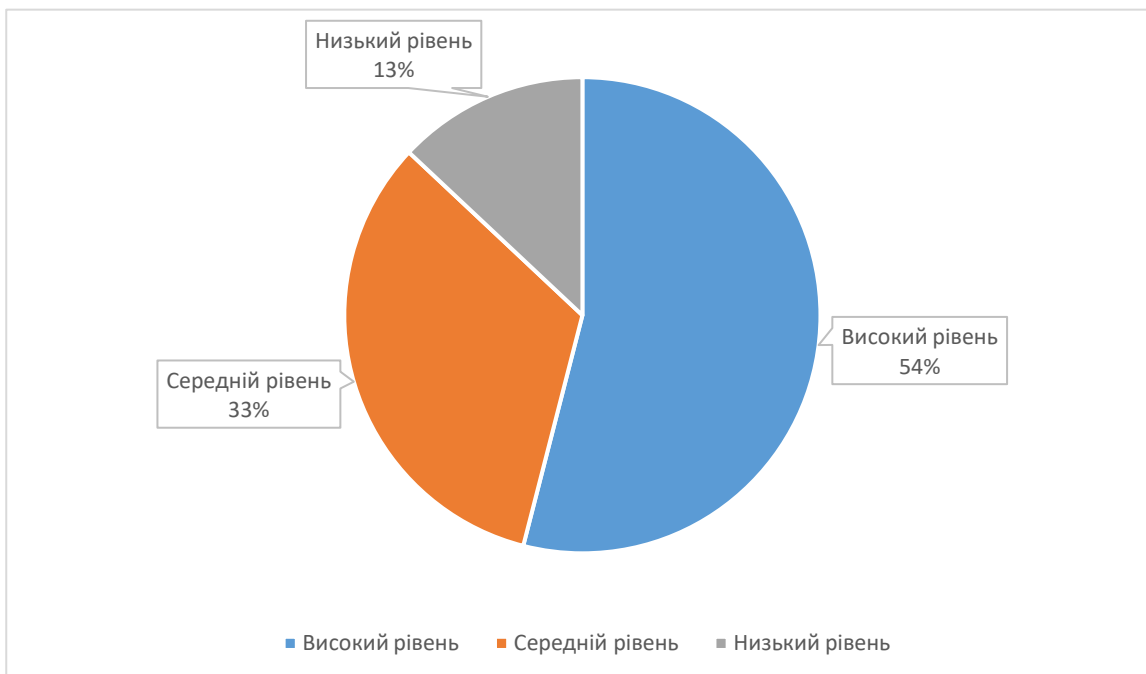


Рисунок 2.3. Результати за шкалою «Емоційне виснаження»

Негативні наслідки: Почуття постійної втоми, апатії, зниження мотивації, депресивні стани, відчуття того, що більше немає енергії для виконання повсякденних завдань.

Можливі фактори: Надмірна кількість годин, складні учні, велика відповідальність, висока напруга в роботі, часто перевищення робочих годин, недостатня підтримка з боку керівництва.

Деперсоналізація проявляється у вигляді негативного ставлення до учнів та колег, а також відчуття дистанціювання або емоційної відчуженості від людей, з якими працює педагог. Високий рівень деперсоналізації в 27% вчителів і середній рівень у 43% свідчить про те, що більшість педагогів відчувають емоційну відчуженість, втрату інтересу до своїх учнів або навіть байдужість до їхніх проблем.

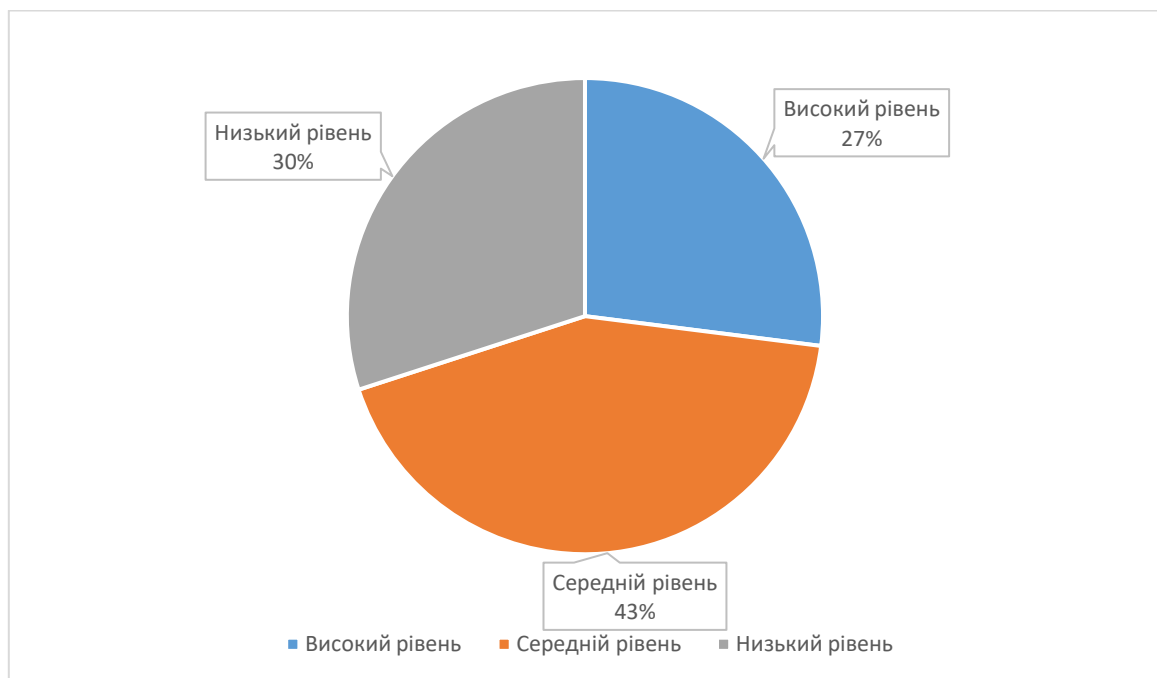


Рисунок 2.4. Результати за шкалою «Деперсоналізація»

Негативні наслідки: Педагоги можуть почати ставитися до учнів як до об'єктів роботи, а не як до особистостей, що негативно впливає на взаємодію і результати навчання. Вони можуть почати відчувати себе виснаженими емоційно та фізично.

Можливі фактори: Надмірний стрес, відсутність підтримки від колег і керівництва, недостатня рефлексія про професійну діяльність, великий обсяг роботи та недостатній час на відпочинок, що призводить до відчуженості від студентів.

Редукція особистих досягнень виявляється у відчутті, що вчитель не досягає успіху в своїй професійній діяльності, не реалізує свій потенціал і не бачить результатів своїх зусиль. 57% вчителів на високому рівні редукції досягнень свідчить про великий рівень незадоволеності власними досягненнями та професійними результатами.

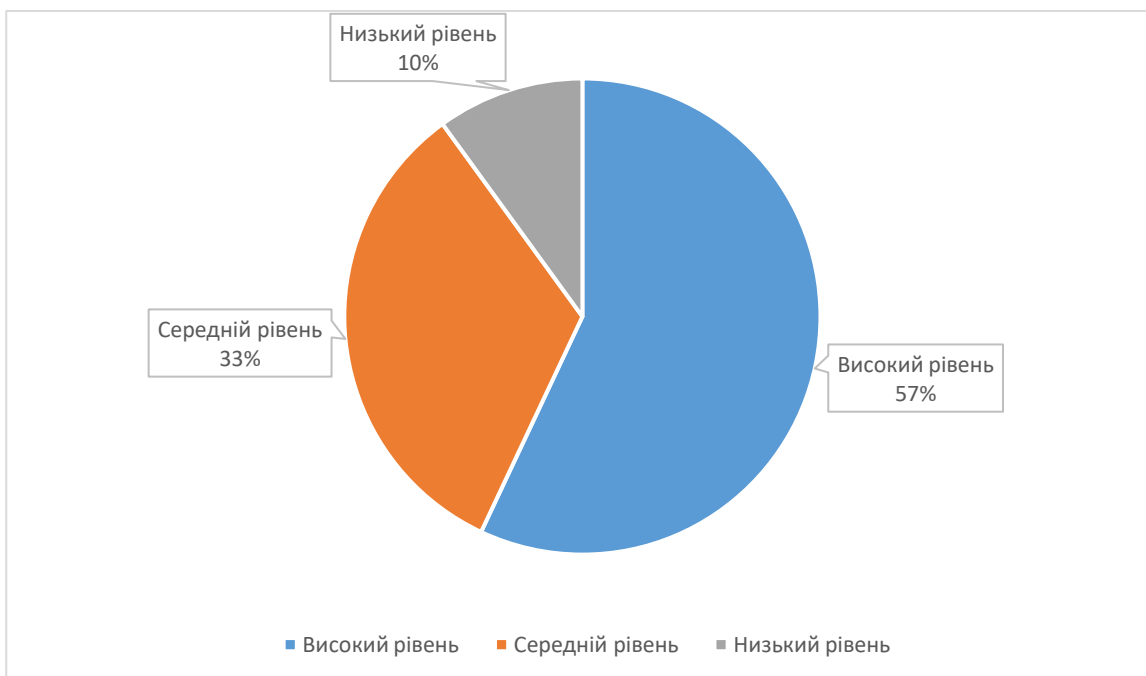


Рисунок 2.5. Результати за шкалою «Редукція особистих досягнень»

Негативні наслідки: Вчителі можуть відчувати, що їхня праця не оцінена, що їхні зусилля не дають бажаних результатів, що може призвести до зниження мотивації та емоційного вигорання. Це також може привести до депресії, невпевненості в своїх силах і зниження продуктивності.

Можливі фактори: Відсутність зворотного зв'язку або адекватної оцінки результатів роботи, перевантаження роботою, відсутність реальної можливості

впливати на навчальний процес або на зміну поведінки учнів, обмежений час для розвитку професійних навичок.

