

Уманський державний педагогічний університет ім. П. Тичини  
Факультет соціальної та психологічної освіти  
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
освітній ступінь (магістр)

на тему:

«ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО  
ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО»

Виконала:

Студентка II курсу, групи 263

Спеціальність: 053 Психологія

Крепич Наталія Андріївна

Керівник :

Мороз Л.І,

доктор психологічних наук, професор

Рецензент:

доктор психологічних наук, професор

Сафін О. Д.

Умань 2023

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ</b> .....	7
1.1. Професійне вигорання як психологічна проблема, його симптоми та чинники .....	7
1.2. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів.....	14
1.3. Специфіка професійного вигорання вихователів ЗДО.....	20
<b>РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО</b> .....	29
2.1 Обґрунтування програми дослідження, проведення експерименту та результати первинної діагностики.....	29
2.2 Розробка та апробація програми психологічної корекції емоційного вигорання вихователів ЗДО.....	39
2.3 Ефективність впровадження програми психологічної корекції емоційного вигорання вихователів ЗДО.....	54
2.4 Практичні рекомендації щодо подолання емоційного вигорання вихователів ЗДО.....	57
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	65
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ</b> .....	68
<b>ДОДАТКИ</b> .....	76

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сьогоднішнє вивчення проблеми професійного вигорання відзначається своєю нагальністю. Ця актуальність обумовлена потребою в науковому і практичному розумінні того, як емоційне вигорання впливає на психіку людини, з огляду на індивідуальні чинники і специфіку. Крім того, це питання стає особливо актуальним через відсутність ефективних психологічних методів запобігання психологічному вигоранню. Особлива увага до цього питання приділяється у сфері освіти, де вчителі, викладачі, а також вихователі дошкільних установ зіштовхуються з цією проблемою.

Згідно з сучасними науковими даними, все більше освітян відчувають емоційне виснаження, що негативно позначається на їхній продуктивності. Враховуючи, що синдром емоційного вигорання стає все більш розповсюдженим, зростає інтерес до цього явища серед фахівців різних галузей, включаючи психологів, педагогів, філософів і медиків. Протягом останніх тридцяти років було проведено багато досліджень, присвячених аналізу емоційного вигорання, його структурі та методам діагностики, які знайшли відображення у роботах вчених з різних країн. Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема професійного вигорання знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і українських вчених, присвячених змісту та структурі синдрому емоційного вигорання (Л. Карамушка, С. Максименко, В. Орел та ін.), а також методам його діагностики (В. Бойко, Н. Водоп'янова, С. Джексон, К. Маслач, О. Старчекова та ін.).

В сучасних наукових дослідженнях феномен професійного вигорання розглядається під кількома аспектами: як наслідок стресових станів в психології (де вигорання є результатом стресу), у контексті психології професійної діяльності (розглядається як тип професійної деформації), та в рамках екзистенційної психології (де вигорання виникає як фізичне та психічне виснаження через тривале перебування в емоційно напружених умовах).

З розвитком професійної діяльності, особливо в освіті, зростає навантаження на педагогів, які стикаються з інформаційними, комунікативними та емоційними перевантаженнями. Це підвищує ризик вигорання і негативно впливає на їх фізичне та психічне здоров'я. Особливо це стосується вихователів дошкільних освітніх закладів, де висока відповідальність, психічні навантаження, а також дисбаланс між зусиллями та винагородою є частими факторами вигорання. До того ж, оскільки ця професія переважно жіноча, додатковий тиск створюють домашні обов'язки та необхідність знаходити баланс між роботою та сімейним життям.

Вивчення синдрому професійного вигорання є ключовим не тільки для забезпечення добробуту педагогів, але й через його потенційний вплив на учнів. Вихователі ЗДО, які відчують симптоми вигорання, можуть несвідомо передавати цей стрес дітям. Це, у свою чергу, може призвести до зростання тривоги, невротичних реакцій і зниження як розумової, так і фізичної активності серед дітей. На сьогодні феноменологію професійного вигорання, методи його психодіагностики, психопрофілактики, психокорекції досліджено досить ґрунтовно (А. Баккер, В. Бойко, М. Буріш, Н. Водоп'янова, Е. Грінглас, А. Дворкін, С. Джексон, Дж. Еделвіч, Ю. Жогно, Т. Зайчикова, Е. Іваніцкі, Л. Карамушка, Л. Китаєв-Смик, М. Лайтер, А. Ленгле, С. Максименко, К. Маслач, К. Мач, В. Орел, Б. Перлман, Г. Робертс, О. Рукавішніков, Д. Трунов, Т. Форманюк, І. Фрідман, К. Чернісс, В. Шауфелі, Р. Шваб, Л. Юр'єва, Т. Яценко й ін.). Проте залишається недостатньо вивченим професійне вигорання фахівців першої ланки системи освіти – вихователів ЗВД. Дослідження Б. Акман, Н. Таскина, Я. Ванг і Дж. Кін, Х. Дубініцької, Д. Касарес, Л. Найг, О. Рукавішнікова, К. Сюртукової, Л. Тищук стосуються здебільшого з'ясування відмінностей цього процесу у вихователів ЗДО і вчителів, його організаційних і соціально-психологічних чинників. Водночас психологічні (суб'єктні) чинники його розвитку, а відтак психологічні умови психокорекції не вивчались. Отже, проблема створення

системи психологічних умов корекції, яка б забезпечувала ефективну протидію професійному вигоранню вихователів ЗДО, є актуальною.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати й емпірично дослідити психологічні умови ефективної корекції професійного вигорання у вихователів закладів дошкільної освіти та апробувати розроблену психокорекційну програму.

**Об'єкт дослідження** – професійне вигорання вихователів ЗДО.

**Предмет дослідження** – психологічні умови корекції професійного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти.

**Завдання:**

1) аналіз психолого-педагогічної літератури щодо дослідження феномену професійного вигорання загалом та емоційного вигорання вихователів ЗДО зокрема;

2) визначення рівня професійного вигорання вихователів ЗДО;

3) розробка, апробація та перевірка ефективності розробки програми психологічної корекції професійного вигорання вихователів ЗДО;

4) розробка практичних рекомендацій щодо подолання професійного вигорання вихователів ЗДО.

**Методи та організація дослідження.** Для досягнення поставлених у ході експериментального дослідження завдань було використано комплекс *методів*, серед яких: теоретичні (аналіз науково-дослідних джерел, порівняння, класифікація, синтез результатів дослідження, узагальнення та систематизація наукових відомостей); емпіричні (спостереження, структуроване інтерв'ю, анкетування); психодіагностичні методи опитувальник «Самооцінка психічних станів» (адаптований варіант методики Г. Айзенка) та Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової); методи математичної обробки даних з їх подальшою інтерпретацією та змістовним узагальненням (спеціалізовані пакети прикладних програм для психологічних досліджень Microsoft Office Excel 2003).

**Структура роботи.** Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел і літератури. В роботі є малюнки та діаграми.

**Апробація результатів магістерської роботи.** Основні результати дослідження були опубліковані у таких виданнях:

1. Крепич Н. А. Війна як чинник професійного вигорання. *«Проблеми та перспективи соціальної роботи та психології в умовах війни»: матеріали III-ої Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції* (Умань, 9 листопада 2023 рік) / ред. кол.: Коляда Н.М., Кравченко О.О., Албул І.В., Матрос О.О., Лисенко А. О. – Умань: УДПУ, 2023. С. 19-21

2. Крепич Н. А. Специфіка емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти. *Науковий простір: аналіз, сучасний стан, тренди та перспективи: матеріали IV Всеукраїнської студентської наукової конференції*, м.Івано-Франківськ, 15 грудня, 2023 рік / ГО «Молодіжна наукова ліга». — Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2023. С. 652-653  
<https://archive.liga.science/index.php/conference-proceedings/issue/view/ukr-15.12.2023/57>

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ

#### 1.1 Професійне вигорання як психологічна проблема, його симптоми та чинники

Одним з ключових напрямків сучасної психології є дослідження порушень психічної адаптації, пов'язаних зі збільшенням вимог до психологічних ресурсів людини. Це особливо актуально в умовах соціально-економічної та політичної нестабільності. Внаслідок цих чинників виникають специфічні соціально-психологічні явища, серед яких професійне вигорання займає важливе місце в дослідженнях психології.

Професійне вигорання, яке розглядається як довготривала стресова реакція, часто зустрічається в професіях, пов'язаних з інтенсивним міжособистісним спілкуванням. Це стан, коли досвідчені професіонали, знаходячись на вершині своєї кар'єри, раптово втрачають інтерес до роботи, яка раніше була для них захоплюючою і значущою. Цей синдром, відомий як «професійне вигорання», може мати серйозні наслідки і ніхто не є від нього імунним.

У сучасній психології дослідження професійного вигорання відбувається за декількома ключовими напрямками:

1. Визначення сутності вигорання та його структурних елементів.
2. Аналіз чинників, що спричиняють цей стан.
3. Вивчення впливу вигорання на поведінку та діяльність особи.
4. Розгляд генези та динаміки вигорання у контексті професійного розвитку.

В міжнародній психологічній літературі існують два головних підходи до визначення вигорання та його симптомів: результативний і процесуальний. Згідно з результативним підходом, вигорання розглядається як стан, що містить певні конкретні елементи. Хоча існує деяка однаковість у розумінні вигорання серед прибічників цього підходу, вони мають різні погляди на суть феномену та його структурні компоненти. Найбільш прийнятим і традиційним

є розуміння вигорання, запропоноване Х. Маслач у 1984 році. За цим визначенням, емоційне вигорання є станом фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виникає переважно в професіях соціальної сфери і включає три основні елементи: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинізм) і зниження професійних досягнень.

Отже, згідно з результативним підходом, вигорання сприймається як певний стан розумового, емоційного і психічного виснаження, який пов'язаний з професійною діяльністю. Він виникає у психічно здорових, раніше успішних осіб, які працювали на високому рівні професійної майстерності. Цей стан охоплює три відносно незалежні складові: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності.

Другий підхід у вивченні вигорання фокусується на його процесуальній природі. Вигорання тут розглядається як послідовний процес, що містить кілька етапів. За дослідженнями С. Черніса, вигорання є процесом, який відбиває негативні зміни у професійній поведінці як реакцію на стресові аспекти робочого середовища. Цей процес охоплює три основні фази. Початкова стадія характеризується розбіжністю між ресурсами і вимогами середовища, що викликає стрес. На другій стадії спостерігається краткочасний емоційний стрес, втома та виснаження працівника. Третя фаза характеризується змінами в мотиваційній сфері та поведінці професіонала, де ключовим симптомом стає бездушне ставлення до клієнтів. Головним фактором, що спричиняє вигорання, є адекватність обраної особою стратегії подолання стресу. Використання невідповідних методів подолання стресу призводить до формування емоційного вигорання.

Підсумовуючи, можна сказати, що у сфері вивчення вигорання існують різні підходи, які або підкреслюють його результативну сторону, або акцентують на процесуальній природі. У межах результативного підходу вигорання визначається як набір відносно незалежних симптомів, які групуються у більші категорії. За процесуальним підходом, вигорання



розглядається як послідовний процес, що розвивається у рамках професійного зростання особистості та має стадійний розвиток. [27; 35; 42].

Одна з найбільш всебічних класифікацій симптомів вигорання була розроблена W. Schaufeli та D. Enzmann, які розділили ці симптоми на п'ять основних категорій на основі характеру сфери, яку вони відображають: 1) афективні; 2) когнітивні; 3) фізичні; 4) поведінкові; 5) мотиваційні. Загалом було визначено 132 симптоми, об'єднані в ці групи [21; 33; 35].

Автори вказують, що ця симптоматика має різні прояви на трьох рівнях: індивідуально-психологічному, міжособистісному та організаційному, що є додатковою основою класифікації. Ці висновки були зроблені на основі дослідження медичних працівників, зокрема лікарів-педіатрів і лікарів швидкої допомоги, з метою дослідження особливостей розвитку та проявів синдрому емоційного вигорання.

1. Афективні симптоми. Симптоми емоційного вигорання в афективній сфері проявляються переважно в похмурому, депресивному настрої. Цей стан може змінюватися під впливом різних факторів, але в цілому відчуття зневіри та песимізму залишаються домінуючими. Емоційне та фізичне виснаження, викликане значними енергетичними витратами на боротьбу зі стресом, призводить до зниження емоційного контролю, появи тривожних відчуттів, невизначених страхів та нервозності. Часто на індивідуально-психологічному рівні з'являється почуття провини. У міжособистісному спілкуванні професіонал, що переживає вигорання, може стати дратівливим та занадто чутливим до подразників зовнішнього середовища. Часто відзначається емоційна черствість у відношенні до інших, особливо до клієнтів, що може супроводжуватися спалахами гніву. На організаційному рівні проявляється незадоволення роботою та відчуття дискомфорту.

2. Когнітивні симптоми вигорання виявляються у порушенні психічних процесів та функцій. Це може включати розлади мислення, пам'яті, уваги, зниження концентрації, забування інформації та помилки в усній та письмовій комунікації. Професіонали часто відчувають труднощі при виконанні

складних завдань через ригідність мислення та ухиль від активного вирішення проблем. На рівні міжособистісних взаємодій це може проявлятися у цинічному ставленні до клієнтів, самовпевненості та негуманному сприйнятті. Така поведінка може проявлятися у використанні нешанобливої лексики щодо клієнтів, наприклад, з боку медичних працівників. На організаційному рівні може виникати надмірна критичність до колег та керівництва, що іноді призводить до агресивної поведінки.