2.2.2 Поєднання симптомів професійного вигорання у вчителів

Дані, отримані за допомогою опитувальника виснаження від дистресу, дозволяють визначити розподіл учасників дослідження за трьома рівнями стресового виснаження: помаранчевою зоною (високий рівень дистресу), жовтою зоною (помірний рівень дистресу) та зеленою зоною (низький рівень дистресу).

Результати свідчать про наступний розподіл:

30% опитаних перебувають у помаранчевій зоні, що вказує на високий рівень стресового виснаження.

40% респондентів належать до жовтої зони, яка характеризується помірним рівнем стресу, потенційно небезпечним для психологічного благополуччя.

30% учасників знаходяться у зеленій зоні, тобто мають низький рівень дистресу або не відчувають його взагалі.

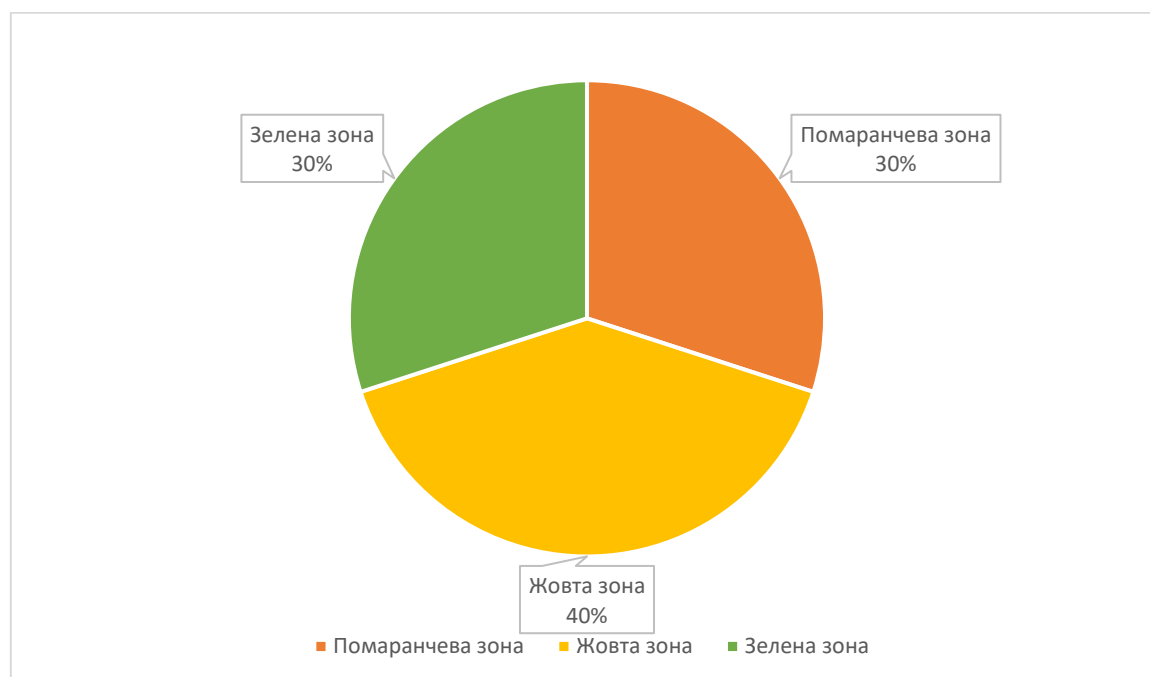


Рисунок 2.6. Результати дослідження за шкалою виснаження від стресу

Третина опитаних перебуває у стані серйозного виснаження від стресу. Це свідчить про те, що ці люди, ймовірно, стикаються з постійним або інтенсивним впливом стресових факторів, які вже мають негативний вплив на їхнє фізичне та психологічне здоров'я. У цій групі можна очікувати проявів таких симптомів, як хронічна втома, емоційне вигорання, зниження продуктивності та порушення соціальних взаємин.

Найбільша частка респондентів – 40% – перебуває у стані помірному стресу. Це може говорити про те, що люди в цій групі ще здатні справлятися з навантаженнями, але їхні ресурси зниження стресу вже значно виснажені. Якщо вплив стресових чинників не зменшиться, цей стан може еволюціонувати у високий рівень дистресу.

У зеленій зоні опинилися ще 30% учасників, що свідчить про їхній стійкий психологічний стан. Ці люди мають достатньо ресурсів для подолання стресу, зберігають емоційний баланс і відносну задоволеність життям.

Рівень вираження професійного вигорання	Рівень виснаження від стресу					
	Помаранчева зона		Жовта зона		Зелена зона	
Емоційне виснаження						
<i>Високий</i>	9	30%	6	20%	1	3,3%
<i>Середній</i>	0	0	6	20%	4	13,3%
<i>Низький</i>	0	0	0	0	4	13,3%
Деперсоналізація						
<i>Високий</i>	5	16,7%	2	6,7%	1	3,3%
<i>Середній</i>	3	10%	6	20%	4	13,3%
<i>Низький</i>	1	3,3%	4	13,3%	4	13,3%
Редукція особистих досягнень						
<i>Високий</i>	8	26,7%	7	23,3%	2	6,7%
<i>Середній</i>	1	3,3%	3	10%	6	20%
<i>Низький</i>	0	0	2	6,7%	1	3,3%

Таблиця 2.2 Поєднання симптомів професійного вигорання та виснаження від стресу у вчителів

Порівняльний аналіз показав, що чим вищий показник виснаження від стресу у вчителя, тим більшим є його емоційне виснаження при діагностиці професійного вигорання, що може свідчити про зв'язок між цими змінними.

Тим не менш, було також виявлено, що високі рівні виснаження від дистресу відповідають низьким рівням редукції особистих досягнень. Це означає, що зі збільшенням рівня виснаження від стресу у вчителів спостерігається тенденція до зниження показників редукції особистих досягнень, і навпаки.

Отримані показники можна трактувати двозначно. Виснаження може змусити вчителів приділяти менше уваги своїм досягненням і зосереджуватися на необхідних завданнях. В той же час, вчителі, які відчують сильне виснаження, можуть ігнорувати невдачі, щоб зберегти власну мотивацію, що знижує редукцію особистих досягнень. Для глибшого розуміння цієї проблеми в майбутньому варто провести окреме дослідження.

Для дослідження впливу війни на психоемоційний стан педагогічних працівників була розроблена анкета «Які стреси у зв'язку з воєнним станом Вам довелось пережити?». Найбільше опитуваних, а саме 76%, зазначили, що за період введення воєнного стану їм довелось пережити страх за рідних та близьких, що поруч, а 40% відчували страх за рідних та близьких на фронті. 73% респондентів вказали, що на їх емоційний стан вплинули тривожні новини з медіа та вибухи поруч.



Рисунок 2.7. «Вкажіть, будь ласка, що із нижче переліченого Вам довелося уже зазнати за період введення воєнного стану».

З проведеного опитування можна зробити висновок, що ніхто з опитуваних не пережив насилля за період введення воєнного стану. Найменш вираженим показником є «втрата власного майна», в той час як найчастіше трапляється серед вчителів вплив страху за рідних і близьких, які знаходяться поруч.

2.2.3 Симптоми професійного вигорання у вчителів з різним досвідом отримання допомоги чи здійснення самопомоги

Для дослідження симптомів професійного вигорання вчителів з різним досвідом психологічної допомоги та/або самопомоги була розроблена анкета «Психологічна допомога чи самопомога при синдромі професійного вигорання». Опитування показало, що 86,7% респондентів не звертались по психологічну допомогу, та 66,7% не використовують методи психологічної самопомоги в стресових ситуаціях.

33% респондентів зазначили, що використовують методи психологічної самопомоги, аби poradити собі із синдромом професійного вигорання. Серед найпоширеніших відповідей на запитання «Які методи психологічної самопомоги ви використовуєте?», опитувані зазначали наступні:

- аптечка психологічної самопомоги;
- дихальні вправи, дихання по квадрату;
 - планування наступного дня, пошук інформації (механізми інтелектуалізації);
 - заняття улюбленими хобі;
 - заняття з арт-терапії.

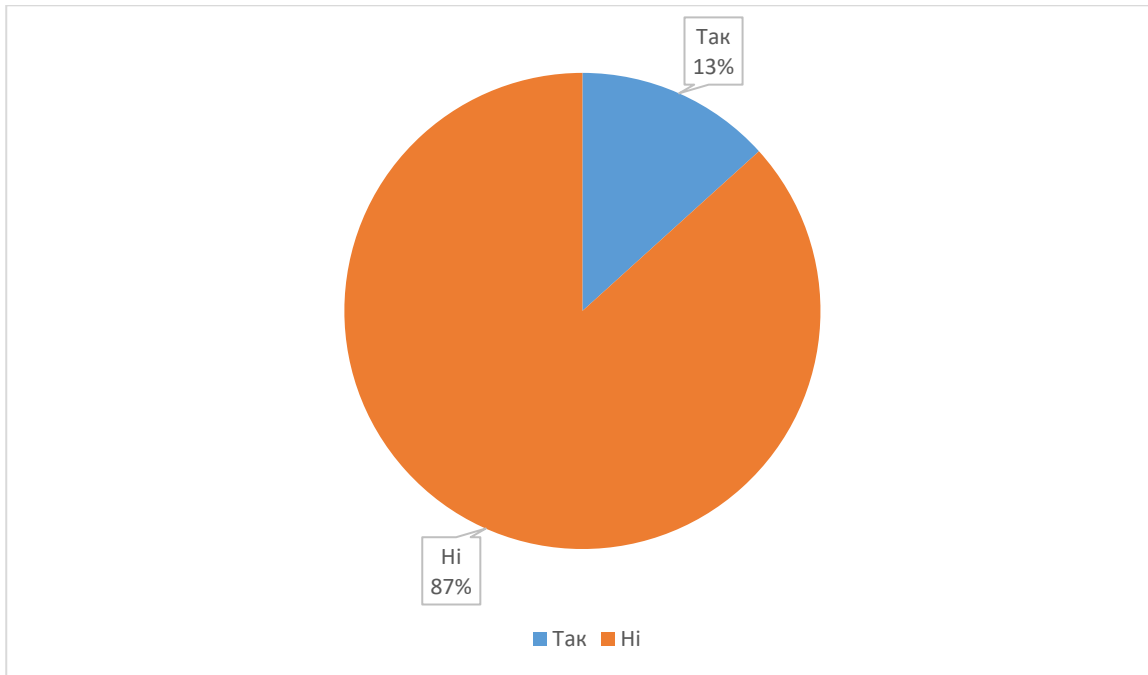


Рисунок 2.8. «Чи звертались ви по допомогу до психолога через вигорання за період воєнного часу?»