3. Фізичні симптоми вигорання можна класифікувати наступним чином:

- Перша категорія включає різноманітні загальні скарги на фізичне самопочуття, такі як головні болі, запаморочення, м'язові болі, порушення сну, сексуальні дисфункції, проблеми з вагою. Загальна втома є ключовим фізичним ознакою вигорання в цій категорії.

- Друга група охоплює психосоматичні захворювання, такі як розлади шлунково-кишкового тракту, серцево-судинні проблеми.

- Третя категорія включає специфічні фізіологічні реакції, такі як підвищення кров'яного тиску, високий рівень холестерину, зменшення електричного опору шкіри, що є відповіддю на стрес.

4. Поведінкові симптоми вигорання на індивідуально-психологічному рівні зазвичай пов'язані з підвищеним загальним збудженням. Особи з високим рівнем вигорання можуть бути неспокійними, гіперактивними та мати проблеми з концентрацією уваги. Їхня поведінка характеризується імпульсивністю та прямолінійністю, а також нерішучістю і схильністю до відкладання справ. Робочий стрес може спонукати до підвищеного вживання стимуляторів, таких як кава, тютюн, алкоголь та лікарські засоби, які використовуються як засоби боротьби зі стресом. Така поведінка, хоча й сприймається як стратегія впоратися зі стресом, насправді підриває здоров'я та знижує внутрішній енергетичний потенціал, необхідний для ефективного протистояння стресу.

На міжособистісному рівні можна виявити два види поведінки:

- перша форма проявляється в агресивній поведінці, яка призводить до конфліктів як у робочому середовищі, так і в сімейному житті.

- друга форма виявляється у тенденції до соціальної ізоляції та уникненні контактів з іншими людьми. Робоча поведінка суб'єкта характеризується зменшенням продуктивності професійної діяльності і порушеннями трудової дисципліни. Це знаходить свій прояв в запізненнях, збільшенні кількості пропущених днів після хвороби, очікування швидкого закінчення робочого дня. Професійна активність характеризується відсутністю творчої ініціативи і небажанням змінювати що-небудь у своїй роботі, байдужістю до виконання своїх професійних обов'язків.

5. Мотиваційні ознаки вигорання на особистісному рівні проявляються у розбіжності між ідеалізованим уявленням про професію та її реальними умовами. Це веде до втрати почуття значущості та мети в роботі. На міжособистісному рівні це характеризується втратою інтересу до клієнтів, байдужістю до їх потреб та небажанням займатися їх проблемами, а також появою меркантильних інтересів. Організаційний аспект включає відсутність мотивації до роботи, зниження значення професійних цінностей, низький рівень професійної моралі та небажання брати на себе відповідальність і проявляти ініціативу.

Фази розвитку синдрому вигорання:

- перша стадія – «Фаза напруження» характеризується початковими ознаками вигорання, такими як забування деяких робочих завдань, необхідність у частих перервах. Ця стадія може тривати 3-5 років, і характеризується постійними або посилювальними стресовими факторами. Основні симптоми включають психотравмуючі ситуації, незадоволеність собою як професіоналом, відчуття безвиході, тривожність та депресія.

- друга стадія – «Фаза резистенції» характеризується глибоким емоційним виснаженням і втратою інтересу до роботи. Ця стадія може формуватися протягом 5-15 років і включає такі ознаки, як постійна втома, головні болі, дратівливість, часті простудні захворювання, і відчуття

виснаження навіть після відпочинку. 1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування – неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки;

2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, перенасиченість контактами з людьми;

4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

- третя стадія - Фаза «виснаження». Ознаки і симптоми третьої стадії: можуть розвиватися фізичні і психологічні проблем типу язв і депресій. Людина може почати сумніватись у цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерні повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, отупіння, відчуття постійної відсутності сил. Спостерігається порушення пам'яті і уваги, порушення сну. Людина прагне до усамітнення. Стадія може формуватися від 10 до 20 років.

Є поширене помилкове уявлення, що фахівці комунікативних професій краще за інших спеціалістів впораються зі стресом та вирішенням особистих і професійних проблем, оскільки вони мають досвід у комунікації. Однак, як показує практика, саме висококваліфіковані спеціалісти з комунікативних професій, такі як педагоги (вчителі, викладачі, вихователі), часто стикаються з емоційним вигоранням. Вони зазнають значного нервово-психічного навантаження, що включає організаційні і психологічні труднощі, високу соціальну відповідальність, необхідність постійно бути "у формі", перевантаження та велику кількість контактів. Ці фактори можуть призводити до розвитку синдрому емоційного вигорання, від якого, як зазначено, до 40-60% дошкільних педагогів можуть страждати.

Дослідження впливу особистісних чинників на емоційне вигорання виявляється важливим аспектом у вивченні цього феномена. Багато авторів вказують на значення таких особистісних рис, як зацікавленість у

зовнішньому світі, здатність до налагодження близьких контактів, альтруїзм, суспільно корисна орієнтація, духовність, гармонійність та цілісність особистості, саморозвиток, які впливають на розвиток емоційного вигорання. Вони можуть бути важливішими, ніж організаційні чи соціально-економічні фактори.

Існує прямий зв'язок між емоційним вигоранням та суб'єктивним благополуччям особистості: чим вище рівень емоційного вигорання, тим нижче рівень суб'єктивного благополуччя. Особистісні характеристики відіграють важливу роль у розвитку емоційного вигорання. Наприклад, Г. Дж. Фройденбергер зосереджує увагу на гуманних і співчутливих особистостях, схильних до ідеалізму і соціальної орієнтації, але водночас нестабільних і схильних до фанатизму. Е. Махер звертає увагу на низьку емпатію і авторитаризм, В. Бойко – на емоційну холодність, слабку мотивацію та схильність до інтенсивного переживання негативу. А. Василенко відмічає зв'язок між емоційним вигоранням і егоїзмом, матеріалістичними цінностями, ворожістю, вимушеним вибором професії, зниженою самоактуалізацією. Універсальними чинниками, які сприяють емоційному вигоранню, є ригідність, мінімізація обов'язків, перевага матеріальних цінностей, супутні професійні мотиви. Високий ризик вигорання спостерігається у людей з різними рівнями рефлексивності та суб'єктивного контролю, а також важливість непрямой агресії, ворожості та реактивної агресії.

Значними факторами, що впливають на розвиток емоційного вигорання, є високий рівень тривожності та низька емоційна стійкість особистості до стресу. Аналіз досліджень синдрому емоційного вигорання виявляє, що психологи зосереджували увагу на ідентифікації причин вигорання, які традиційно поділяють на два основні блоки: особливості професійної діяльності та індивідуальні характеристики професіоналів. Існує також третя група чинників, яка розглядає змістовні аспекти діяльності як окрему категорію.

Емоційне вигорання розглядається як один із сучасних механізмів психологічного захисту. Через свою відносну новизну, визначення цього феномена досить неоднозначне, хоча різні погляди на емоційне вигорання, як правило, не суперечать один одному. Вигорання негативно впливає на професійну діяльність і міжособистісні стосунки людини, спричиняючи емоційну та особистісну відчуженість, незадоволення собою, що може призвести до тривожності, депресії, психосоматичних розладів і неадекватних емоційних реакцій. Емоційне вигорання характеризується станом занепаду та дезорганізації на різних рівнях людського функціонування. Професійне вигорання є досить розповсюдженим явищем серед педагогів, тому вивчення його особливостей, механізмів виникнення та перебігу у педагогічній сфері має велике значення.

Отже, аналіз наукової психологічної літератури та результатів численних досліджень професійного вигорання дає нам змогу розглядати його як стан, який характеризується поступовою втратою суб'єктом життєвого тону під впливом пролонгованого стресу у професійній діяльності, що виявляється у симптомах хронічної втоми, загальному виснаженні, деперсоналізації, редукції професійних досягнень. Систематизація наявних даних із проблематики дослідження вказує на відсутність загальновизнаної базової концепції феномена професійного вигорання, одностайності в розумінні й тлумаченні його сутності та динаміки, чітких критеріїв диференціації з-поміж близьких за змістом понять: професійного дистресу, депресії, професійної деформації та ін., а відтак і визначеного психологічного статусу (психічний процес, стан, властивість).

## **1.2. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів**

Вважається, що термін «вигорання вчителя» (*teacher burnout*) першим увів у науковий обіг Г. Фройденбергер. Основні складові значення цього терміна: результат пролонгованого професійного стресу; впевненість суб'єкта, що наявні у нього внутрішні ресурси протидії стресорам або недостатні, або

неадекватні; стале виснаження, що часто спричиняє відсутність на роботі; виснаження, деперсоналізація, зниження відчуття виконаного обов'язку; негативний ефект професіоналізації.

К. Черніс охарактеризував професію педагога як таку, що «створена для вигорання», а основну причину цього вбачав у нестачі необхідного контролю за вихованцями, у неможливості приділити кожному з них належну увагу внаслідок переповнення навчально-виховних груп. Р. Левіс до складових додав ще й класне керівництво, дисципліну та взаємини з учнями. М. Борисова дослідила емоціогенні чинники професійного вигорання у функціональних структурах педагогічної діяльності, педагогічного спілкування, у специфіці «об'єкта» праці й особистості вчителя.

Важливим чинником вигорання вчителів О. Григор'єва вважає міру сформованості тих психологічних меж топографічної структури їхньої особистості, які забезпечують збереження й підтримку фізичного та психічного здоров'я і вибір стилю педагогічного спілкування. Науковець доводить, що найчастіше вигорають ті педагоги, які обирають ліберальний стиль, тому що вони захищаються від професійних стресів шляхом зниження оцінки своїх можливостей, а відтак відмовляються від багатьох професійних справ позаяк неспроможні виконувати їх належним чином [27]. На нашу думку, істотним уточненням цієї позиції є виявлений Н. Грисенко детермінуючий вплив недостатнього рівня професійної компетентності педагога на його неуспішність, що породжує невдоволення собою як фахівцем, а відтак вигорання [29].

З усіх існуючих моделей вигорання педагогів, які базуються переважно на причинах і наслідках цього явища, найбільш авторитетними є моделі, розроблені К. Маслач і М. Лайтером, а також І. Фрідманом. У першій моделі відображено вплив чинників зовнішнього середовища й особистісних рис/якостей і відведено важливу роль особливостям взаємодії «педагог-учень»: сприйняттю й оцінці вчителя учнями, їх поведінці та успішності тощо. У другій, яку автор назвав «моделлю зруйнованої мрії», увагу акцентовано на

прірві, яка утворюється між учительськими ідеалами та реальними труднощами. Ці труднощі, за І. Фрідманом, виникають у таких складових праці педагога: а) завданнях, пов'язаних з учнями; б) взаєминах з учнями; в) завданнях, що стосуються школи як організації; г) стосунках з керівництвом і колегами. Учений зауважує, що навіть найкращі педагоги-початківці відчують перехід від навчання до вчителювання як «шок реальності» («*Reality Shock*») – термін С. Веенмана, С. Джезуса та М. Пайшау. Тому на початкових стадіях професійної діяльності багатьом з них властиве зниження очікувань від професії у бік забезпечення хороших академічних показників відповідно до навчальної програми. Внаслідок цього якість їхньої навчально-виховної діяльності стає «приземленою» (маргінальною), некреативною. Вони розчаровуються, вичерпуються, виснажуються, вигорають. Деякі відмовляються від вчителювання, інші – борються, працюють і несуть свою роботу як важкий хрест [41].

Модель І. Фрідмана є вагомим підтвердженням позиції А. Пайнс та Е. Аронсона, які основну причину вигорання педагогів вбачають у ідеалізованих очікуваннях щодо праці. Науковці стверджують, що, найбільш вразливі щодо нього – захоплені ідеалісти. Якщо людина прийшла у цю професію з цинічним ставленням до неї, вона навряд чи вигорить, якщо ж у неї було сильне бажання віддавати себе іншим, то вона схильна до найважчого вигорання».

Подібну ситуацію змалювала Г. Ковач, яка вважає, що базовими детермінантами вигорання педагога є завищені очікування у студентському віці, культурний шок, надмірні очікування від праці, перевантаження нею, велика кількість учнів. Водночас вона наводить серйозні аргументи щодо відсутності прямо пропорційного каузального зв'язку між робочим навантаженням і вигоранням вчителів [50].

Натомість К. Дубініцька дійшла висновку, що провідними чинниками вигорання педагогів є предметний зміст їхньої діяльності та вікові й соціально-психологічні особливості дітей. Однак, за результатами її досліджень,



педагоги з вищим статусом, котрі більше «вкладають» у розвиток дитячого колективу, вигорають частіше й інтенсивніше [38].

Психофізіологічний вплив тижневого навантаження, кваліфікаційного рівня, спеціальності вчителів на їхнє вигорання дослідила Г. Латіна. При цьому науковець спиралась на дані, одержані В. Бойком, який встановив, що вчителі змушені працювати з такою інтенсивною самовіддачею та самоконтролем, що їхні психофізіологічні ресурси не відновлюються уповні до наступного робочого дня, що призводить до серцево-судинних захворювань (виявлено у 29,4 % педагогів), захворювань судин головного мозку (37,2 %), шлунково-кишкового тракту (57,8 %), невротичних розладів (60–70 %) і ін. [12].

Зростання показників вигорання педагогів під впливом шкільних реформ виявили Т. Коркорен, Л. Дж. Уолкер і Дж. Уайт. На цій підставі ми припускаємо, що реформування української освіти істотно сприяє вигоранню та іншим стресогенним розладам наших педагогів. Результати досліджень С. Наличасвої показують залежність вигорання педагогів від етапу навчального року та відмінності у його проявах у педагогічних працівників освітніх закладів різного рівня. Так, у вчителів загальноосвітніх шкіл воно проявляється насамперед і здебільшого в емоційній сфері, його рівень є стабільно високим і досягає максимальних показників у кінці навчального року. Тоді як у викладачів ЗВО показники вигорання зростають всередині навчального року та проявляються передусім у деформації ставлень до себе, до колег і студентів, до роботи в цілому [23].

Статистично значущі вищі показники рівня вигорання у вчителів міських шкіл у порівнянні з сільськими виявили Дж. Каннінгем і М. Хаберман. М. Хаберман виявив такі важливі особливості цього процесу: 1) вищий рівень стресу в учителів великих міських шкіл; 2) високий рівень виснаження молодих вчителів у школах з невеликою кількістю учнів; 3) підвищена напруга, пов'язана з дисципліною і поведінкою учнів у вчителів міських шкіл; 4) вищий рівень стресу в учителів старших класів у порівнянні

з вчителями молодших; 5) вищий рівень вигорання, що виявляється у відчуженні, безсиллі та стресі у менш досвідчених вчителів [25]. Типовими симптомами вигорання педагогів ці дослідники вважають також брак енергії (наснаги); дратівливість, як наслідок напруги; застуди, набряки та біль у суглобах і м'язах, головний біль, біль у грудях і шлунку, труднощі з диханням, пронос, зниження лібідо, депресію, нудоту та запаморочення, втрату апетиту, безсоння тощо [22].

Про зв'язок професійного вигорання з віком, стажем, статтю вчителів свідчать результати досліджень Б. Перлмана та І. Хартмана, Б. Фарбера, М. Губермана, Ф. Люненберга і В. Кадавіда, К. Лейтвуда, Н. Водоп'янової і О. Старченкової, Т. Зайчикової, Н. Назарук, Т. Каткової та ін. Але чимало з наведених ними даних досить суперечливі. Наприклад, М. Губерман вважає, що вигорання педагогів сягає піку між 7 і 12 роками професійної діяльності та у віці від 30 до 45 років [24]. Б. А. Фарбер стверджує, що вчителі віком 33–44 роки найменш схильні до вигорання [21]. Б. Перлман, І. Хартман, К. Лейтвуд і ін. дотримуються думки, що вищі рівні вигорання властиві більше молодим вчителям [28], а в педагогів з невеликим і дуже великим стажем роботи (понад 25 років) ризик вигорання нижчий [26]. Т. Каткова приходить до висновку, що вищі показники вигорання у педагогів зі стажем 10–15 років та у віковому діапазоні 29–39 років [52].

На думку Н. Водоп'янової та О. Старченкової, позитивний взаємозв'язок вигорання з віком обумовлений відповідністю віку професійному стажу. Втім, у 45–50 років вік сам починає здійснювати вплив на вигорання, тому нерідко можливе перетворення цього зв'язку у зворотний [19]. Вірогідно, що ця зворотна кореляція якось пов'язана з віковими змінами, зокрема, з переоцінкою цінностей, особистісним і професійним зростанням/збідненням.

Щодо гендерних особливостей вигорання педагогів встановлено, що чоловікам більш властиві емоційне виснаження і деперсоналізація та вищі, ніж жінкам, рівні вигорання [18]; що наявність підтримки співробітників у жінок призводить до зниження емоційного виснаження, а у чоловіків – до

підвищення особистих досягнень [23]. Ще інші джерела [53] не показали взаємозв'язків між статтю, сімейним станом педагогів і вигоранням.

Результати чисельних досліджень впливу індивідуально-психологічних властивостей педагогів на їхнє професійне вигорання свідчать про зв'язки каузального характеру між ним і: нейротизмом, особистісною витривалістю, локусом контролю, темпераментальними і характерологічними властивостями; самооцінкою, ціннісними орієнтаціями, мотивацією, паттерном типу А (наявність ознак гніву, життя у постійному цейтноті, експресія сум'яття, зумовленого незадоволеними актуальними прагненнями), властивого особам, налаштованим на конкуренцію та успіх, агресивністю, тривожністю, емоційною сенситивністю, самоефективністю; самоставленням, осмисленістю життя тощо. Так, М. Борисова з'ясувала, що педагогам з високими показниками вигорання властиві: високий рівень нейротизму, неузгодження у мотиваційній та ціннісно-орієнтаційній сферах, неефективна саморегуляція [16], а Н. Назарук виявила у них низький рівень комунікативної компетентності, занижену самооцінку, тривожність, песимістичні налаштування, пригнічений настрій, різні страхи, повільність, невпевненість, високу чутливість, небажання бути лідером, інтровертованість, неконфліктність чи, навпаки, високу конфліктність, загальмованість або ж високу збудливість [11].

Отже, викладене свідчить, що вчені не є одностайні у своїх висновках. Аналіз особливостей професійного вигорання у представників педагогічної професії вказує на те, що воно обумовлюється впливом цілого комплексу чинників і має різноманітні прояви. Часто сама професія стає серйозним випробуванням, перевіркою ресурсів, професіоналізму фахівця і створює передумови для формування професійного вигорання. Проте простежується одна закономірність: стійкість до сприйняття негативних емоцій, зниження внутрішніх переживань негативного характеру допомагають фахівцю зберігати емоційну рівновагу та протистояти вигоранню.

### 1.4 Специфіка емоційного вигорання вихователів ЗДО

В реаліях війни педагогічні працівники ЗДО стикнулися із актуальною потребою адаптуватися до виконання професійних обов'язків в екстремальних умовах, з якими раніше не стикалися, не мали відповідної професійної підготовки та досвіду. Наразі соціальна роль педагога не лише зазнала карколомних змін, але й підвищення вимог до спеціаліста, що сприяє: трансформації професійно важливих рис і навичок, умінь, таких як адаптивність, гнучкість у плануванні та проведенні занять у різновікових групах, опанування методів ефективного навчання та виховання дітей під час перебування в укритті; підвищенню стресостійкості, самоконтролю, актуалізації толерантності до невизначеності, забезпеченню посиленої безпеки власної та вихованців, оволодінню методами та прийомами стабілізації психоемоційного стану дорослих і дітей, вмінню надавати першу психологічну допомогу, бути готовими до нагального внесення коректив у освітній процес [29; 30].

Дошкільний вік є критичним періодом у розвитку особистості, оскільки діти у цьому віці особливо чутливі до впливів зовнішнього середовища. Надзвичайно важливо, щоб у цей час діти мали позитивний досвід спілкування з дорослими, які є важливими для них, такими як вихователі. Однак поведінка вихователів дошкільних закладів не завжди відповідає потребам і очікуванням дітей. Емоційне вигорання вихователя може стати причиною того, що діти переймають спотворені форми спілкування та взаємодії. Педагогічна робота вимагає значного особистісного ресурсу для впорядкування зі стресом, емоційним напруженням та втомою. Тому актуальним стає визначення ключових чинників емоційного вигорання серед вихователів дошкільних закладів для запобігання цьому явищу та для підтримки реалізації професійного потенціалу педагогів [44].

Професійне вигорання являє собою процес, під час якого особа поступово втрачає свою емоційну, когнітивну та фізичну енергію. Цей процес характеризується симптомами, такими як емоційне та розумове виснаження,

фізична втома, особистісна відстороненість та зниження задоволення від роботи. Синдром вигорання вважається однією з форм особистісної деформації, що представляє собою комплекс негативних психологічних станів, що виникають в результаті інтенсивного та емоційно насиченого спілкування або складності діяльності, відповідальності та подальшого впливу на особистість. Емоційне вигорання негативно впливає на психічне та фізичне здоров'я, систему міжособистісних стосунків, професійну ефективність, ставлення до колег та дітей, сприяючи розвитку тривожності, депресії та психосоматичних розладів. У науковій літературі цей феномен розглядається як комплексний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження робочої продуктивності, реакцію на робочі стреси, яка містить психологічні, психофізіологічні та поведінкові компоненти, та як система, що складається з фаз напруження, резистенції та виснаження [41].

Дослідження професійного вигорання вихователів ЗДО виявляє ряд соціальних, психологічних та соціально-психологічних чинників. Серед соціальних чинників особливо важливими є посадові обов'язки та підвищена відповідальність. Часто вихователі стикаються з надмірною кількістю або нечітко сформульованими обов'язками, що може призвести до сумнівів у власній компетентності та відчуття безпорадності. Відповідальність, пов'язана з роботою вихователя, також може спричинити стрес та емоційне виснаження. Вихователі дошкільних навчальних закладів працюють в режимі двостороннього контролю. Їм необхідно під час роботи не порушувати загальні правила та норми, знаходячи при цьому індивідуальний підхід до кожної дитини, її батьків та колег. Їм необхідно уважно вислухати кожну дитину, передбачити її вчинки, допомогти їй впоратися зі складними завданнями. При цьому вони несуть моральну та юридичну відповідальність за життя та здоров'я кожної дитини, в результаті чого виникає нервово перенапруження.

Основні соціально-психологічні чинники, що сприяють професійному вигоранню вихователів ЗДО:

1) Психологічний клімат у колективі (якість міжособистісних стосунків у колективі має значний вплив на емоційний стан особистості. Негативний психологічний клімат може спричиняти емоційне виснаження або викликати потребу в обмеженні емоційних контактів з колегами, що впливає на взаємодію вихователя з дітьми, батьками та колегами);

2) стресові ситуації, не пов'язані з роботою (різноманітні життєві стреси, з якими стикаються вихователі у позаробочий час, можуть негативно впливати на їхню роботу і емоційну стійкість. Це може включати відносини у сім'ї, здоров'я близьких та власне самопочуття);

3) рівень мотивації (високий рівень мотивації є важливим для ефективної роботи та емоційної задоволеності. Вихователі з низькою мотивацією можуть не приділяти належної уваги дітям та своїм професійним обов'язкам, що може викликати емоційне вигорання і прояви байдужості та емоційної черствості);

4) задоволення потреби в самоактуалізації (невміння або неможливість реалізувати свій потенціал може спричинити відчуття неповноцінності, відчуженості та самотності, що є чинниками емоційного вигорання);

5) рівень комунікативних навичок (вміння ефективно спілкуватися з дітьми, їхніми батьками та колегами є ключовим для вихователя. Низький рівень комунікативних навичок може призвести до труднощів у роботі, емоційного напруження та вигорання);

6) рівень емпатії (вихователі з низьким рівнем емпатії можуть відчувати менше задоволення від роботи та взаємодії з дітьми, що може призвести до емоційного вигорання. З іншого боку, надмірне співпереживання також може бути фактором ризику, оскільки кожна стресова ситуація залишає глибокий відбиток на емоційному стані).

Ці соціально-психологічні чинники в різній мірі сприяють розвитку емоційного вигорання і можуть знизити професійну ефективність педагогів.

Дослідження виявляють, що вихователі дошкільних навчальних закладів, схильні до трудоголізму і невротичного перфекціонізму, найбільш уразливі до емоційного вигорання. Такі особистості відрізняються надмірним прагненням до досконалості, як у професійній, так і в особистій сферах, і нездатністю приймати все, що не відповідає їх високим стандартам. Це призводить до зниження задоволення від роботи, незважаючи на те, що інші можуть оцінити їх роботу як бездоганну. Вони відчують постійне відчуття неповноцінності та вразливості, що породжує стресогенне коло саморуїнних зусиль. Прагнення до самоактуалізації, хронічний суб'єктний дискомфорт сприяють виникненню психосоматичних і невропатичних розладів. Л. Лафферті вказує на «прив'язування» прагнення власної значущості до професійної діяльності як на ключовий фактор негативного впливу невротично-перфекціоністського комплексу на продуктивність праці, що виявляється у зайвій увазі до непотрібних деталей.

Отже, прагнення педагога до професійної компетентності не повинно переходити в невротичний перфекціонізм та трудоголізм. Психопрофілактична та психокорекційна робота, спрямована на розвиток ефективних копінг-стратегій та нівелювання пасивних механізмів психологічного захисту, повинна стати важливим завданням для психологів у освітній галузі. Доведено, що ефективний копінг знижує рівень емоційного вигорання, підвищує професійну ефективність і загальне задоволення життям. Перфекціонізм, який базується на стійкій мотивації досягнення, відповідальному альтруїзмі, гнучкому мисленні, здатності і адекватно сприймати та аналізувати помилки, може бути адаптивним і не викликати емоційного вигорання. Як показали Й. Стоєбер, К. Отто, такий перфекціонізм може протидіяти негативному впливу, включаючи деструктивний тиск з боку вихованців та їхніх батьків, і сприяти продуктивній роботі педагога.

Результати дослідження, проведеного Н. Водоп'яною і В. Зінченко, підтверджують, що для зниження ризику професійного вигорання у педагогів корисним є застосування ними конструктивних моделей поведінки, таких як

пошук соціальних контактів і підтримки, а також асертивні дії. Натомість неконструктивні моделі поведінки, як-то уникнення, маніпуляції, асоціальні та агресивні дії, можуть сприяти вигоранню і професійній дезадаптації. Л. Тищук у 2008 році показала, що запобігти вигоранню допомагають формування у вихователів проблемно-орієнтованої копінг-поведінки, розвиток творчих аспектів професійної діяльності, гуманність у взаєминах, підвищення рівня комунікативних навичок та психологічної культури, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Важливо враховувати, що вибір копінг-стратегій залежить від особливостей конкретної ситуації. В. Дж. Конвей і Д. Дж. Террі встановили, що інструментальна копінг-стратегія ефективна, коли особа може контролювати ситуацію, а емоційна – коли контроль неможливий.