Серед респондентів, що жодного разу не відвідували психолога та не використовували методи психологічної самопомоги, високий рівень емоційного виснаження мають 56% опитуваних, 33% мають середній рівень, а низький рівень емоційного виснаження показують 11%. Показники деперсоналізації у цієї групи респондентів дещо відрізняються: 44% показали середній рівень, 30% - низький рівень, та менше (26%) високий рівень. За шкалою «редукція особистих досягнень» маємо наступні показники: високий рівень – 56% опитаних, середній рівень – 37% опитаних, та низький рівень усього 7% опитаних.

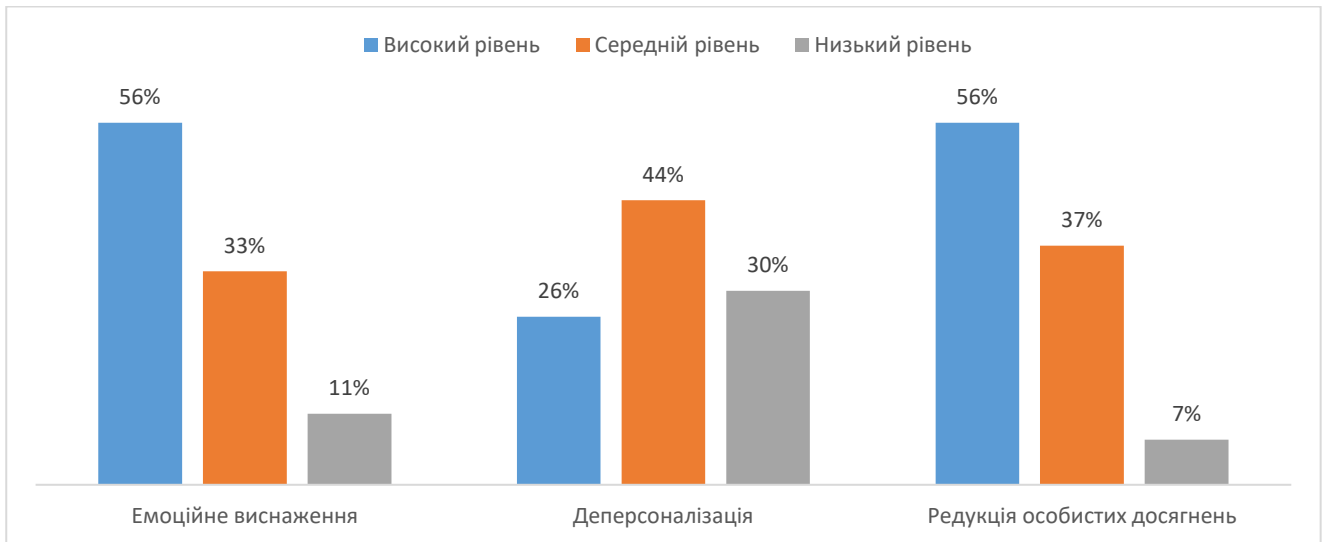


Рисунок 2.9. Результати методики «Синдром «вигорання» в професіях системи «людина-людина» серед респондентів без досвіду отримання психологічної допомоги або самопомоги

Як можна побачити з графіку, респонденти без досвіду отримання психологічної допомоги або самопомоги найбільш високі показники мають зі шкал емоційного виснаження та редукції особистих досягнень. Тим не менш, показники деперсоналізації при цьому залишаються на середньому рівні.

Рівні професійного вигорання	Досвід отримання психологічної допомоги		Досвід отримання психологічної самопомоги					
	Наявний	Відсутній	Наявний	Відсутній				
Емоційне виснаження								
<i>Високий</i>	2	6,7%	14	46,7%	4	13,3%	12	40%
<i>Середній</i>	2	6,7%	8	26,7%	4	13,3%	6	20%
<i>Низький</i>	0	0	4	13,3%	2	6,7%	2	6,7%
Деперсоналізація								
<i>Високий</i>	1	3,3%	7	23,3%	2	6,7%	6	20%
<i>Середній</i>	3	10%	10	33,3%	6	20%	7	23,3%
<i>Низький</i>	0	0	9	30%	2	6,7%	7	23,3%
Редукція особистих досягнень								
<i>Високий</i>	3	10%	14	46,7%	5	16,7%	12	40%
<i>Середній</i>	0	0	10	33,3%	3	10%	7	23,3%
<i>Низький</i>	1	3,3%	2	6,7%	2	6,7%	1	3,3%

Таблиця 2.3 Взаємозв'язок професійного вигорання з досвідом отримання психологічної допомоги чи самопомоги.

Розглядаючи емоційне виснаження, видно, що високий рівень цього прояву частіше зустрічається у тих, хто не мав досвіду психологічної допомоги (46,7%), а також серед тих, хто не звертався до самодопомоги (40%). Водночас середній рівень частіше виявляється у тих, хто не звертається за допомогою, але досвід самодопомоги позитивно корелюється з нижчими рівнями виснаження.

При деперсоналізації можна спостерігати, що високий її рівень більш розширений серед тих, хто не мав жодного досвіду допомоги (23,3%), тоді як низький рівень характерний для осіб із відсутністю досвіду професійної допомоги, але більшим використанням самодопомоги.

Редукція особистих досягнень найбільше проявляється у тих, хто не мав психологічної допомоги (46,7%), але також помітна серед тих, хто не практикує самодопомогу (40%). Низький рівень цього аспекту зустрічається недостатньо, переважно серед тих, хто має хоча б якийсь досвід допомоги чи самодопомоги.

Висновки до розділу II

У ході емпіричного дослідження ми дійшли таких висновків:

1. Результати дослідження виявили, що емоційне виснаження є найбільш вираженим компонентом вигорання, що підтверджується високим рівнем цього показника у більшості респондентів. Це вказує на те, що тривалий стрес, пов'язаний із професійними викликами та емоційною напруженістю, значною мірою впливає на здатність педагогів підтримувати енергетичний і психологічний баланс.
2. Рівень професійного вигорання вчителів значно знижується зі зміною умов із помаранчевої до зеленої зони виснаження від стресу, і навпаки, чим вищий рівень виснаження від стресу, тим вищі показники рівня професійного вигорання.
3. Наявність досвіду психологічної допомоги та самодопомоги частіше асоціюється зі зниженням проявів професійного вигорання. Відсутність

цих практик, навпаки, корелює з високими рівнями всіх трьох компонентів вигорання.

Зважаючи на отримані нами результати, необхідним є застосування методів зниження професійного вигорання серед вчителів. Їх аналізу та розробці присвячений третій розділ нашого дослідження. Запровадження спеціальних програм, орієнтованих на зміцнення емоційної стійкості, формування ефективних стратегій стресостійкості та підвищення рівня самосвідомості, є важливим кроком у напрямку збереження психологічного здоров'я педагогів і поліпшення якості їхньої професійної діяльності.

РОЗДІЛ III. МЕТОДИ І ПРИЙОМИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1 Принципи психологічної допомоги при синдромі професійного вигорання у вчителів в умовах воєнного стану

Програма подолання професійного вигорання має бути спрямована на ключові аспекти цього явища, такі як емоційне виснаження, зниження професійної мотивації та почуття особистої неефективності. Важливо враховувати індивідуальний досвід самопомоги, який кожен педагог накопичив у складних умовах, включаючи стратегії подолання стресу, які виявилися ефективними. Програма має інтегрувати ці практики, адаптуючи їх до ширшого контексту, одночасно пропонуючи нові методики, які можуть підвищити ефективність саморегуляції та підтримки психоемоційного балансу. Урахування досвіду самопомоги сприяє створенню гнучкого підходу, який враховує потреби кожного учасника, забезпечуючи як індивідуальну, так і колективну підтримку.

Науковці розробляють різні програми, як допомогти вчителям впоратись із професійним вигоранням. Наприклад, Заяць А.Р. в своїй програмі розглядає психоедукацію як основний метод профілактики професійного вигорання вчителів; Косигіна О. підходить до проблеми професійного вигорання через підвищення рівня стресостійкості вчителів.

Розроблена програма психологічної допомоги спрямована на розвиток внутрішніх ресурсів педагогів та ґрунтується на декількох принципах, які спрямовані на досягнення максимальної ефективності:

1) Принцип комплексності психологічного впливу. Він передбачає застосування широкого спектра методів, технік і прийомів, що належать до арсеналу практичного психолога;

2) Діяльнісний принцип. Відповідно до цього принципу, процес надання психологічної допомоги є цілісною та усвідомленою діяльністю, яка спрямовує активність клієнта в конструктивному руслі;

3) Принцип пріоритетності профілактики каузального (причинного) типу. Даний принцип передбачає роботу з усунення (нівелювання) причин, що початково породжують проблему;

4) Принцип єдності діагностики та психологічної допомоги, який підкреслює цілісність цього процесу як специфічного виду практичної діяльності психолога.