Також слід пам'ятати, що протидія стресорам залежить не лише від особистісних та соціально-психологічних ресурсів, але й від фінансових можливостей. Особи з низьким економічним статусом частіше відчують себе безсилими у стресових ситуаціях і обирають стратегію уникнення. За даними О. Туренко, пасивні стратегії «уникання» частіше характерні для вихователів у віці 40–45 років, тоді як маніпулятивні та асоціальні стратегії – для колег молодшого віку (20–40 років) [19].

Отже, активні методи боротьби виявляються ефективними у протидії вигоранню серед педагогів, включаючи вихователів ЗДО. Навчаючи їх використовувати ефективні копінг-стратегії в складних професійних ситуаціях, можна істотно знижувати рівень стресу, виснаження та вигорання. Однак важливо зазначити, що досягнення психологічного полегшення через захисні механізми є тимчасовим і ілюзорним, хоча це також може сприяти їх використанню у подібних ситуаціях. Л. Субботіна показала, що чим вищий рівень вигорання у педагога, тим стабільніший його психічний захист та тим більш стереотипними стають моделі його поведінки. Цей захисний паттерн мінімізує витрати психічної енергії, але одночасно обмежує особистісний розвиток, активну життєву позицію та креативність вихователя, призводячи до



внутрішньої замкненості, соціальної пасивності, зниження самооцінки, станів тривоги та смутку. За словами Г. Коритової, це є частиною дезадаптивної захисної системи, що обмежує свідомість особистості від неприємних переживань, пов'язаних з роботою, та є непродуктивним [19].

Отже, активне протистояння деструктивним психологічним захистам є ключовим елементом у боротьбі з професійним вигоранням вихователів ЗДО. Навчання педагогів ефективному використанню копінг-стратегій у складних професійних ситуаціях допомагає знижувати рівень стресу, виснаження та вигорання. Важливо врахувати, що досягнення психологічного полегшення за допомогою захисних механізмів є тимчасовим і ілюзорним, але це сприяє їх використанню у подібних ситуаціях. Л. Субботіна виявила, що зі зростанням рівня вигорання у педагогів стабілізується їхній психічний захист, а поведінкові моделі стають більш шаблонними. Такий захисний паттерн мінімізує витрати психічної енергії, але обмежує особистісний розвиток, активну життєву позицію та креативність, призводячи до внутрішньої замкненості, соціальної пасивності, зниження самооцінки, появи тривоги та смутку.

Основні чинники, які спричиняють професійне вигорання серед вихователів ЗДО в Україні на сьогодні, містять високу відповідальність за вихованців, щоденні психічні перевантаження, обширний обсяг обов'язків, потребу в емоційному вкладі, суворі часові обмеження, віддаленість результатів роботи в часі, рольові конфлікти, адміністративний контроль, невизначеність та розбіжності психогігієнічних норм, слабе нормативне регулювання, складну поведінку дітей, обмежені можливості для професійного розвитку, а також сімейні обов'язки та нестачу часу для особистого життя.

Вплив професійного вигорання вихователів ЗДО є значним не лише для них самих, але й для всіх, хто з ними взаємодіє. Їхній негативний стан передається вихованцям, їхнім батькам, колегам і членам сім'ї через механізм емоційного зараження. Це викликає збільшення невротизації серед

вихованців, блокування когнітивних і вольових процесів, що негативно позначається на ефективності їхнього виховання та навчання. Л. Кремер-Айон і Г. Курц підкреслюють, що вигорілий педагог у системі освіти становить серйозну проблему, яка полягає не лише в зменшенні мотивації та ініціативи, але й у тому, що його деморалізація та поведінка можуть негативно впливати на атмосферу у групі дітей [15].

Дослідження показують, що вигорілі педагоги часто мають такі *деструктивні характеристики*: напруженість, дратівливість, конфліктність, агресивний самозахист, втомлюваність, емоційна лабільність, погіршення психосоматичного здоров'я, пригнічення творчої активності, відчуття самотності, зниження професійних спроможностей та вдволення від досягнень, порушення емоційної адекватності та емпатії, рефлексії, самооцінки, нормативної поведінки, руйнування навичок комунікативної компетентності, зниження мотивації до професійної діяльності та інтересу до пізнання, деструктивну зміну ціннісних орієнтацій, внутрішньо-особистісні та групові конфлікти, цинічне дистанціювання від проблем та інтересів вихованців, професійну неефективність, пов'язану з усвідомленням неспроможності відповідати за поведінку та навчання дітей.

Позитивна мотивація в професійній діяльності вихователів ЗДО повинна базуватися на любові та відповідальності до дітей, відчутті професійного та громадянського обов'язку, інтересі до результатів і змісту роботи, захопленні нею, задоволенні від спілкування з дітьми, та усвідомленні високої місії вихователя. Негативні мотиви, які затримують вихователя в ЗДО, містять матеріальні інтереси, такі як заробіток, тривала відпустка, графік роботи, можливість отримання квартири, та інші пільги. Вихователі, які налаштовані на уникнення невдач і очікують на негативні наслідки, частіше вигорають, оскільки постійне очікування невдач виснажує навіть успішних фахівців.

Поверхова мотивація вибору професії та неадекватне уявлення про неї призводять до низької ефективності та відсутності задоволення від роботи, що має негативні наслідки. Перфекціонізм може бути невротичним, що сприяє

дезадаптації і вигоранню, або адаптивним, пов'язаним із досягненням успіху, адекватною самооцінкою і реалістичністю цілей, що зберігає особистісні ресурси.

Спрямованість особистості на гуманістичні духовно-моральні цінності є сильним основою для протидії вигоранню, в той час як орієнтація на дефіцитні цінності (матеріальні, прагматичні) є сприятливим ґрунтом для розвитку вигорання. Ставлення до себе (самоствлення) також є ключовим: позитивне ставлення, засноване на адекватній самооцінці та реалістичному рівні домагань, є ефективним, тоді як завищені або занижені самооцінка і рівень домагань сприяють вигоранню. Копінг-стратегії та механізми психологічного захисту повинні бути спрямовані на протидію стресорам, особливо тим, які ведуть до вигорання. Деякі механізми психологічного захисту можуть бути адаптивними в певних умовах, хоча загалом приносять лише тимчасове полегшення.

Отже, теоретичний аналіз наукових робіт щодо професійного вигорання підкреслює неоднозначність у розумінні та підходах до вивчення цього явища, а також недостатнє дослідження відновлення особистості після вигорання. Особливо важливим є визначення психологічних умов та методів корекції, які б сприяли зменшенню або подоланню симптомів професійного вигорання у вихователів ЗДО.

Існуючі дослідницькі підходи до професійного вигорання можна класифікувати як результативний, процесуальний, синтетичний, системний і екзистенційний. Серед різноманітних моделей вигорання найбільш розповсюдженою є трифакторна модель К. Маслач і С. Джексона, яка розглядає вигорання як комбінацію емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції персональних досягнень. Інші моделі зазвичай є модифікацією цієї моделі або адаптовані під специфіку досліджуваної вибірки. Систематизація наявних даних вказує на неоднозначність у трактуванні характеристик, динаміки та загально визнаної концепції професійного вигорання, а також відсутність чітких критеріїв для відрізнєння вигорання від подібних розладів,

таких як професійний дистрес, депресія, професійна деформація та ін., що підкреслює потребу у визначенні психологічного статусу цього феномена [58; 59; 60].

Аналізуючи різні описи симптомів *професійного вигорання*, ми уточнили його визначення як *стану, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу, характеризується поступовою втратою життєвої енергії, виснаженням, відчуженістю та зниженням професійної продуктивності*.

Дослідники виділяють такі ключові зовнішні чинники професійного вигорання серед вихователів ЗДО: висока відповідальність за здоров'я та безпеку дітей, що вимагає великої самовіддачі; значний дисбаланс між зусиллями та винагородою; неефективне нормативне регулювання. Додатковими чинниками, які посилюють вплив професійних обставин, є родинні обов'язки і нестача часу для сімейного життя, що збільшують психоемоційний та фізичний стрес.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

#### 2.1 Обґрунтування програми дослідження, проведення експерименту та результати первинної діагностики

*Дослідження проводилось у три етапи: перший* – вивчення проблеми професійного вигорання у сучасній психолого-педагогічній літературі, вивчення питання специфіки професійного вигорання вихователів ЗДО; *другий* – підбір діагностичних методик для вивчення професійного вигорання вихователів ЗДО; *третій* – розробка, апробація та перевірка дієвості програми психологічної корекції професійного вигорання вихователів ЗДО. Вибірка складалась із 38 учасників – вихователів ЗДО м. Подільськ.

Враховуючи актуальність та необхідність, вибірку ми не ділили на контрольну та експериментальну, а замість цього порівнювали результати всіх респондентів до та після формувального впливу. Такий підхід називається дизайном «до-після» (англ – «pre-post design»). Він використовується, коли потрібно оцінити вплив певного втручання або на всю групу.

У дослідженні нами використано такі *методики*: «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон); опитувальник «Самооцінка психічних станів» (адаптований варіант методики Г. Айзенка) та Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової). Охарактеризуємо ці методики детальніше.

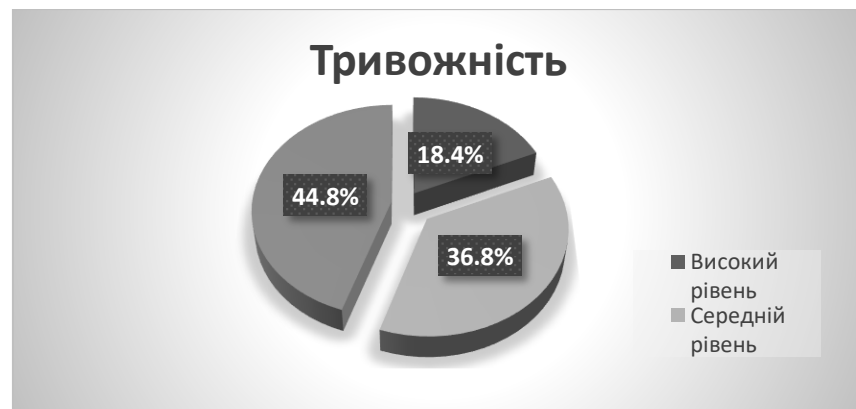
*Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової)* містить 22 запитання, які відповідають 3 субшкалам: 1) емоційне виснаження, яке характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю, емоційним перенасиченням; 2) деперсоналізація, що проявляється у деформації стосунків з іншими людьми (в одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, а в інших – зростання негативізму, цинічності установок і почуттів

стосовно підлеглих, колег по роботі); 3) редукція особистих досягнень, яка полягає в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм щодо службової гідності та можливостей, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

*Опитувальник «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка)* дозволяє оцінити деякі неадаптивні стани (тривога, фрустрація, агресія) і властивості особистості (тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність), які можуть негативно впливати на вихователів ЗДО, впливають на рівень їх психологічного благополуччя, тому потребують діагностики з метою своєчасної корекції. За цією методикою, тривожність – це індивідуальна психічна особливість, яка виявляється в схильності людини до частих і інтенсивних переживань стану тривоги, а також в низькому порозі його виникнення. Тут тривога інтерпретується як переживання емоційного дискомфорту, що пов'язаний з очікуванням неблагополуччя, з передчуттям небезпеки. Фрустрація розуміється як психічний стан, викликаний неуспіхом у задоволенні потреби, бажання. Агресивність – це не викликана об'єктивними обставинами, неспровокована ворожість людини по відношенню до людей і навколишнього світу. Ригідність – ускладненість (аж до повної нездатності) у зміні наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно потребують її перебудови.

Методика складається з 40 тверджень. Респонденту пропонується уважно прочитати опис різних психічних станів. Якщо цей опис збігається з його станом і стан виникає часто, то необхідно оцінити його в 2 бали. Якщо цей стан виникає зрідка, то ставиться 1 бал. Якщо не збігається зі станом респондента – 0 балів. Бали додаються за кожною групою запитань за 4 шкалами: шкали тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності. Інтерпретація результатів здійснюється згідно з ключем, шляхом визначення рівня вираження кожного стану, де сума балів від 0 до 7 відповідає низькому рівню, 8-14 балів – середньому та 15-20 балів – високому рівню.

Результати первинної діагностики дали змогу сформувати картину щодо психологічного благополуччя вихователів ЗДО та окреслити наявні психологічні проблеми та моральні труднощі. За результатами застосування опитувальника «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка) вдалось отримати наступні результати. На рис. 2.1 відображено виявлений рівень тривожності вихователів ЗДО.



**Рис. 2.1. Рівень тривожності у вихователів ЗДО (у %).**

Високий рівень тривожності зафіксовано у 18,4% респондентів; середній рівень – у 44,8 % та низький – у 38,6% діагностованих вихователів ЗДО. Як бачимо, більшості респондентів притаманний середній рівень тривожності, але є також респонденти з високим рівнем. Тривожність може істотно впливати на професійну діяльність вихователів дошкільних закладів, порушуючи як їхнє особисте благополуччя, так і якість освітнього процесу. Ось деякі з наслідків: вигорання (постійний стрес та тривожність можуть призвести до професійного вигорання), зниження самооцінки (тривожність часто супроводжується почуттями невпевненості у власних професійних здібностях, що може знижувати самооцінку вихователя); емоційна лабільність (високий рівень тривожності може призводити до емоційної нестабільності, викликаючи перепади настрою та зниження емоційного контролю). Все це може призвести до проблем щодо управління виховним процесом, конфліктів з батьками вихованців, погіршення фізичного здоров'я.