5) Принцип поступовості. Програма розвивається поетапно, з поступовим ускладненням та розширенням технік і вправ. Це дозволяє учасникам засвоювати навички поступово і покроково, побудовуючи стійкі основи для подальшого розвитку.

6) Принцип свободи вибору щодо участі у програмі психологічної допомоги.

Теоретично, вчитель має свободу вибору і може приймати рішення на кожному етапі своєї кар'єри:

- рішення про те, чи залишатися таким самим, чи змінити себе, переглянути свої амбіції та прагнення;

- рішення про те, чи залишатися у цій професії або обрати іншу, яка надасть більше можливостей для самореалізації та збереження себе;

- рішення про те, чи залишатися в цьому суспільстві, чи знайти інше, де його робота та професійні зусилля будуть оцінені відповідно до його очікувань.

7) Принцип балансу – допомогти навчитись знаходити баланс між особистим життям і роботою.

8) Принцип орієнтованості на себе.

Навички, здобуті під час навчання, можуть самостійно використовуватися вчителями і після завершення програми. Це дасть їм змогу застосовувати освоєні психотехніки та вправи у різноманітних ситуаціях, які виникають у процесі їхньої професійної діяльності.

9) Принцип актуалізації внутрішніх ресурсів. Внутрішній ресурс – основа, з якою ми будемо працювати в програмі психологічної допомоги педагогам.

3.2 Зміст програми психологічної допомоги

Програма психологічної допомоги при професійному вигоранню передбачає проведення психотренінгових занять для педагогічних працівників.

Основною метою психотренінгу є підвищення стресостійкості та розвиток навичок саморегуляції для зменшення ризику виникнення професійного вигорання, відновлення емоційного балансу та підвищення якості професійного і особистого життя.

Завдання програми психологічної допомоги включають:

- Ознайомлення учасників із поняттям професійного вигорання, його симптомами, етапами розвитку та факторами ризику.
- Допомога у виявленні ранніх ознак вигорання у себе та колег.
- Навчання способам адаптації до складних професійних ситуацій.
- Формування здатності розпізнавати свої емоції, потреби та ресурси.
- Навчання технікам підвищення впевненості у власних силах.

Ця програма спрямована на гармонізацію особистісного і професійного життя учасників, зниження емоційного навантаження та створення позитивного ставлення до своєї роботи.

ЗАНЯТТЯ 1. Емоційне знайомство

Мета заняття: Розширення здатності встановлювати контакт у різних ситуаціях спілкування; вдосконалення навичок розуміння себе та інших, а також взаємодії між людьми; стимулювання процесу самопізнання та розвитку особистісного потенціалу; набуття навичок активного слухання.

Необхідні матеріали: м'ячик, аркуші паперу, олівці, фломастери, ручки.

Слова психолога: Вітаю на першому занятті, присвяченому профілактиці професійного вигорання. Перш ніж ми почнемо, хотілось би обговорити правила, що будуть застосовуватись на наших заняттях, аби усім присутнім було комфортно працювати.

Правила:

- 1) Ввічливість. Всі говоримо по черзі, не перебиваємо одне одного.

2) Принцип Я-висловлювань. Говорити лише від себе, навіть якщо дуже хочеться доповнити чийсь думку.

3) Добровільна активність. Ви можете брати участь у всіх вправах, або відмовитись від участі в будь-якій з них.

Вправа 1. «Незвичне привітання»

Вчителів просять показати, як вони зазвичай вітаються одне з одним. Хтось просто киває головою, хтось каже «привіт», хтось махає рукою. Психолог просить усіх підняти та привітатись одне з одним в незвичний спосіб:

- Привітаємось як тибетці. При зустрічі вони правою рукою знімають головний убір, а ліву руку закладають за вухо і висовують язик;

- Тепер як китайці, поклоном з витягнутими вздовж тулуба руками;

- У країнах Латинської Америки при зустрічі прийнято обніматися, навіть якщо це малознайомий або зовсім незнайомий чоловік, спробуємо привітатись так само.

- У Новій Гвінеї поширений звичай вітатися без слів, просто піднімаючи вгору брови, уявіть, що ви мешканці Нової Гвінеї та привітайте одне з одним.

Слова психолога: Мені хотілось би почати це заняття з привітань, аби кожен з нас відчув себе учасником нашого дійства. Праця вчителя важка та неабияк відповідальна, тому всім нам важливо розуміти, що нас теж бачать.

Вправа 2. «Рівень щастя»

Психолог просить кожного учасника намалювати на аркуші банку та «заповнити» її щастям, який вони відчувають прямо зараз. Тих, хто не заповнив банку повністю запитати, чому вони не відчувають щастя на повну, що їм заважає?

Слова психолога: Людей умовно можна розділити на дві групи: тих, хто схильний шукати причини своїх негараздів у зовнішньому середовищі – інших людях, обставинах чи долі, і тих, хто спрямовує увагу всередину себе, аналізуючи свої дії, переконання та установки як джерело своїх успіхів або проблем.

Група людей, яка бере відповідальність за своє життя, розуміючи, що багато чого залежить від їхніх власних дій і рішень, зазвичай має значно більше шансів досягти бажаних змін. Їхнє прагнення до саморозвитку, віра у власні сили

та здатність впливати на обставини створюють сприятливий ґрунт для позитивних змін. Прийняття ідеї про те, що наші думки мають силу притягувати події та формувати реальність, може бути корисним інструментом у досягненні цілей. Якщо ми налаштовані позитивно, віримо у себе й активно працюємо над своїм розвитком, це створює умови для того, щоб у наше життя приходили позитивні обставини.

Водночас варто пам'ятати, що негативні думки і страхи також можуть впливати на наші дії та рішення, підсвідомо наближаючи нас до небажаних подій. Тому важливо навчитися управляти своїм мисленням, зосереджуючись на позитивних аспектах, ставити перед собою конструктивні цілі та працювати над їхнім досягненням. Такий підхід не лише зміцнює впевненість у собі, але й допомагає будувати життя у гармонії з власними цінностями та прагненнями.

Вправа 3. «Скріпки»

По колу передається пачка скріпок. Ведучий оголошує, що кожен учасник може взяти ту кількість, яку вважає за потрібне для себе. Коли скріпки будуть розібрані всіма учасниками групи, ведучий просить перерахувати їх і назвати стільки позитивних фактів зі своєї біографії, скільки скріпок у них у руках.

Слова психолога: Подивіться, скільки цікавого ви змогли про себе сказати! Чи легко вам було пригадати якісь позитивні факти?

Що ви відчували, коли дізнались, для чого нам скріпки?

Чи дізнались ви щось нове про своїх колег?

Вправа 4. «М'ячик побажань»

Психолог бере в руки м'ячик та кидає одному з учасників, бажаючи щось приємне. М'ячик потрібно перекидувати одне одному з приємними побажаннями.

Слова психолога: Наше перше заняття підходить до кінця, та перш ніж ми завершимо, мені б хотілось побажати вам дещо. Нехай завтрашній день принесе вам позитивні враження!

Як сприймаються побажання? Чи приємно вам було бажати щось своїм колегам? Чи приємно було отримувати побажання від колег у відповідь?

Вправа 5. Рефлексія

Слова психолога: Під кінець маємо кілька питань для рефлексії нашої зустрічі: Що для вас було цінним сьогодні? Що ви для себе сьогодні винесли? Чи дізнались ви щось нове про себе або про свої колег? Дякую усім за участь, до зустрічі!

ЗАНЯТТЯ 2. Профілактика стресу на роботі

Мета заняття: поінформувати про методи профілактики стресу, розвинути знання про різні методи боротьби зі стресом.

Необхідні матеріали: інформаційна презентація, ватмани, олівці, фломастери.

Вправа 1. «Передай усмішку по колу»

Усі учасники стають у коло, беруться за руки та обмінюються усмішками: кожен повертається до свого сусіда праворуч, бажає йому гарного дня і посміхається. У відповідь сусід передає усмішку та побажання наступному учаснику, і так по колу.

Слова психолога: Тепер, коли ми всі привітались та зарядились гарним настроєм, можемо перейти до нашого заняття.

Вправа 2. «Стаканчик зі стресом»

Психолог бере в руку м'який стаканчик і звертається до учасників.

Слова психолога: Уявіть, що цей стаканчик — вмістилище ваших найприємніших спогадів, почуттів, бажань. У нього можна покласти те, що для вас особливо важливе, цінне і дороге, усе, що ви любите.

Учасникам пропонується записати свої думки чи символічні уявлення на папері та вкинути їх у стаканчик. У кімнаті панує тиша, поки учасники працюють. Через кілька хвилин психолог несподівано зминає стаканчик. Після цього розпочинається обговорення: учасники діляться своїми відчуттями від побаченого і розповідають, які реакції виникли у них у цей момент.

Слова психолога: Як ви думаєте, а коли ще можуть виникнути такі почуття? Те, що ви щойно відчули, є справжнім стресом, справжнім напруженням, і те, як ви з цим впоралися, відображає вашу природну реакцію на стресові ситуації та проблеми, що виникають у взаємодії з іншими людьми.

Інформаційне повідомлення

Професійне вигорання – це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу і веде до емоційного виснаження енергійних та особистісних ресурсів працівника. Професійне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій, коли у людини немає можливості їх виплеснути і, таким чином, «звільнитися».

Основні стреси, відповідно до категорій потреб (Піраміда потреб Маслоу)

- Фізичні. Стрес викликаний голодом, спрагою, нестачею сну, неадекватною температурою, розумовою та фізичною втомою, надмірно швидким темпом життя або його різкою зміною.

- Безпека. Стрес, пов'язаний зі страхами і тривогами: страхом хвороби, страхом смерті, страхом несприятливих змін у житті, страхом втратити близьких, страхом втратити роботу.

- Приналежність. Стрес від моральної чи фізичної самотності, стрес на тлі втрати близьких. Стрес нерозділеного кохання

- Повага та престиж. Стрес від краху кар'єри, від неможливості реалізувати свої амбіції, стрес із-за втрати поваги з боку суспільства.

- Самореалізація. Стрес через неможливість реалізувати своє покликання, стрес від заняття нелюбимою справою.

Як ви гадаєте, як ці стреси на кожному з рівнів проявляються у роботі вчителя? Що для вчителя є стресом, пов'язаним з повагою та престижем? А самореалізацією?

Вправа 3. «Як подолати стрес?»

Учасники діляться на кілька команд по 4-5 осіб, кожній команді видають ватман та приладдя для малювання. Кожна команда має намалювати способи, як можна подолати стрес та потім представити свої малюнки для інших.

Слова психолога: Г. Сельє підкреслював, що важливим є не стрес, а те, як ви на нього реагуєте. Стрес може бути корисним і навіть необхідним явищем у житті, адже він сприяє адаптації до нових умов, стимулює працездатність і творчу активність. За певних обставин можливо розвивати стресостійкість, тренуючи

здатність психіки справлятися з напруженням. Протистояти впливу стресу — цілком реальне завдання. Стресовий стан виступає як сигнал або попередження, що час зупинитися, застосувати методи для зняття напруги і звільнитися від негативних емоцій. То як, на вашу думку, ми можемо позбавитись стресу?

Вправа 4. «Бджоли у вулику»

Ця вправа націлена на зняття напруженості та розвиток довірливих стосунків в групі. Всім учасникам пропонують встати колом і заплющити очі. Потім психолог каже: «Уявіть собі ранок. Приємно світить сонечко, на ваших улюблених квіточках ще де-не-де видніється ранкова роса. Ви – бджоли, що з самого ранку вже мусять приступити до щоденної роботи. Вилітаєте на галявину й дзижчите. По моїй команді «бджоли, у вулик» ви із заплющеними очима повинні стати в рівне коло».

Вправа 5. Рефлексія

Слова психолога: Тепер, коли ми із вами розслабилися, давайте пригадаємо, що сьогодні корисного для себе дізнались? Чи схожими були ваші механізми для подолання стресу? Чого ви очікуєте від наступних наших зустрічей?

ЗАНЯТТЯ 3. Баланс між роботою та життям

Мета заняття: ознайомлення з поняттям «баланс життя-робота», пошук стратегій впровадження цього балансу.

Необхідні матеріали: олівці, фломастери, ручки, презентація, бланки з анкетами, аркуші паперу, клейкі стікери.

Слова психолога: Людина завжди прагне досягти внутрішньої гармонії. Але чи багато ви знаєте тих, кому це справді вдалося? Чим більше зусиль і часу ми приділяємо одній сфері життя, тим частіше інші аспекти залишаються поза увагою і починають страждати. І на цьому проблеми не завершуються: надмірна зосередженість на роботі часто призводить до вигорання, тоді як повна віддача домашнім справам може породжувати відчуття нереалізованості. Як же знайти ту саму золоту середину?

Сьогодні ми поговоримо про те, як досягти балансу між роботою та особистим життям, чому це настільки важливо і які кроки допоможуть його встановити.

Вправа 1. Діагностика порушення балансу між життям та роботою

Учасникам роздають бланки з опитуванням щодо проявів порушення балансу між особистим життям та роботою.

- Ви постійно думаєте про роботу, навіть у неробочий час, і вам важко провести чітку межу між професійним і особистим життям.

- Стосунки – як з колегами, так і з близькими – починають руйнуватися: ви частіше дратуєтесь, менше спілкуєтесь з рідними.

- Зосередженість на робочих завданнях стає викликом, а тривала концентрація – майже неможливою.

- Поза роботою все здається нецікавим чи неважливим.

- Ви не хочете нічого робити, окрім того, що вкрай необхідно.

- З'являється апатія, і ви починаєте уникати соціальних контактів, відхиляючи запрошення друзів і ще більше ізолюючись.

- Побутові справи накопичуються: брудна білизна, посуд чи незакрита пошта чекають "кращого часу", коли ви нібито знайдете сили зайнятися ними. Ви часто делегуєте домашні обов'язки або взагалі ігноруєте їх.

- Відпустка стає розкішшю: вам важко дозволити собі відпочинок навіть під час хвороби чи через особисті причини, і ви вже не пам'ятаєте, коли востаннє справді відпочивали. Баланс між роботою та життям здається вам недосяжним ілюзорним ідеалом.

Слова психолога: Це призводить до вигорання – фізичного, емоційного та розумового виснаження через постійний стрес і перевантаження на роботі. Вас переслідує думка, що ви не зможете займатися цим усе життя, навіть якщо колись любили свою професію чи компанію. З'являється відчуття незадоволеності, ніби ви займаєтесь не тим, чим повинні, не реалізуєте свій потенціал і просто біжите в колесі без кінця.

Хронічна перевтома стає нормою: постійні понаднормові, робота на вихідних і святах залишають мало або зовсім не залишають часу на відпочинок. Турбота про себе – фізичні вправи, здоровий сон, дозвілля – відходить на задній план, що з часом негативно впливає на ваше фізичне та психічне здоров'я.

Вправа 2. «Зупинка і аналіз»

Учасникам роздають аркуші паперу і приладдя для письма.

Слова психолога: В моменти, коли нам здається, що баланс між життям і роботою втрачено, варто негайно зупинитись і задати собі наступні запитання:

- що зараз викликає у мене стрес, дисбаланс або незадоволення?
- як ці обставини впливають на те, як я виконую свою роботу?
- як вони впливають на моє особисте життя?
- що я ставлю пріоритетним?
- чим я жертвую?
- що губиться?

Спробуйте зараз для себе дати відповіді та записати їх. Якщо хтось має бажання – поділіться своїми відповідями.

Вправа 3. «Прискорені рухи»

Слова психолога: Уявіть, що ви актори, що знімаються в кіно. Про вашу хатню рутину знімають кіно, але хронометраж дуже малий – всі дії треба робити в швидкості 2.0. Пришвидшіть усі свої рухи та покажіть, як ви:

- миєте гору посуду;
- перете білизну та розвішуєте її;
- зашиваєте порвані штани;
- готуєте борщ.

Вправа 4. «Спільна мапа думок»

Учасникам роздають стікери з клейкою основою та просять написати на них незвичний спосіб, як можна було би дотримуватись балансу між роботою та особистим життям. Коли кожен написав свою пропозицію, їх треба наклеїти на спільну дошку і озвучити.

Слова психолога: Дякую всім за такі чудові поради. Можу додати кілька порад від себе:

- майте точний час, коли закінчується ваш робочий день, плануйте свої особисті справи одразу після нього. Вчіться цінувати свій час;
- знайдіть цікаве для себе хобі, яке могло би допомогти вам відволіктися;
- налагодьте контакт зі своїм керівником, аби між вами не було ситуацій страху, що ви робите недостатньо.

Вправа 5. Рефлексія

Слова психолога: Чи винесли ви для себе щось нове? Що сьогодні для вас було цінним і важливим? Дякую за вашу активну участь в занятті сьогодні! До зустрічі!

ЗАНЯТТЯ 4. Пошук ресурсних станів

Мета: ознайомитись з поняттям ресурсу, продіагностувати основний канал подолання стресу за методикою BASICPh.

Необхідні матеріали: м'ячик, аркуші паперу, олівці, фломастери, інформаційна презентація, бланки з опитувальниками.

Вправа 1. «Продовжи речення»

Психолог кидає учаснику м'ячик та пропонує закінчити одне з речень.

«Мені подобається, коли мої колеги...»

«В своїй роботі більше за все я люблю...»

«Не хочу вихвалитись, але в своїй роботі я...»

Рефлексія: чи легко вам було називати щось так швидко? Чи подобається вам вихвалитись?

Інформаційне повідомлення

Перш ніж ми почнемо роботу, нам необхідно зрозуміти, що таке це таке «ресурс». Треба розуміти, що не говоримо про географічні пошуки природних копалин. Ми пов'язуємо це поняття з людиною, з її особистістю. Наявність певних ресурсів, потенціалів, повноважень розширює полі діяльності особистості, роблячи більш досяжними значні цілі у житті. Ресурси як би суб'єктивно підвищують цінність людини в очах оточуючих і в його власній думці про себе,

роблять його сильнішим, значнішим і продуктивнішим. Коли ми виносимо судження про іншу людину, ми враховуємо не лише її актуальну ситуацію, а й потенційні можливості та ресурси, оскільки резерви та ресурси – у певному сенсі значущий капітал кожної особи.

Ресурси поділяються на соціальні та особисті, інакше кажучи – зовнішні та внутрішні. Зовнішні ресурси – це матеріальні цінності, соціальні статуси (ролі) та соціальні зв'язки, які забезпечують підтримку соціуму, допомагають людині зовні. Внутрішні ресурси – це психічний особистісний потенціал, характер та навички людини, які допомагають зсередини. Однак, розподіл на зовнішні та внутрішні ресурси є досить умовним. Ті та інші ресурси тісно пов'язані і за втрати зовнішніх ресурсів поступово відбувається втрата ресурсів внутрішніх. Надійні зовнішні ресурси забезпечують збереження внутрішніх ресурсів, але у разі, якщо ці внутрішні ресурси вже є. Іноді людина отримує зовнішні ресурси, ще не маючи внутрішніх, і це подібно лише до зовнішньої декорації, яка в будь-який момент може обсипатися.

Чим більше вже придбані внутрішні ресурси, тим вище здатність людини відновлювати при втраті зовнішні ресурси, тим більше її опірність середовищі, сильніше його суб'єктність, воля, его-інтеграція, локус контролю, самосвідомість і самоефективність, стресостійкість при збереженні цілісності особистості. Важливо зрозуміти, що найсильніші внутрішні ресурси не замінюють зовнішні, проте вони дозволяють якийсь час існувати без зовнішніх ресурсів, відновлювати їх з нуля, нарощувати в будь-якій ситуації та забезпечувати нададаптацію, опираючись середовищі поодинці.