Наступним ми проаналізували рівень фрустрації вихователів ЗДО. Фрустрація з психологічної точки зору – це стан емоційного напруження, який виникає, коли людина стикається з перешкодами на шляху до досягнення своїх цілей або задоволення своїх потреб. Це може бути викликано зовнішніми обставинами, такими як невдачі чи проблеми, або внутрішніми, такими як конфлікти між різними бажаннями або очікуваннями. Результати відображені на рис. 2.2.



**Рис. 2.2. Рівень фрустрації у вихователів ЗДО (у %).**

Високий рівень фрустрації зафіксовано у 26,3 % респондентів; середній рівень – 52,6 % та низький – у 21,1% діагностованих вихователів ЗДО. Фрустрація в роботі вихователів дошкільних закладів може мати глибокий вплив на їхню професійну діяльність та особисте благополуччя. Цей стан виникає, коли очікування вихователя не відповідають реальності, чи це через обмежені ресурси, складнощі в управлінні класом, недостатню підтримку адміністрації чи конфлікти з батьками. Фрустрація може призвести до вигорання, емоційного виснаження, зниження професійної ефективності та мотивації.

Вихователі, які постійно відчувають фрустрацію, можуть стати менш терплячими та емпатійними до потреб дітей, що негативно впливає на виховний процес та розвиток дітей. Вони також можуть виявляти знижену

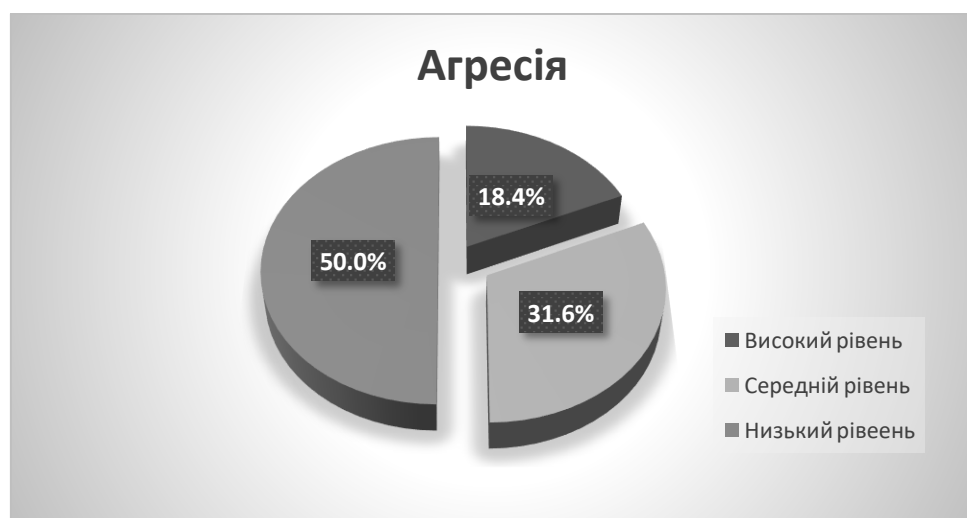


здатність до креативного та гнучкого підходу в навчанні, оскільки фрустрація звужує їхнє сприйняття та можливості вирішення проблем. Відсутність задоволення від роботи та відчуття безпорадності можуть змусити вихователів відчувати, що їхні зусилля є марними.

Фрустрація також може вплинути на фізичне здоров'я вихователів, спричиняючи симптоми, такі як головний біль, високий кров'яний тиск та проблеми зі сном, що ще більше зменшує їхню здатність ефективно працювати. Вона може порушувати відносини з колегами та батьками, створюючи напружене робоче середовище.

Вважаємо, що важливо, щоб адміністрація дошкільних закладів визнавала та розуміла чинники, що спричиняють фрустрацію, та працювала над їх зменшенням, забезпечуючи вихователям підтримку та ресурси, необхідні для успішного виконання їхньої роботи. Розвиток стратегій самодопомоги та підвищення рівня професійної підтримки можуть допомогти зменшити фрустрацію та покращити загальне благополуччя та професійну ефективність вихователів.

Наступним ми проаналізували рівень агресії вихователів ЗДО, результати відображені на рис. 2.3.



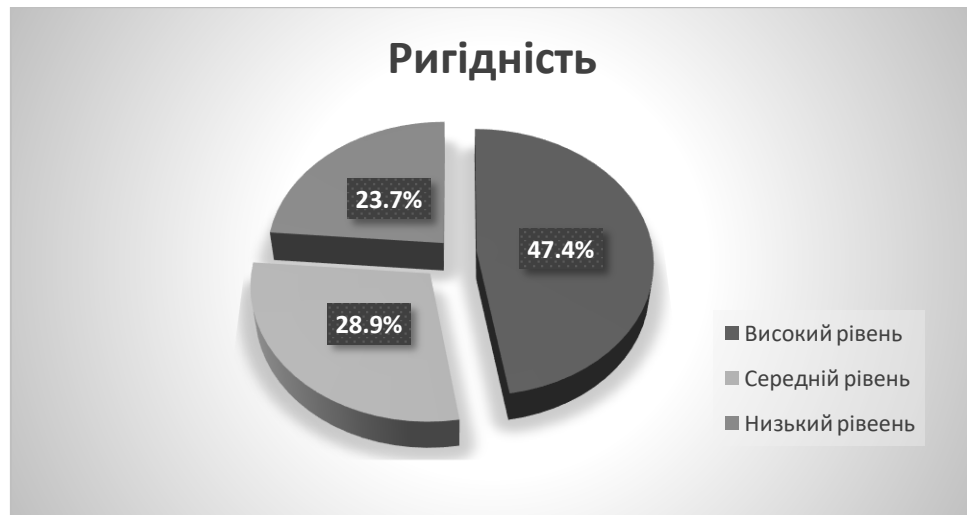
**Рис. 2.3. Рівень агресії у вихователів ЗДО (у %).**

Високий рівень агресії зафіксовано у 18,4 % респондентів; середній рівень – у 31,6 % та низький – у 50,0 % діагностованих вихователів ЗДО. Агресія, яку вихователі дошкільних закладів можуть зустрічати у своїй роботі, чи то від дітей, батьків, або навіть колег, має значний вплив на їхню професійну діяльність та особисте благополуччя. Агресивна поведінка може приймати різні форми, включаючи словесну агресію, фізичні дії або психологічний тиск, і часто створює навколишнє середовище, що відчувається як загрозливе або вороже.

Вплив агресії на вихователів може бути глибоким. Перш за все, це може призвести до емоційного виснаження та стресу. Постійне відчуття напруженості та потенційної загрози може зменшити здатність вихователя до емпатії та терпіння, що є ключовими у вихованні та навчанні маленьких дітей. Також це може підірвати авторитет вихователя та його впевненість у своїх педагогічних методах. Довготривала агресія може призвести до зниження професійної мотивації та відчуття професійної компетентності.

На фізичному рівні, постійний стрес від агресивного середовища може спричинити проблеми зі здоров'ям, такі як головні болі, високий кров'яний тиск та втому. Також це може погіршити загальний емоційний стан, спричиняючи депресію та тривожність. З погляду освітнього процесу, агресія може відволікати вихователя від основної мети навчання та виховання дітей. Вихователі можуть відчувати, що вони витрачають занадто багато часу та енергії на управління конфліктами замість того, щоб зосередитися на позитивному розвитку дітей.

Наступним ми проаналізували рівень ригідності вихователів ЗДО, результати відображені на рис. 2.4.



**Рис. 2.4. Рівень ригідності у вихователів ЗДО (у %).**

Високий рівень ригідності зафіксовано у 47,4 % респондентів; середній рівень – у 28,9 % та низький – у 23,8 % діагностованих вихователів ЗДО. Ригідність у професійній діяльності вихователів дошкільних закладів може мати значний вплив на їхню роботу, взаємодію з дітьми, батьками та колегами, а також на загальну ефективність освітнього процесу. Ригідність у цьому контексті означає негнучкість у методах викладання, відсутність гнучкості у вирішенні проблем та небажання адаптуватися до нових ситуацій або інформації.

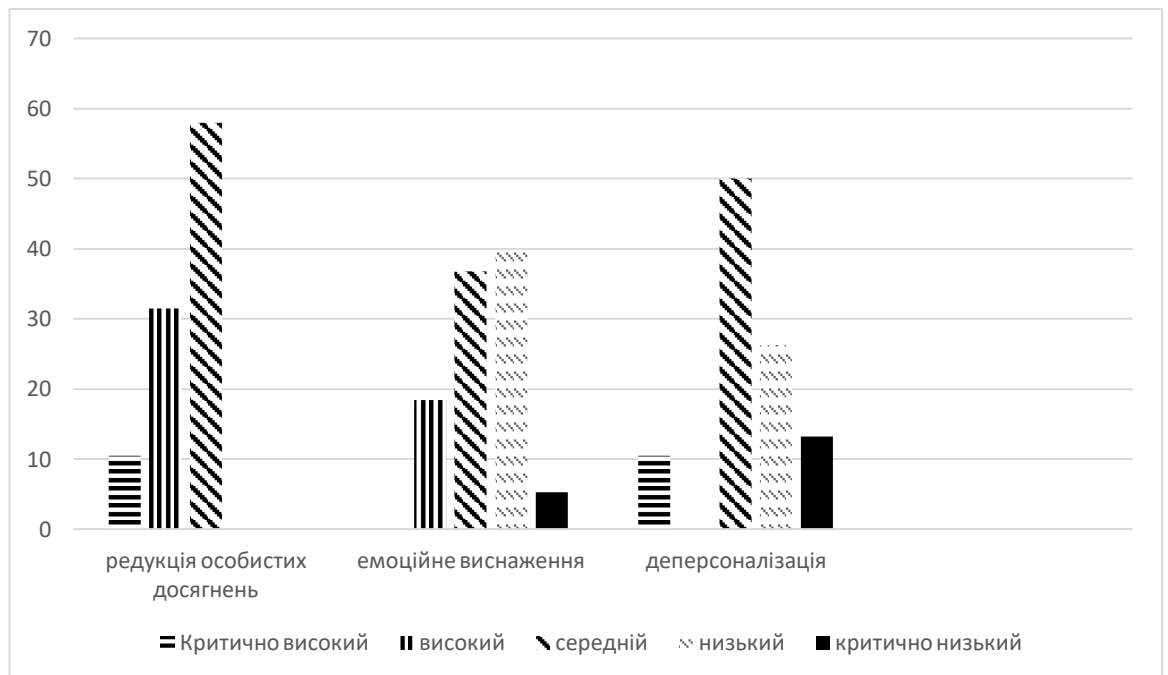
У вихователів, які демонструють ригідність у своїй поведінці, може бути складно відреагувати на індивідуальні потреби кожної дитини, оскільки вони можуть схилитися до застосування одного підходу для всіх, не зважаючи на різноманітність дитячих особливостей і потреб. Це може призвести до недостатньо ефективного навчання та виховання, оскільки діти відрізняються за своїми стилями навчання, емоційними потребами та рівнями розвитку.

Також ригідність може ускладнити адаптацію до змін у освітніх програмах та методиках. Вихователі, які не готові приймати нові підходи або змінювати свої викладацькі методи, можуть залишатися позаду сучасних освітніх тенденцій, що може вплинути на якість освіти, яку вони надають. Крім того, ригідність може впливати на відносини з батьками і колегами. Вихователі, які не гнучкі у своїх поглядах або підходах, можуть зіткнутися з

конфліктами або непорозуміннями, що може призвести до створення напруженого середовища у дошкільному закладі. Важливо, щоб вихователі були відкритими до зворотного зв'язку та готовими до співпраці, щоб створити позитивне та підтримуюче середовище для дітей та їхніх сімей.

Вважаємо, що ригідність може призвести до професійного вигорання. Вихователі, які не адаптуються до змін та викликів, можуть відчувати фрустрацію та втомленість, що негативно впливає на їхнє емоційне благополуччя та енергію для роботи. Гнучкість та відкритість до нових ідей та підходів є ключовими для підтримки задоволеності та ефективності у роботі вихователя.

Наступним етапом було застосування *методики К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової «Діагностика професійного вигорання»*. Результати відображені на рис. 2.5



**Рис. 2.5 Рівень професійного вигорання вихователів за кожною шкалою (редукція особистих досягнень, емоційне виснаження, деперсоналізація) (у %)**

Ми з'ясували, що найбільш вираженою ознакою для досліджуваних є «редукція особистих досягнень». У працівників було виявлено такі

результати: 10,5 % мають критично високі результати, 31,5 % – високі результати та ще 58,0% – середні результати. У людей, в яких переважає ця ознака, може спостерігатися зниження почуття компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності власної діяльності, виникнення почуття провини за власні негативні прояви або почуття, негативне сприйняття себе у професійній діяльності, зниження професійної та особистої самооцінки, поява почуття власної неспроможності, байдужості до роботи. Не виключене зниження рівня мотивації до роботи, що виявляється у зменненні ентузіазму й ініціативності.

«Емоційне виснаження» у досліджуваних виражене середньою мірою, зокрема високі результати – у 18,4 % респондентів, середні – у 36,8 %, низькі – у 39,5% та категорично низькі – у 5,3 %. Емоційне виснаження є ключовою складовою частиною професійного вигорання. Для нього характерні зниження емоційного фону, посилення байдужості, негативізм, незадоволеність роботою, емоційне перенасичення.

Найменш вираженою ознакою в опитуваних є «деперсоналізація», зокрема критично високі показники виявлено у 10,5% опитуваних, середні – у 50,0%, низькі – у 26,3% та критично низькі – у 13,2%. Деперсоналізація виявляється у схильності негативно оцінювати свої професійні досягнення, недооцінюванні себе та власних успіхів, негативному ставленні до роботи та можливих перспектив, формальності контактів із колегами на роботі тощо.

Отже, професійне вигорання серед вихователів ЗДО має значний вплив на їхню роботу, взаємодію з дітьми, колегами та батьками, а також на загальну якість виховного та розвивального процесу. Вигорання є психологічним станом, що характеризується емоційним виснаженням, зниженням особистої ефективності та деперсоналізацією, тобто відчуженістю від робочих обов'язків та дітей.

Підсумовуючи результати експериментального дослідження, можна зробити висновок, що через складну специфіку своєї роботи вихователі ЗДО схильні до професійного вигорання. У ході дослідження виявлено, що частина

респондентів має високий рівень фрустрації (26,3 %), тривожності (18,4 %), агресії (18,4 %) та ригідності (47,4 %).

Також критично високі показники за ознакою «деперсоналізація» виявлено у 10, 5% респондентів. Деперсоналізація містить відчуження та цинічне ставлення до роботи. Вихователі можуть почати сприймати своїх вихованців та їхні сім'ї як об'єкти, а не як індивідуумів з унікальними потребами та характеристиками. Це зменшує якість взаємодії між вихователем і дитиною, а також може негативно впливати на розвиток дитини. За ознакою «редукція особистих досягнень» – у 10,5 % виявлено критично високі показники та 31,5 % – високі результати. Це може призвести до зниження особистої ефективності, вихователі починають сумніватися у своїх професійних здібностях та внеску. Вони можуть відчувати, що їхні зусилля є недостатніми або непродуктивними, що може призвести до зниження задоволення від роботи та почуття власної важливості.

За ознакою «емоційне виснаження» високі результати зафіксовано у 18,4 % респондентів. Емоційне виснаження є однією з основних характеристик професійного вигорання. Вихователі, які відчують емоційне виснаження, можуть виявляти втому, зниження енергії, почуття перевантаження та втрату мотивації. Це може призвести до того, що вихователі стають менш відповідальними у своїх педагогічних підходах, вони можуть виявляти меншу турботу та увагу до потреб дітей.

Професійне вигорання не тільки погіршує якість виховного процесу, але й може негативно впливати на взаємодію вихователів з колегами та батьками, створюючи напружене та неефективне робоче середовище. Важливо, щоб дошкільні установи визнавали ризик професійного вигорання серед своїх співробітників та забезпечували необхідну підтримку, ресурси та стратегії для його запобігання та лікування, включаючи регулярні перерви, підтримку психологічного здоров'я та забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Професійне вигорання також може впливати на фізичне здоров'я вихователів, викликаючи такі симптоми, як головні болі, проблеми зі сном,

високий кров'яний тиск та ін. Психологічно це може вести до депресії, тривожності та зниження самооцінки.

## **2.2 Розробка та апробація програми психологічної корекції емоційного вигорання вихователів ЗДО**

Зважаючи на результати проведеного дослідження, нами була розроблена корекційна програма зі зниження рівня професійного вигорання вихователів ЗДО.

### *Принципи організації роботи:*

- принцип гуманізму – доброзичливість і повага у взаєминах, культура спілкування, неприпустимість примусу й насильства тощо;
- принцип конфіденційності – заборона свідомого та/чи ненавмисного розголошування інформації, отриманої у ході роботи;
- принцип компетентності – чітке визначення ведучим меж своєї компетентності та неухильне їх дотримання;
- принцип відповідальності – турбота ведучого про благополуччя учасників програми та заборона використання результатів роботи їм на шкоду.

Основна *мета* тренінгової програми: надати вихователям дошкільних закладів необхідні знання та навички для ідентифікації, розуміння та ефективної корекції професійного вигорання. Програма спрямована на підвищення особистої резистентності до стресу, розвиток емоційного інтелекту, вдосконалення навичок тайм-менеджменту та комунікації, а також вивчення стратегій самопідтримки та встановлення здорового балансу між роботою та особистим життям.

### *Завдання тренінгу:*

1. Розуміння та ідентифікація професійного вигорання. Ознайомлення учасників з концепцією професійного вигорання, його симптомами та наслідками. Навчити методів самооцінки для визначення особистого рівня вигорання.

2. Розвиток особистої резистентності та емоційного інтелекту. Навчання технікам підвищення стресостійкості та адаптації до викликів професійного життя. Розробка навичок розпізнавання та управління власними емоціями та емоціями інших.

3. Вдосконалення навичок тайм-менеджменту та встановлення меж. Навчити методам ефективного планування часу та встановлення пріоритетів. Розвиток навичок встановлення здорових професійних меж та асертивної комунікації.

4. Стратегії самопідтримки та релаксації. Вивчення та практика релаксаційних та відновлювальних технік. Навчання самодопомоги та методів підтримки психологічного благополуччя.

5. Створення здорового балансу робота-життя. Розуміння важливості та методів створення гармонійного балансу між роботою та особистим життям. Навчання планувати час для відпочинку, хобі та сімейних активностей.

6. Розробка індивідуального плану дій. Допомога учасникам у створенні персонального плану дій для втілення набутих знань та навичок у щоденне життя. Забезпечення інструментів для постійної самооцінки та корекції власних стратегій подолання вигорання.

*Організація занять:* програма розрахована на 10 занять по 1 годині кожне. Заняття проводяться 1 раз на тиждень.

Для тренінгу було обрано та адаптовано техніки та методи, що використовуються в різних психологічних та психотерапевтичних школах. Перед тренінгом з учасниками проводились індивідуальні бесіди, під час яких вихователі формулювали власні проблеми, тобто були підготовлені до сприйняття можливих змін. Для тренінгу були обрані наступні *методи*: групова дискусія, рольові ігри, обговорення конкретних ситуацій, ділові ігри, вправи для відпрацювання умінь та навичок, моделювання проблем.

Коротко охарактеризуємо змістове наповнення кожного тренінгового заняття.

### ***Заняття 1 «Вступ та оцінка рівня вигорання»***



Ціль заняття: Ознайомлення учасників програми, визначення індивідуального рівня професійного вигорання, та підготовка основи для подальшої роботи над корекцією.

*Вступ (10 хвилин)*

- Проведення кола привітань. Кожен учасник представляється, ділиться своїми очікуваннями від програми.

- Короткий огляд мети та структури програми, з акцентом на важливість конфіденційності та підтримки в групі.

*Теоретичний вступ про професійне вигорання (15 хвилин)*

- Проведення короткої презентації про що таке професійне вигорання, його симптоми та наслідки.

- Обговорення з учасниками про їх досвід та уявлення про професійне вигорання.

*Оцінка рівня вигорання (20 хвилин)*

- Роздача опитувальників для самооцінки рівня професійного вигорання.

- Учасники заповнюють опитувальники індивідуально.

- Коротке обговорення вражень від опитувальника, почуттів під час заповнення.

*Групова дискусія (10 хвилин)*

- Обговорення вражень від опитувальника в маленьких групах.

- Учасники діляться враженнями, чи були результати опитувальника несподіваними або відображали їх поточний стан.

*Завершення заняття та домашнє завдання (5 хвилин)*

- Підбиття підсумків заняття.

- Надання домашнього завдання: скласти короткий щоденник емоцій протягом наступного тижня, зазначаючи основні моменти стресу та задоволення в професійній діяльності.

- Запрошення учасників поділитися своїми думками та очікуваннями на наступне заняття.

*Додаткові Рекомендації*

1. Забезпечте комфортне та безпечне середовище для відвертої розмови.
2. Заохочуйте учасників до відвертості та саморефлексії.
3. Наголошуйте на важливості подальшого використання отриманої інформації для самовдосконалення та корекції професійного вигорання.

### ***Заняття 2 «Розуміння професійного вигорання»***

Ціль заняття: Надати учасникам детальне розуміння що таке професійне вигорання, його причини, симптоми, та наслідки. Сприяти розвитку усвідомлення власних переживань та досвіду в контексті професійного вигорання.

#### *Вступ та підсумок домашнього завдання (15 хвилин)*

- Обговорення щоденників емоцій, які учасники вели з попереднього заняття.
- Виявлення загальних тенденцій та специфічних моментів, пов'язаних з професійним вигоранням.

#### *Лекція «Що таке професійне вигорання» (20 хвилин)*

- Детальний огляд концепції професійного вигорання: історія, визначення, стадії розвитку.
- Розгляд основних причин та факторів ризику професійного вигорання.
- Обговорення фізичних, емоційних, та поведінкових симптомів.

#### *Групова Робота «Пізнавання симптомів вигорання» (10 хвилин)*

- Учасники поділяються на малі групи.
- В кожній групі обговорюються випадки з професійного життя, де можливо проявлялися симптоми вигорання.
- Групи обговорюють, як ці симптоми можна впізнати та відреагувати на них.

#### *Відеоматеріали та дискусія (10 хвилин)*

- Перегляд коротких відеороликів, що ілюструють професійне вигорання.
- Обговорення відеоматеріалів, акцент на відображення реальності та впізнання симптомів вигорання.

*Завершення заняття: стратегії самодопомоги (5 хвилин)*

- Коротке введення в тему стратегій самодопомоги при вигоранні (буде розглянуто детальніше в наступних заняттях).
- Надання домашнього завдання: написання короткого рефлексивного есе на тему «Як я виявляю симптоми вигорання у своєму житті».

*Додаткові рекомендації*

1. Важливо створити атмосферу відкритості та довіри, де учасники можуть вільно ділитися своїми переживаннями.
2. Заохочуйте учасників до активної участі у дискусіях та групових роботах.
3. Наголошуйте на важливості самоусвідомлення та рефлексії в процесі розуміння та подолання професійного вигорання.

***Заняття 3 «Стратегії самооцінки та самопідтримки»***

Ціль заняття: Навчити учасників методам самооцінки та самопідтримки, які вони можуть застосовувати для запобігання або зменшення симптомів професійного вигорання.

Тривалість: 1 година

*Вступ та підсумок домашнього завдання (10 хвилин)*

- Обговорення написаних есе на тему «Як я виявляю симптоми вигорання у своєму житті».
- Виділення ключових моментів, які учасники зазначили у своїх роздумах.

*Лекція «Методи самооцінки» (15 хвилин)*

- Введення в методи самооцінки, їх значення для розуміння власного стану.
- Представлення різних технік самоаналізу, наприклад, ведення щоденника, самооцінювальні шкали, рефлексивні питання.

*Практична вправа «Ведення щоденника емоцій» (15 хвилин)*

- Учасники отримують шаблони щоденників емоцій.

- Проведення короткої практичної сесії з ведення щоденника, де учасники записують свої поточні емоції та думки.

*Обговорення «Важливість самопідтримки» (10 хвилин)*

- Діалог про важливість самопідтримки у професійному житті.  
- Висвітлення способів самопідтримки, які учасники вже використовують.

*Майстер-клас «Стратегії самопідтримки» (10 хвилин)*

- Представлення конкретних стратегій самопідтримки, таких як медитація, релаксаційні вправи, хобі, спорт тощо.  
- Практичні демонстрації деяких стратегій (наприклад, коротка медитація).

*Завершення заняття та домашнє завдання (5 хвилин)*

- Підбиття підсумків заняття.  
- Надання домашнього завдання: вибір та застосування однієї зі стратегій самопідтримки протягом тижня.  
- Запрошення учасників поділитися своїми досвідами на наступному занятті.

*Додаткові Рекомендації*

1. Під час обговорення надавайте учасникам достатньо часу для висловлення своїх думок та почуттів.
2. Заохочуйте учасників до експериментування з різними методами самооцінки та самопідтримки.
3. Підкреслюйте важливість регулярного використання цих методів для здорового професійного життя.

***Заняття 4 «Встановлення меж і комунікація»***

Ціль заняття: Навчити учасників ефективно встановлювати професійні та особисті межі, а також розвивати навички асертивної комунікації, що є ключовими для запобігання вигоранню.

*Вступ та обговорення домашнього завдання (10 хвилин)*

- Обговорення вражень від застосування стратегій самопідтримки, вибраних на попередньому занятті.

- Виділення успіхів та труднощів, з якими стикалися учасники.

*Лекція «Значення встановлення меж» (15 хвилин)*

- Введення в концепцію меж: що таке межі, чому вони важливі в професійному житті.

- Обговорення типів меж (емоційні, фізичні, часові, інтелектуальні) та їх ролі у запобіганні вигоранню.

*Рольова гра «Встановлення меж у професійному середовищі»  
(15 хвилин)*

Учасники діляться на пари або невеликі групи. Кожна група отримує сценарій, в якому їм потрібно встановити межі (наприклад, відмовити в надмірних проханнях колег). Обговорення переживань та відчуттів під час рольової гри.

*Тренінг асертивності (15 хвилин)*

- Огляд основних принципів асертивної комунікації.

- Вправи на розвиток асертивності, такі як «Я-повідомлення», висловлювання власних потреб і почуттів без агресії чи пасивності.