Так як ви думаєте, чому ресурси такі важливі для людини?

А як ви думаєте, які ресурси важливіші?

На одних внутрішніх ресурсах людина довго існувати не може, вона повинна знайти відповідне середовище і вступити з нею у взаємообмін, забезпечувати за її допомогою всі свої потреби, від нижчих до вищих, інакше через якийсь час внутрішній потенціал буде вичерпаний. Ось чому в ідеалі, людина повинна постійно дбати про підтримку та нарощування тих та інших ресурсів, і

чим сильніші її внутрішні ресурси, тим простіше нарощувати зовнішні. І чим більше він сам наростив ресурсів зовнішніх, тим сильнішим він став усередині.

Для розуміння проблеми ресурсів треба усвідомлювати наскільки це динамічний процес, наскільки він перебуває в русі. Не можна одного разу накопичити ресурси та назавжди набути сили. Ресурси вимагають постійної взаємодії із середовищем, постійного розвитку та оновлення. Віддаючи зовнішні ресурси і не купуючи замість інших, людина послаблює свої зовнішні позиції, що не може не відбиватися на його автономії, хоч би якою сильною вона колись не була. Можна взаємодіяти не з конкретними особистостями, а з культурним соціальним пластом, читаючи книги та осягаючи мистецтво, можна вести досить замкнутий спосіб життя, займаючись творчістю, зверненою до нащадків, проте це теж соціальна взаємодія, причому іноді дуже інтенсивна, більш інтенсивна, ніж поверхневі тусовки, але поза соціумом жодних джерел енергії немає. Ставлячись до навколишнього світу вороже або без інтересу, людина дуже швидко виснажує себе. Кохання, пристрась, захоплення, цікавість, натхнення, захоплення, здивування, інтерес, симпатія, потяг, потяг, пошук, прагнення, бажання, спрага – все це способи підключитися до нових джерел енергії.

Як ви вважаєте, за рахунок чого можуть виснажуватися ресурси людини?

Вправа 2. «Задоволення».

Одним із поширених стереотипів життєвої психогігієни є уявлення про те, що найкращим способом відпочинку та відновлення є наші захоплення, улюблені заняття, хобі. Число їх зазвичай обмежене, тому що у більшості людей є не більше 1-2 хобі. Багато з таких занять вимагають особливих умов, часу чи стану самої людини. Однак існує багато інших можливостей відпочити та відновити свої сили.

Учасників тренінгу ділять на кілька команд, дають аркуші паперу, і пропонують зобразити види повсякденної діяльності, які приносять їм задоволення. Потім пропонується проранжувати їх за рівнем задоволення. Потім пояснити працівникам, що це є ресурс, який можна використовувати як «швидку допомогу» для відновлення сил.

Вправа 3. «Передай рух»

Мета: переключення уваги з метою запобігання втомі, підбадьорити руховим заняттям.

Слова психолога: Трохи відвернемо увагу і пограємось у гру.

Учасники встають у коло за сигналом ведучого вдають, що передають один одному по черзі великий м'яч, важку гирю, гарячий млинець, квіточку тощо.

Рефлексія. Як ви гадаєте, чи можуть колеги стати зовнішнім ресурсом?

Вправа 4. Діагностика провідного ресурсного каналу за моделлю BASICPh

Учасникам роздаються бланки з опитувальником BASICPh та пропонується відповісти на запитання, аби дізнатись свій провідний ресурсний канал.

Слова психолога: у кожної людини є шість каналів подолання стресу, при цьому, з них домінуючими є лише кілька. З огляду на це, важливо розуміти свої сильні сторони і розвивати слабкі (пасивні) канали, тим самим посилюючи і збагачуючи свої ресурси.

Belief & values – цей спосіб подолання кризи базується на вмінні вірити: це може бути віра в Бога, в людей чи в самого себе. Існування в нашому житті сенсовної наповненості, системи життєвих цінностей, місії, віри є джерелом, з якого людина може почерпнути сили у складних ситуаціях.

Affect – цей спосіб подолання стресу вимагає від нас, перш за все, навчитися розуміти власні почуття, називати їх своїми власними іменами. Після цього з'являється можливість висловити розпізнані почуття найбільш прийнятними для кожної людини способами: словесно – в особистій розмові, письмово – в листі, без слів – в танці, малюнку, музиці чи драмі. Йдеться про пряме чи опосередковане вираження почуттів: наприклад, записувати в щоденник свої почуття, висловлювати їх у будь-який арт-спосіб (малюнок, спів, інструментальна музика) тощо.

Socialization – даному способу стресодолавання притаманне прагнення до спілкування, звернення за підтримкою до сім'ї, близьких людей чи до кваліфікованих спеціалістів. Крім цього, ми можемо самі допомагати іншим потребуючим людям, занурюватися в суспільну роботу тощо. Суть способу

полягає у соціальній включеності, можливості бути серед людей, бути чимось корисною, почувати себе частиною системи, організації тощо.

Imagination – цей спосіб подолання стресу апелює до наших творчих здібностей, креативної сторони нашої особистості. Завдяки уяві ми можемо мріяти, розвивати інтуїцію та пластичність, шукати і знаходити рішення у світі гри та фантазії, уявляти собі змінене майбутнє та минуле, навіть спогади про щасливі моменти здатні зменшити інтенсивність переживань у складних ситуаціях «тут і тепер». Сюди також відноситься почуття гумору, імпровізація, мистецтво та різного роду ремесла.

Cognition – спосіб подолання кризи через звернення до наших ментальних здібностей, до нашого вміння логічно та критично мислити, оцінювати ситуацію, пізнавати та осягати нові ідеї, планувати, навчатися, збирати достовірну інформацію, аналізувати проблеми та вирішувати їх. Сюди ж належить пріоритетність, альтернатива, делегування та саморефлексія (розмова з самим собою).

Physical – спосіб стресодолавання, що передбачає звернення до фізичної активності нашого тіла. Цей спосіб пов'язаний із такими можливостями нашого фізичного тіла, як здатність відчувати себе завдяки слуху, зору, нюху, дотику, смаку, відчуттю тепла та холоду, болі та задоволення, орієнтації на місцевості, внутрішньої напруги чи розслаблення. Він також включає в себе різного роду фізичні навантаження (зарядка чи виконання фізкультурних комплексів, ходьба, прогулянка на природі, походи в гори тощо) та тілесні практики (релаксаційні техніки, дихальні вправи тощо).

Вправа 5. «Морська хвиля»

Учасники стають у коло, тримаючись за руки. Тренер демонструє, як створювати хвилі: він піднімає одну руку разом із рукою сусіда, що поруч, утворюючи хвилю. Щоб передати її далі, учасник піднімає свою іншу руку разом із рукою наступного сусіда, і так далі. Рух хвилі поступово прискорюється. Потім тренер запускає зустрічні хвилі, які рухаються назустріч одна одній. Коли хвиля досягає тренера, він вирішує, чи передати її далі, чи зупинити.

Після цього учасникам пропонується зняти напруження. Вони кілька разів високо піднімають руки на глибокому вдиху, а потім різко опускають їх вниз, роблячи видих, ніби "скидаючи" напруження.

Вправа 6. Рефлексія

Слова психолога: Наше заняття сьогодні було більш інформативним, ніж практичним.

Чи дізнались ви щось нове?

Чи справдились ваші очікування?

Усім бажаю гарного дня та до зустрічі!

ЗАНЯТТЯ 5. Пошук ресурсних станів, част. 2.

Мета: активізувати внутрішні ресурси, розвинути ресурсні канали, що потребують уваги.

Необхідні матеріали: аркуші паперу, фарби, олівці, фломастери.

Вправа 1. «Який я?»

Учасники по колу передають м'ячик, називаючи своє ім'я та прикметник на першу літеру їхнього імені. При цьому бажано, щоб прикметник описував саме цю людину, такою, як вона себе бачить.

Вправа 2. «Дерево сили та бажань»

1-й етап. Опис дерева.

Тренер запрошує учасників описати дерево, яке, на їхню думку, є сильним, міцним і красивим. Учасники розповідають про стовбур, гілки та листя, звертаючи увагу на їх особливості. Якщо комусь важко підібрати відповідні слова, тренер допомагає навідними питаннями, наприклад: "Стовбур у цього дерева міцний? Воно стійке?" Увага акцентується на використанні позитивних характеристик, таких як "міцний", "надійний", "стійкий", "здоровий", "потужний", "могутній".

2-й етап. Малювання дерева

Тренер пропонує кожному учаснику намалювати своє уявне сильне дерево. Стовбур і гілки промальовуються пальцями, а листочки додаються відбитками пальців. Під час малювання тренер нагадує про характерні риси дерева, використовуючи ті ж прикметники. Особливу увагу приділяється корінню, яке хоч

і не видно, але саме воно дає дереву силу, міць та впевненість. Учасникам пропонується зобразити коріння відбитком долонь, спрямованих пальцями вниз, і під час цього ще раз обговорити їхні властивості.

3-й етап. Уособлення дерева

Тренер запрошує учасників уявити себе цим деревом. Для цього вони стають, заплющують очі, піднімають руки вгору (уявляючи їх гілками, а пальчики — листям) і відчувають, як невидиме коріння внутрішньої сили наповнює їх упевненістю та спокоєм. Учасники роблять кілька глибоких вдихів і видихів, після чого повільно відкривають очі.

Рефлексія. Як вам було? Що ви відчули, стаючи на місце свого дерева?

Вправа 3. «Проективний малюнок»

Учасники тренінгу поділяються на дві групи: "сині" та "жовті". Завдання "синіх" — намалювати на аркуші паперу своє уявлення про те, що вони віддають людям. Завдання "жовтих" — зобразити, що вони отримують від інших людей.

Після завершення роботи кожна група презентує свій малюнок.

Далі відбувається обговорення з такими запитаннями:

- Чи задоволені ви тим, що отримуєте у відповідь від інших?
- Чи можуть виникати стресові ситуації через розбіжності між тим, що ви віддаєте, і тим, що отримуєте?
- Що для вас може бути ресурсом: те, що ви даєте, чи те, що отримуєте?

Вправа 4. «Намистинка»

Слова психолога: Намалуйте нитку для намиста. Уявіть, що намистинки — це найважливіші для вас люди, думкою яких ви послуговуєтесь щодня при прийнятті рішень. Нанизайте ці намистинки на свою нитку. Підпишіть ці намистинки.

Обговорення.

Хто розмістив серед важливих для вас людей себе? Чому?

Хіба ваша думка не є найважливішою під час прийняття якогось рішення, особливо у складних життєвих або професійних ситуаціях?

Чи можете ви самі стати для себе ресурсом?

Підбиття підсумків та рефлексія

Слово психолога: Ось і підійшло до кінця наше останнє з вами заняття. Сподіваюсь, що наші зустрічі були для вас цінними та корисними. Як казав колись відомий канадсько-американський педагог і літератор Пітер Лоуренс: «У оптиміста збуваються мрії, у песиміста – кошмари». Будьте оптимістами, у яких мрії збуваються!

3.3 Апробація програми психологічної допомоги для вчителів з подолання професійного вигорання та аналіз її ефективності

Апробація програми психологічної допомоги проводилась в жовтні-листопаді в школі №132 міста Києва. Учасниками були 14 вчителів: вчителі молодших класів та вчителі-предметники. Тренінгова програма тривала 5 днів, які випали на час канікул в школі.

Мета апробації: оцінити практичну ефективність розробленої програми психологічної допомоги для вчителів у подоланні професійного вигорання, визначити рівень її впливу на зниження симптомів вигорання, підвищення емоційної стійкості та гармонізацію професійного й особистого життя.

Перевірка ефективності програми проводилася через порівняння психологічного стану учасників до і після її впровадження. Для цього використовувалися анкетування, психологічні тести та спостереження, які дозволяли оцінити динаміку змін у стані професійного вигорання.

Показниками ефективності виступали зміни в інтенсивності основних симптомів професійного вигорання, таких як емоційне виснаження, деперсоналізація (байдужість до оточуючих) та зниження відчуття професійної компетентності.

Ефективність програми оцінювалася за результатами порівняльного аналізу, який демонстрував, чи вдалося досягти суттєвого зменшення негативних

проявів вигорання та покращення загального психологічного благополуччя учасників.

Після отримання форми зворотного зв'язку від усіх учасників тренінгу, маємо наступні результати:

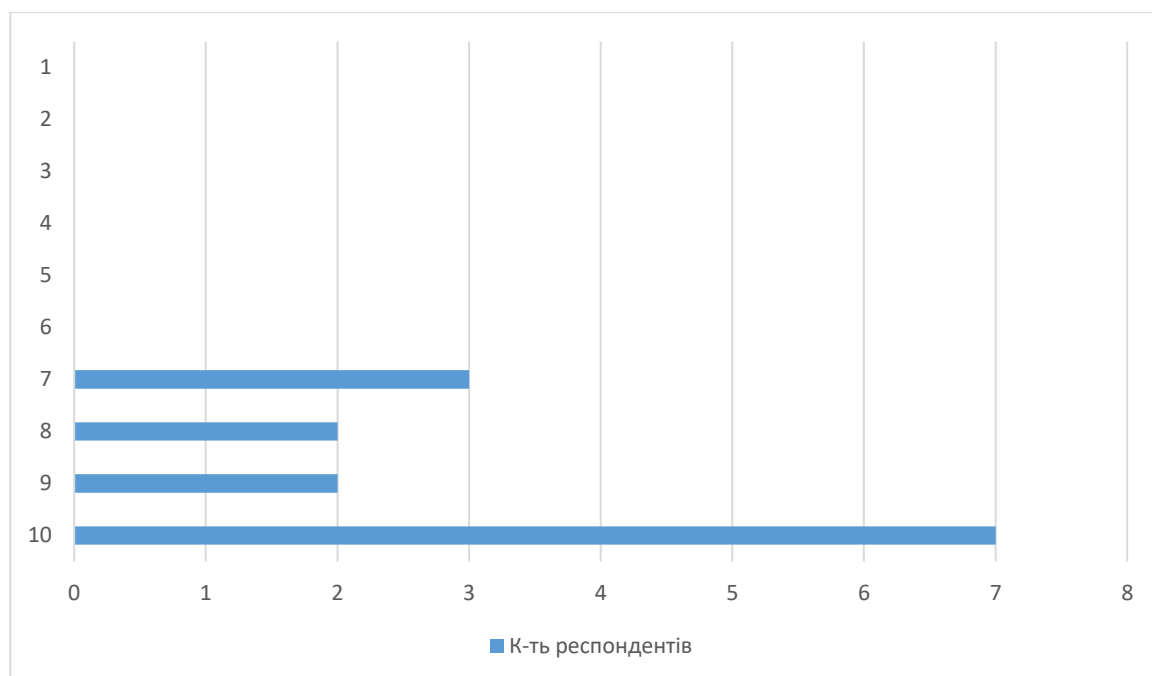


Рисунок 3.1. Зростання обізнаності досліджуваних про способи самопомоги після проходження програми

Після проведення програми психологічної допомоги при професійному вигоранню, учасникам тренінгу вдруге була запропонована діагностична методика «Синдром вигорання в системі «Людина-людина».

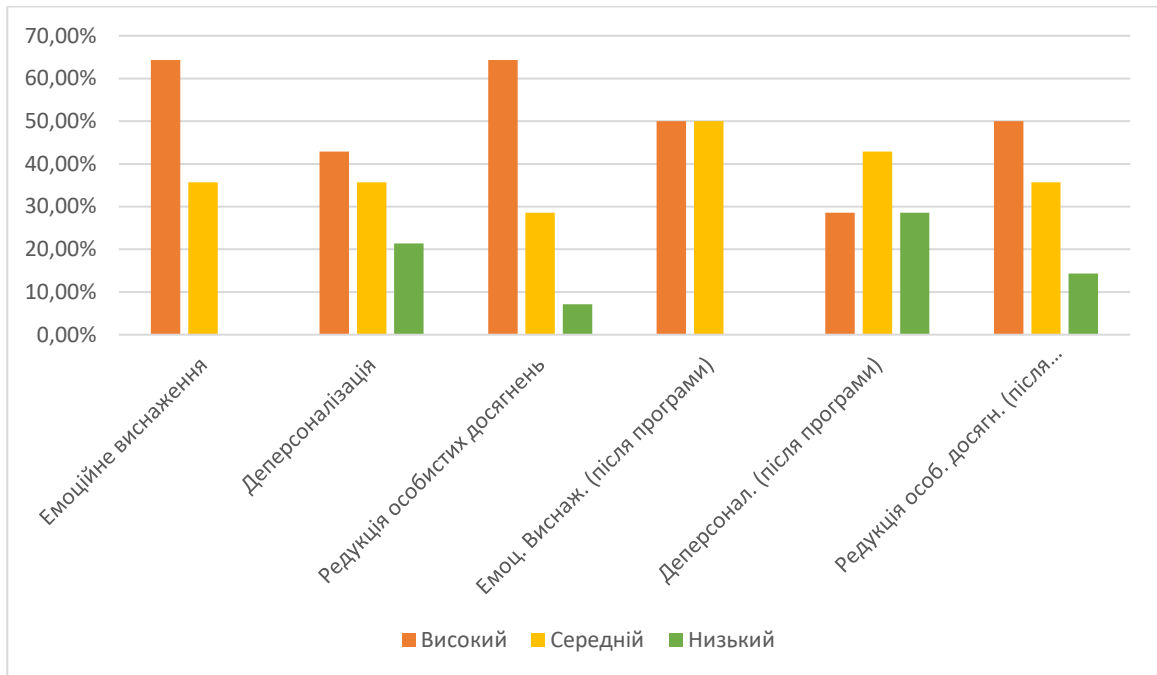


Рисунок 3.2. Порівняння результатів «Синдром вигорання в системі «Людина-людина» до та після проведення програми психологічної допомоги

Можна констатувати зниження балів на контрольному етапі експерименту за всіма показниками емоційного вигорання. Варто зазначити, що програма тренінгу проводилась протягом осінніх канікул в школі, тож вчителі мали час відпочити від викладацької та виховної діяльності і повністю присвятити свій час відновленню психологічного ресурсу.

Серед побажань та пропозицій, які учасники програми могли залишити у формі зворотного зв'язку, найчастіше трапляється прохання проводити такі заняття частіше, а також запровадити схожі тренінгові заняття для дітей. Це може свідчити про нагальну потребу педагогічного колективу у підтримці психолога.

Висновки до розділу III

Під час аналізу методів і способів профілактики й подолання синдрому професійного вигорання, розробки програми психологічної допомоги для вчителів із синдромом професійного вигорання та її апробації ми дійшли таких висновків:

1. Профілактика і подолання професійного вигорання у вчителів має бути спрямована на розвиток внутрішніх ресурсних станів вчителя, а також розвиток балансу між життям та роботою.
2. Психологічну допомогу вчителям із синдромом професійного вигорання доцільно надавати за допомогою психотренінгу, під час якого застосовуються вправи на згуртованість колективу, розслаблення, заземлення, встановлення довірливих стосунків із собою та колегами, пошук власних основних ресурсних каналів, розвиток тих каналів, що проявились менше.
3. Запропонована нами програма психологічної допомоги вчителям є ефективною для профілактики та боротьби із синдромом професійного вигорання у вчителів, а також потенційно позитивно впливає на стосунки в педагогічному колективі.
4. Для ефективного застосування розробленої нами програми психологічної допомоги у роботі із вчителями важливо дотримуватись таких принципів: актуалізації внутрішніх ресурсів, свободи вибору, поступовості, єдності діагностики та психологічної допомоги, балансу.