*Завершення заняття та домашнє завдання (5 хвилин)*

- Підсумок заняття з акцентом на важливості меж та асертивності.

- Надання домашнього завдання: спробувати встановити одну професійну межу протягом тижня та записати реакцію на це (свою та колег).

- Запрошення учасників поділитися своїми досвідами на наступному занятті.

*Додаткові рекомендації*

1. Заохочуйте учасників до відвертого обговорення та обміну думками під час рольових ігор та тренінгу асертивності.

2. Під час лекції та тренінгу акцентуйте на прикладах з реального життя, які можуть бути знайомі учасникам.

3. Наголошуйте на важливості практики та регулярного використання навичок встановлення меж та асертивності для здорового балансу в роботі та особистому житті.

### ***Заняття 5 «Тайм-менеджмент і планування»***

Ціль заняття: навчити учасників ефективним методам управління часом та плануванню, що допомагають зменшити робочий стрес та запобігають професійному вигоранню.

#### *Вступ та обговорення домашнього завдання (10 хвилин)*

- Обговорення досвіду учасників із встановлення професійних меж та застосування асертивності.
- Аналіз відгуків та реакцій колег на встановлені межі.

#### *Лекція «Основи тайм-менеджменту» (15 хвилин)*

- Введення в поняття тайм-менеджменту та його значення у професійному житті.
- Огляд різних технік тайм-менеджменту, таких як метод Ейзенхауера, техніка Помодоро.

#### *Майстер-клас «Планування робочого дня» (20 хвилин)*

- Практична робота з плануванням: учасники вчаться розставляти пріоритети та планувати свій робочий день.
- Використання календарів, планувальників та інших інструментів для візуалізації завдань.

#### *Групова Робота «Аналіз випадків перевантаження» (10 хвилин)*

- Учасники діляться на малі групи і обговорюють ситуації, коли вони відчували перевантаження на роботі.
- Групи аналізують, як ефективно планування та управління часом могли б запобігти цьому перевантаженню.

#### *Завершення заняття та домашнє завдання (5 хвилин)*

- Підсумок заняття та наголос на важливості регулярного планування та управління часом.

- Надання домашнього завдання: скласти план свого робочого тижня, використовуючи засвоєні техніки тайм-менеджменту.

- Запрошення учасників поділитися своїми результатами та спостереженнями на наступному занятті.

#### *Додаткові рекомендації*

1. Забезпечте, щоб учасники мали можливість випробувати різні техніки планування та визначити, яка з них найкраще підходить їм.

2. Заохочуйте учасників до обміну ідеями та стратегіями, які вони використовують для ефективного управління часом.

3. Підкреслюйте, що тайм-менеджмент – це не лише про роботу, але й про баланс між роботою та особистим життям.

#### ***Заняття 6 «Релаксаційні та відновлювальні техніки»***

Ціль заняття: навчити учасників різноманітних релаксаційних та відновлювальних технік, які можуть допомогти знизити рівень стресу та запобігти вигоранню.

##### *Вступ та обговорення домашнього завдання (10 хвилин)*

- Обговорення досвіду учасників з плануванням свого робочого тижня.  
- Висвітлення труднощів та успіхів, з якими стикалися учасники, використовуючи техніки тайм-менеджменту.

##### *Лекція «Важливість релаксації та відновлення» (10 хвилин)*

- Введення в концепції релаксації та відновлення, їх роль у зменшенні стресу та запобіганні вигоранню.  
- Огляд різних методів релаксації, таких як дихальні вправи, медитація, психогімнатика, арт-терапія.

##### *Практична сесія «Дихальні вправи» (15 хвилин)*

- Демонстрація та практика основних дихальних технік, наприклад, глибоке дихання, дихання «4-7-8».  
- Учасники виконують дихальні вправи, фокусуючись на розслабленні та заспокоєнні.

##### *Введення в медитацію (25 хвилин)*

- Коротке введення в техніки медитації.
- Проведення керованої медитації, наприклад, медитації усвідомленості або візуалізації.

*Завершення заняття та домашнє завдання (5 хвилин)*

- Підсумок заняття та наголос на важливості регулярного застосування релаксаційних та відновлювальних технік.
- Надання домашнього завдання: практикувати одну з вивчених технік релаксації протягом тижня.
- Запрошення учасників поділитися своїми враженнями та досвідом на наступному занятті.

*Додаткові рекомендації*

1. Забезпечте комфортне середовище для практичних сесій, де учасники можуть відчувати себе розслаблено.
2. Заохочуйте учасників до регулярної практики вивчених технік, наголошуючи на тому, що регулярність є ключем до ефективності.
3. Підкреслюйте, що ці техніки можуть бути корисними не лише у професійному житті, але й у повсякденному для зменшення стресу та підвищення якості життя.

***Заняття 7 «Емоційний інтелект і співпереживання»***

Ціль заняття: Розвиток емоційного інтелекту та навичок співпереживання у вихователів дошкільних закладів, що допомагає покращувати міжособистісні взаємини та знижувати професійне вигорання.

*Вступ та обговорення домашнього завдання (10 хвилин)*

- Учасники діляться враженнями від практики релаксаційних технік.
- Обговорення того, як ці техніки вплинули на їхнє самопочуття та взаємодію з колегами та вихованцями.

*Лекція «Основи емоційного інтелекту» (15 хвилин)*

- Введення в концепцію емоційного інтелекту, його компоненти (самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички).
- Обговорення важливості емоційного інтелекту в роботі вихователя.



*Інтерактивна вправа «Визначення емоцій» (15 хвилин)*

Учасники працюють у парах. Один учасник описує ситуацію без вказівки емоцій, інший повинен визначити, які емоції могли відчувати люди в цій ситуації. Ця вправа спрямована на розвиток співпереживання та вміння розуміти емоції інших.

*Групова діяльність «Рольові ігри» (15 хвилин)*

- Учасники діляться на групи та відтворюють різні сценарії, пов'язані з роботою вихователя.

- Зосередження на використанні емоційного інтелекту та співпереживання у спілкуванні з колегами, батьками та дітьми.

*Обговорення та рефлексія (5 хвилин)*

- Учасники обговорюють, як використання емоційного інтелекту та співпереживання впливає на вирішення конфліктів та побудову взаємин.

- Рефлексія щодо особистих відчуттів та вражень під час вправ.

*Завершення заняття та домашнє завдання (5 хвилин)*

- Підсумок заняття та наголос на важливості емоційного інтелекту в професійній діяльності.

- Надання домашнього завдання: спостерігати за своїми реакціями та емоціями у взаємодії з колегами та вихованцями, вести короткий щоденник спостережень.

- Запрошення учасників поділитися своїми спостереженнями на наступному занятті.

*Додаткові рекомендації*

1. Заохочуйте учасників до відкритості та чесності під час обговорення та рольових ігор.

2. Підкреслюйте важливість не лише розуміння емоцій інших, але й осмислення та регулювання власних емоцій.

3. Нагадуйте, що розвиток емоційного інтелекту – це тривалий процес, який вимагає постійної практики та самовдосконалення.

***Заняття 8 «Баланс робота-життя»***

Ціль заняття: Допомогти учасникам розуміти важливість та методи створення здорового балансу між робочим та особистим життям, що є ключовим для запобігання професійному вигоранню.

*Вступ та обговорення домашнього завдання (10 хвилин)*

- Учасники діляться враженнями від практики самоспостереження своїх емоцій.
- Обговорення впливу емоційного інтелекту на їхнє професійне та особисте життя.

*Лекція «Значення балансу робота-життя» (15 хвилин)*

- Введення в концепцію балансу робота-життя, його значення для психологічного здоров'я та запобігання вигоранню.
- Обговорення загальних викликів, з якими стикаються вихователі при намаганні знайти цей баланс.

*Групова діяльність «Аналіз випадків незбалансованості» (15 хвилин)*

- Учасники діляться на групи і обговорюють випадки з власного досвіду, коли відчувалася незбалансованість між роботою та особистим життям.
- Розробка стратегій, які могли б допомогти у вирішенні цих ситуацій.

*Майстер-клас «Стратегії для збалансування роботи і особистого життя» (15 хвилин)*

- Навчання технікам та стратегіям, які можуть допомогти встановити баланс (наприклад, техніки релаксації, відключення від роботи після робочих годин, якість часу з сім'єю).
- Дискусія щодо використання цих стратегій у повсякденному житті.

*Індивідуальне планування «Створення персонального плану балансу» (5 хвилин)*

Учасники створюють короткий план, як вони можуть застосувати вивчені стратегії для покращення балансу робота-життя у своєму конкретному випадку.

*Завершення заняття та домашнє завдання (5 хвилин)*

- Підсумок заняття з акцентом на важливості постійного підтримання балансу між роботою та особистим життям.

- Надання домашнього завдання: використовувати план балансу протягом наступного тижня.

- Запрошення учасників поділитися своїми досвідами та враженнями на наступному занятті.

#### *Додаткові рекомендації*

1. Заохочуйте учасників до чесного рефлексування свого поточного балансу робота-життя та бути відкритими до змін.

2. Наголошуйте на індивідуальному підході: стратегії, що працюють для однієї людини, можуть не підходити іншій.

3. Підкреслюйте, що баланс – це не завжди 50/50 розподіл часу, але здатність бути гнучкими та адаптивними до обставин, зберігаючи при цьому загальне відчуття гармонії та задоволення.

#### ***Заняття 9 «Розвиток резистентності»***

Ціль заняття: навчити учасників розробляти та застосовувати стратегії для підвищення особистої стресостійкості та резистентності, що є важливим для протидії професійному вигоранню.

##### *Вступ та обговорення домашнього завдання (10 хвилин)*

- Учасники діляться своїми досвідами та спостереженнями щодо реалізації персонального плану балансу робота-життя.

- Обговорення викликів та успіхів, пов'язаних із застосуванням плану.

##### *Лекція «Резистентність і її роль у професійному житті» (15 хвилин)*

- Введення в концепцію резистентності (витривалості) та її значення у подоланні стресу та професійного вигорання.

- Обговорення ключових аспектів резистентності, таких як гнучкість, оптимізм, вміння впоратися з невдачами.

##### *Групова діяльність «Аналіз сценаріїв» (15 хвилин)*

- Учасники діляться на групи та обговорюють різні сценарії, пов'язані з робочими викликами.

- Кожна група обговорює можливі стратегії для підвищення резистентності в цих сценаріях.

*Тренінг «Розвиток навичок резистентності» (15 хвилин)*

- Навчання та практика конкретних технік, спрямованих на розвиток резистентності, таких як позитивне переформулювання, встановлення досяжних цілей, самопідтримка.

- Практичні вправи на розвиток гнучкості мислення та позитивного ставлення до викликів.

*Рефлексія та обговорення (5 хвилин)*

Учасники обговорюють, як нові стратегії можуть бути застосовані у їхньому професійному житті.

Рефлексія щодо особистих вражень від тренінгу та його корисності.

*Завершення заняття та домашнє завдання (5 хвилин)*

- Підсумок заняття та наголос на важливості неперервного розвитку навичок резистентності.

- Надання домашнього завдання: вибрати одну ситуацію на роботі наступного тижня, де можна застосувати нові стратегії резистентності.

-Запрошення учасників поділитися своїми враженнями та успіхами на наступному занятті.

*Додаткові рекомендації*

1. Наголошуйте на тому, що резистентність - це процес, який вимагає часу та практики.

2. Заохочуйте учасників до самостійного пошуку нових шляхів для підвищення своєї резистентності, заснованих на власних досвідах та унікальних викликах.

3. Підкреслюйте важливість позитивного ставлення та самосприйняття у розвитку резистентності.

*Заняття 10 «Підсумок та план дій»*

Ціль заняття: підбити підсумки програми, рефлексувати над набутими знаннями та навичками, та розробити індивідуальний план дій для подальшого саморозвитку та профілактики вигорання.

*Вступ та обговорення домашнього завдання (10 хвилин)*

- Учасники діляться враженнями від застосування навичок резистентності в реальних робочих ситуаціях.
- Обговорення успіхів та викликів, з якими стикалися учасники.

*Рефлексія та оцінка програми (10 хвилин)*

- Обговорення ключових моментів та уроків, які учасники отримали протягом всієї програми.
- Оцінка того, як програма допомогла учасникам у розумінні та корекції професійного вигорання.

*Індивідуальне Планування «Розробка плану дій» (20 хвилин)*

Учасники працюють індивідуально над створенням свого плану дій, який включає стратегії та методи, вивчені на курсі, для підтримки їх професійного благополуччя. План може включати регулярні вправи на самооцінку, техніки тайм-менеджменту, методи релаксації, практики розвитку емоційного інтелекту тощо.

*Групове обговорення планів дій (15 хвилин)*

- Учасники діляться своїми планами дій у малих групах або з усім класом.
- Обговорення способів впровадження та підтримки цих планів у повсякденному житті.

*Заключні слова та вручення сертифікатів (5 хвилин)*

- Підбиття підсумків програми, наголошення на важливості постійного саморозвитку та самопідтримки.
- Вручення сертифікатів або подяк учасникам за активну участь та зобов'язання до продовження роботи над собою.