ВИСНОВКИ

Теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження проблеми професійного вигорання у вчителів дало підстави для таких висновків:

1. Професійне вигорання у вчителів – це психоемоційний стан, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів професійної діяльності, таких як високий рівень відповідальності, психічні навантаження та недостатність ресурсів для подолання викликів, в тому числі пов'язаних із війною. Професійне вигорання є серйозною загрозою для емоційного стану, професійної мотивації та фізичного здоров'я педагогів. Воно виникає під впливом сукупності особистісних, соціальних і професійних факторів, зокрема через високі вимоги до діяльності вчителів, емоційну напруженість, вплив стресових подій і зміну життєвих умов через війну. Ці фактори знижують адаптивний потенціал педагога та посилюють ризики емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття професійних досягнень.
2. В умовах воєнного стану особливостями професійного вигорання вчителів є підвищення рівня емоційного виснаження та редукції особистих досягнень.
3. Для подолання професійного вигорання вчителів доцільно впроваджувати програми психологічної допомоги, спрямованих на подолання вигорання. Запропоновані методи включають групові заходи (психотренінг), які допомагають знизити рівень стресу, покращити емоційний стан та підвищити стійкість педагогів до професійних викликів.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Бамбурак Н. Методи профілактики виникнення професійних ризиків та деформацій у професійній діяльності працівників медичної та соціальної сфери. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки, (2018). (2), 5–15.
2. Баранова Н.П Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності.-Х.: Вид. група « Основа», 2011.-159с.
3. Бізікало Л. Адаптація молодого педагога // Психолог.-2015.- №15-16 .- С 73
4. Бондарчук Н. Психологічний погляд на портрет вчителя // Психолог.- 2009.- №3-4
5. Вільнікова О. В. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Вінниця, 30-31 жовтня, 2020 р.), КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти». Вінниця, 2020. С. 80–83.
6. Гагалан Ю. Ресурси для подолання стресу. *Психолог.* 2012. № 4. С. 29-30.
7. Грисенко, Н. В. Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» . Київ, 2011, с. 22.
8. Гусак Н., Чернобровкіна В., Чернобровкін В., Максименко А., Богданов С., Бойко О.. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н. Гусак; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». Київ: НаУКМА, 2017. 92 с.
9. Дзюба К. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров'я особистості. *Психологія особистості.* 2016. № 1(7). С. 169–182.
10. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. *Психолог.* 2013. № 8. С. 24-25.
11. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. *Психолог.* 2010. № 45. С. 3-5.

12. Зайчикова, Т. В. «Професійне вигорання» педагогів – актуальна проблема сучасної школи. Психологія у XXI столітті: перспективи розвитку: Матеріали VI Костюківських читань, 2003. Т. 2. Київ, 2003, с. 238–243
13. Заяць А. Р. "Психоедукація як засіб попередження емоційного вигорання вчителів." Кривий Ріг, 2023. 70 с.
14. Знанецька О. М. Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Педагогіка і психологія*. 2012. № 8. С. 80–87.
15. Калошин В.Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*, 2004, № 9. С. 60–66
16. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
17. Каткова, Т. А. Емоційне вигорання викладачів як наслідок професійної діяльності. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський, 2009, Вип. 6. Ч. 1. 300–308.
18. Коломієць, Алла, Таїсія Тертична. "Емоційна Культура У Професійній Діяльності Вчителя Під Час Воєнного Стану." Програмний Комітет (2023): 75.
19. Колтунович Т. А. Чинники ризику професійного вигорання. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології* : зб. тез наук. робіт учасників Міжнар. наук.- практ. конф., 26 червня 2015 р., Львів., «Львівська педагогічна спільнота», 2015. С. 18–23.
20. Колтунович, Т. А. Особистісні детермінанти виникнення професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ: Видавництво «Фенікс», Т. XII: Психологія творчості. Вип. 15, ч. II. 2012. С. 158–170.

21. Косигіна О. Підвищення стресостійкості як передумова профілактики стресових перевантажень у педагогічних працівників. *Нові технології навчання*, 2020. с. 118–127.
22. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Психологія*. 2014. Т. 19. Вип. 2. С. 194-202.
23. Латіна, Г. О. Фізіолого-гігієнічні аспекти професійної діяльності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. біолог. наук: спец. 14.02.01. «Гігієна та професійна патологія». Київ, 2008, с. 18.
24. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій К. Міленіум, 2004. 264 с.
25. Марія О. Дослідження синдрому вигорання. КППТ-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. 2021. С. 2.
26. Михайлович М. М., Чернокоза Л. В., та Купчик В. І. Психофізіоенергетична саморегуляція та здоров'я. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*: зб. наук. праць[за ред. проф. СС Єрмакова]. Х.: ХДАДМ (ХХІІІ), (2006). (4), 120–123.
27. Мірошніченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: навчально-методичний посібник Житомир : Видво ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с.
28. Мусатенко Н. Психологічний клімат колективу. Семінар-практикум для вчителів. *Психолог* . 2008. № 19
29. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя: дис.... канд. психол. Наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2018. 320 с.
30. Орос, М. Вплив війни на людину. Зміни психіки та характеру в умовах воєнного стану. *Український медичний часопис* 2 (2023), с. 154.

31. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України: матеріали дисертації. 2019. С. 45.
32. Панаскевич Г. Профілактика стресів у педагогічній діяльності, *Психолог*, 2008. №6
33. Панок В., Чаплак Я., Андрєєва Я. Основи психологічної допомоги: теорія та практика психоконсультавання. *Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича*, 2019. 384 с.
34. Парфьонова Т. Профілактика емоційного вигорання. *Психолог*. 2013. № 3. С. 37–39.
35. Піговська С. Профілактика синдрому професійного вигорання. *Психолог*. 2011. № 14-15. С. 49–54.
36. Погрібна А. Семінар-тренінг як форма групової психокорекції для вчителів з емоційним вигоранням (на матеріалі педагогів спеціальних шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту). *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2016. № 20. С. 206–214.
37. Поліщук, Л. М., І. М. Радаєва. "Сучасний стан надзвичайних ситуацій воєнного характеру та їх вплив на психіку людини." *Вчені записки*: с. 149.
38. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери: метод. рек. / за заг. ред. М. Авраменка. Лютіж: Всеукр. центр профес. реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
39. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.
40. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів: монографія / за ред. М. С. Корольчука. К., Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 276 с.

41. Ришко Г. М. Психологічні особливості розвитку стресостійкості у науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. Київ, 2014. 20 с.
42. Саламатіна Є. Профілактика професійного вигорання. *Психолог*. 2013. № 8. – С. 26-28.
43. Сеньовська, Н. Л. "Саморегуляційні техніки для сучасних викладачів як спосіб обмежити вплив війни на психіку." 2023.
44. Сиротюк А.Л. Кінезіологічні прийоми і стрес. *Психолог*. 2002. №1
45. Сіроха Л. В. Професійні кризи як фактор стресу, Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (в авторській редакції), Кривий Ріг, 2019. С. 116–119.
46. Сосяк Н. Профілактика стресового стану в учнів під час ЗНО і перед іспитами. *Шкільному психологу усе для роботи*. 2008. №3.
47. Тищук Л. І. Психологічні чинники запобігання синдрому професійного вигорання педагога дошкільного навчального закладу : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 Київ, 2008. 213 с.
48. Хаврова К. С., Когтєв Є.О. Оцінка стану емоційного вигорання працівників сфери обслуговування. *The scientific heritage*. 2022. № 83. С. 40–42.
49. Шевчук О. М. Самовиховання і саморегуляція особистості: навчальний посібник. Умань: РВЦ "Софія", 2011. 128 с.
50. Ellis M. V. Self-care among school psychologists: A study of perceived barriers and effective practices. *Communique*, 44(1), (2016). 28–29.
51. Fischer, H. J. (1983). A Psychoanalytic view of burnout/Stress and burnout in the human service professions; ed. by B. A. Farber. New York: Pergamon, 40–45.
52. Lazarus R. S. From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual review of psychology*. 1993, 44 (1), 1–22.
53. Maslach C., & Gomes M. E. Overcoming burnout. *Working for peace: A handbook of practical psychology and other tools*, 2, (2006). 43–49.

54. Maslach C., Leiter M. P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*. 2008. № 93. P. 498–512.
55. Schaufeli, W. Maslach, C. & Marek, T. (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, Washington DC: Taylor & Francis, 292.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Анкета «Які стреси у зв'язку з воєнним станом Вам довелося пережити?»

Вкажіть, будь ласка, що із нижче переліченого Вам довелося уже зазнати за період введення воєнного стану

Виберіть усе, що підходить.

- Вплив тривожних новин із медіа
- Страх за рідних і близьких, які поруч
- Страх за рідних і близьких, які перебувають на фронті/в полоні
- Вимушений переїзд
- Пошкодження власного майна
- Втрата власного майна
- Втрата близьких, рідних
- Втрата здоров'я
- Вибухи поруч
- Панічні атаки
- Пережите насилля

- Інше: _____

Додаток Б.

Анкета «Психологічна допомога чи самопомога при синдромі професійного вигорання»

- 1) Чи звертались ви по допомогу до психолога через вигорання за період воєнного часу?

Виберіть лише один варіант.

- Так, я регулярно відвідную психолога
- Так, я кілька разів відвідував(-ла) психолога
- Ні
- Інше: _____

2) Чи використовуєте ви якісь методи психологічної самопомоги при психологічному виснаженні та стресах?

Виберіть лише один варіант.

- Так
- Ні

3) Якщо ви відповіли "так", то які методи психологічної самопомоги ви використовуєте?