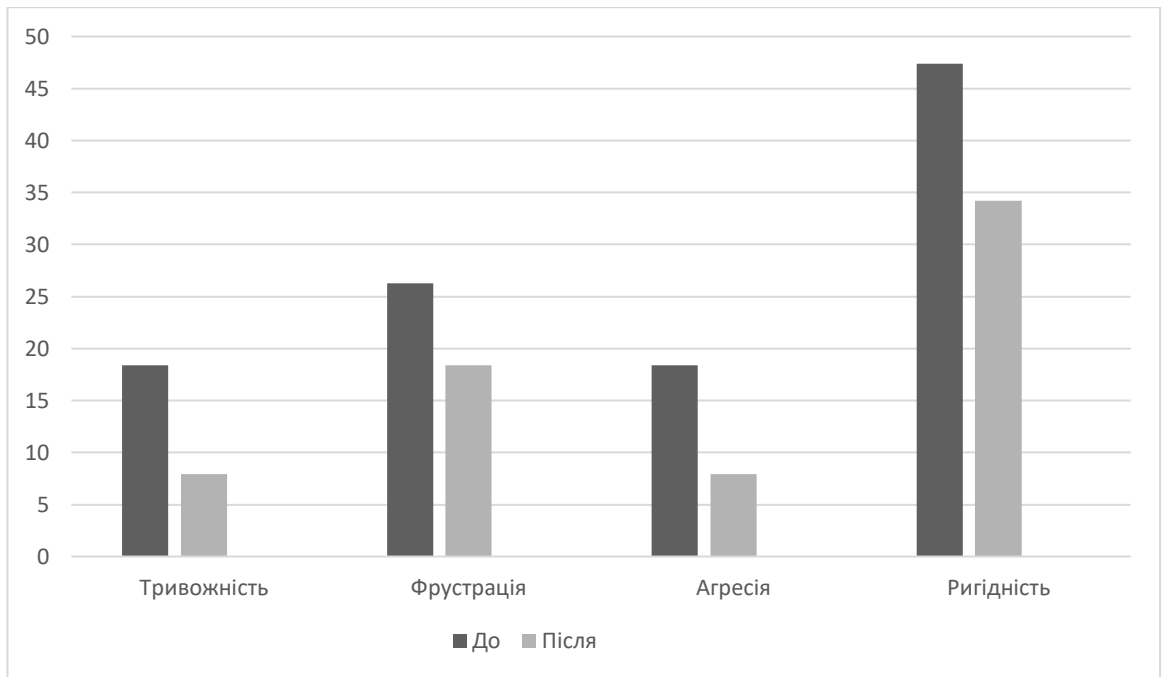
*Додаткові рекомендації*

1. Заохочуйте учасників до чесної та відкритої рефлексії про свій досвід у програмі.
2. Наголошуйте на важливості впровадження плану дій у повсякденне життя, а не просто його створення.
3. Підкреслюйте, що процес подолання професійного вигорання – це постійна робота, і кожен учасник має бути готовий адаптувати свої стратегії згідно зі змінами у своєму професійному та особистому житті.
3. Запропонуйте ресурси для подальшого саморозвитку, такі як книги, вебінари, онлайн-курси або контакти професійних консультантів.

### **2.3 Ефективність впровадження програми психологічної корекції професійного вигорання вихователів ЗДО**

Дослідження ефективності впровадження програми психологічної корекції професійного вигорання вихователів ЗДО здійснювалось за допомогою діагностики з застосуванням тих же методик, що і при первинній діагностиці. Як уже зазначалось, враховуючи актуальність та необхідність, вибірку ми не ділили на контрольну та експериментальну, а замість цього порівнювали результати всіх респондентів до та після формувального впливу. Такий підхід називається дизайном «до-після» (англ – «pre-post design»). Він використовується, коли потрібно оцінити вплив певного втручання або на всю групу. Тобто, повторну діагностику проходили всі 38 респондентів. Далі розглянемо зміни, які відбулись.

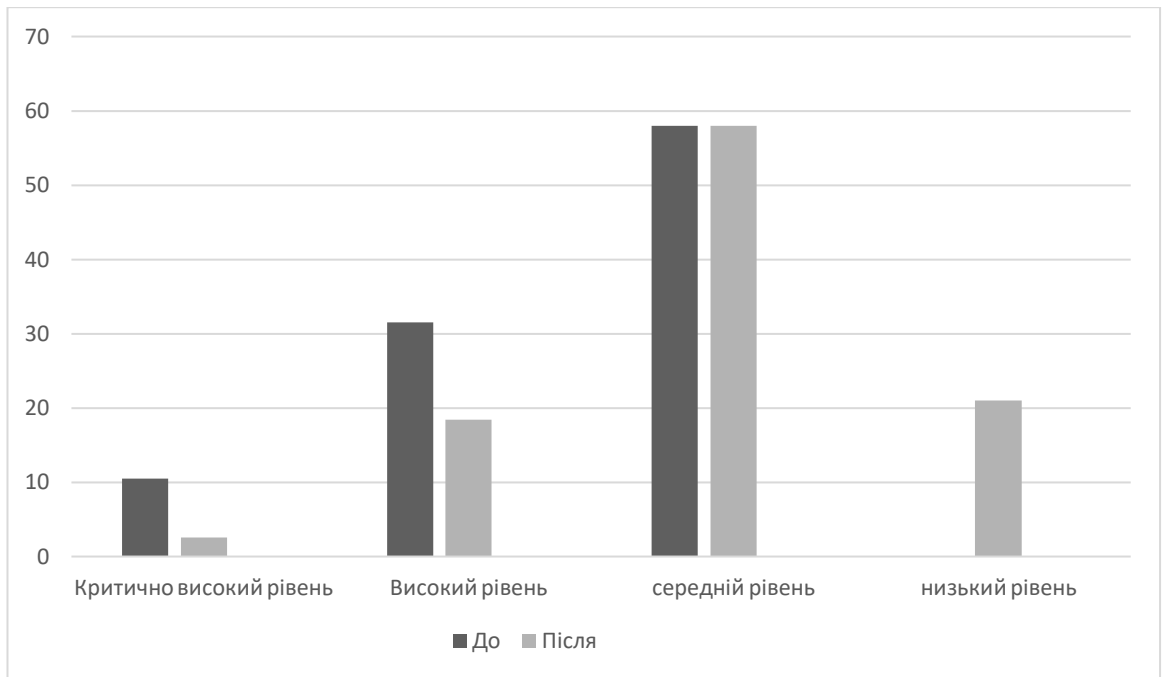
Застосувавши методичку-опитувальник «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенка) властивості особистості (тривожність, фрустрація, агресивність і ригідність), які можуть сприяти професійному вигоранню вихователів ЗДО. Результати відображені на рис. 2.6.



**Рис. 2.6. Високий рівень властивостей особистості (тривожність, фрустрація, агресія, ригідність) вихователів ЗДО до та після впровадження програми корекції (у %)**

Бачимо, що кількість респондентів з високим рівнем тривожності зменшився з 18,4 % до 7,9 % (-10,5 %); кількість респондентів з високим рівнем фрустрації знизився з 26,3 % до 18,4 % (-7,9 %); кількість вихователів ЗДО з високим рівнем агресії зменшився з 18,4 % до 7,9 % (-10,5 %); кількість досліджуваних з високим рівнем ригідності також суттєво зменшився – з 47,4 % до 34,2 % (-13,2 %). Бачимо, що з такою властивістю як «ригідність» потрібно працювати ґрунтовніше та довше для ще більш суттєвих змін, але в загальному тенденція позитивна.

Наступним етапом було повторне застосування *методики К. Маслач та С. Джексона в адаптації Н. Водоп'янової «Діагностика професійного вигорання»*. Результати змін за властивістю особистості «редукція особистісних досягнень» висвітлені на рис. 2.7.



**Рис. 2.7** Зміни до та після формувального впливу за властивістю «редукція особистісних досягнень» (у %).

Бачимо, що кількість респондентів за властивістю «редукція особистісних досягнень» з критично високим рівнем зменшилась з 10,5 % до 2,6 % (-7,9 %); з високим рівнем зменшилась з 31,5 % до 18,4 % (-13,1%); респондентів з середнім рівнем залишилось так само – 58,0 %, натомість додалися респонденти з низьким рівнем – 21,0%.

За властивістю особистості «емоційне виснаження» кількість респондентів з високим рівнем зменшилось з 18,4% до 5,2 % (-13,2 %); кількість осіб з середнім рівнем майже не змінилась (знизилась з 36,8 % до 34,2 %), натомість кількість осіб з низьким рівнем суттєво зменшилось з 39,5 % до 55,3 % (-15,8%). За властивістю «деперсоналізація» відбулись не суттєві зміни – кількість осіб з критично високим рівнем зменшилась з 10,5 % до 5,2 % (-5,3 %).

Отже, розроблена програма психокорекції професійного вигорання у вихователів ЗДО сприяла не лише зниженню негативних аспектів професійної діяльності, але й розвитку особистісних ресурсів вихователів, підвищенню їх професійної мотивації та загальної задоволеності роботою; сприяла розвитку



професійної рефлексії, вольової саморегуляції, оволодінню конструктивними способами взаємодії, професійній самоактуалізації вихователів ЗВО та більшій задоволеності своєю професійною діяльністю, а відтак створила оптимальні умови для гармонізації їх професійно-особистісного розвитку та зниження рівня емоційного вигорання.

#### **2.4 Практичні рекомендації щодо подолання професійного вигорання вихователів ЗДО**

Проведене дослідження показало, що у практиці освітніх установ виникає проблема професійної дезадаптації як відображення особистісних протиріч між необхідної від вихователя ЗДО мобілізацією і наявністю внутрішніх енергоресурсів, що викликають досить стійкі негативні (часто неусвідомлювані) психічні стани, які проявляються в перенапруженні і перевтомі. У зв'язку з цим організація роботи по профілактиці професійного вигорання та збереженню психічного здоров'я вихователів є, на наш погляд, найбільш актуальним завданням сучасної системи дошкільної освіти.

Тому нами були розроблені *рекомендації* щодо профілактики, попередження та корекції професійного вигорання вихователів ЗДО:

1) *Встановлення короткострокових та довгострокових цілей*, що сприяє збільшенню мотивації та оцінці прогресу на шляху до досягнення цих цілей. Встановлюйте SMART-цілі: конкретні, вимірювані, досяжні, релевантні та часові обмежені цілі. Постановка реалістичних цілей допоможе збалансувати професійну та особисту діяльність життя;

2) *робочий графік і планування*. Допоможіть вихователям створити робочий графік з розумними термінами та паузами. Важливо ретельно планувати робочий день, включаючи час для власної підготовки та рефлексії. Ця складова допомагає створити баланс між роботою та особистим життям, ефективно розподілити час і енергію, а також зменшити стрес та втомленість.

Деякі рекомендації щодо цієї складової:

- фіксований графік: спробуйте створити фіксований робочий графік, який включає регулярні робочі години, перерви та час для відпочинку. Це допоможе вам та вашому тілу створити ритм та пристосуватися до нього;

- планування на тиждень: розгляньте тижневий план роботи заздалегідь. Визначте, коли ви проводите заняття, коли готуєте матеріали, а коли відпочиваєте;

- паузи і відпочинок. Регулярні перерви: включайте короткі перерви під час робочого дня, щоб розслабитися і відновити енергію. Навіть короткі відпочинки можуть покращити продуктивність та знизити стрес;

- вихідні та відпустки: плануйте регулярні вихідні дні і відпустки, коли ви можете повністю відпочити від роботи. Це допоможе вам зберегти емоційну стійкість.

- планування завдань і обов'язків: пріоритети. Визначте найважливіші завдання і обов'язки, які потрібно виконати. Розгляньте, які з них можна делегувати іншим колегам або планувати на інший час;

- терміни і дедлайни: ставте реалістичні терміни для завдань і стежте за ними. Уникайте надмірної перевантаженості;

- організація робочого місця: ефективне робоче середовище: Забезпечте комфортне і організоване робоче місце, де ви можете ефективно працювати і зберігати матеріали;

- систематизація і планування матеріалів: організуйте свої матеріали і ресурси так, щоб легко знаходити необхідні речі без стресу та втрати часу.

- регулярне оновлення плану: регулярно переглядайте свій робочий графік та плани. Корируйте їх, якщо змінюються обставини або пріоритети;

3) *Використання перерв для відпочинку та розваг* для підтримки психічного та фізичного здоров'я. Дуже важливо виокремлювати час для відпочинку чи інших заходів, для забезпечення психічного та фізичного здоров'я. Іноді потрібно «втекти» від життєвих проблем та розважитися, необхідно знайти заняття, яке приносило б задоволення та було б приємним для душі. Важливо мати час для власних інтересів, хобі та відпочинку.

Найважливіше – пам'ятайте, що ефективне планування і регулярний відпочинок допоможуть вам підтримувати баланс між роботою та особистим життям, знижувати стрес і підтримувати емоційне здоров'я;

4) *професійний розвиток і самовдосконалення*. Обмін професійною інформацією та досвідом з представниками інших служб є одним із засобів запобігання синдрому емоційного вигорання. Загалом, співпраця дає відчуття більш широкого світу, ніж той, який існує всередині окремого колективу. Для цього існують різноманітні курси підвищення кваліфікації, всілякі професійні, неформальні об'єднання, конференції, де зустрічаються люди з досвідом, що працюють в інших групах, де можна поспілкуватись, в тому числі і на абстрактні теми. Забезпечуйте можливості для навчання та професійного розвитку вихователів. Нові знання і навички можуть збагатити їхню практику та підвищити впевненість у собі;

5) *розробка плану професійного самовдосконалення*. Спільно з вихователями розробіть плани для покращення їхньої професійної практики та забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Розробка плану вдосконалення є важливою складовою профілактики емоційного вигорання для вихователів ЗДО. Цей план допомагає вам покращити свою роботу та забезпечити стійкий розвиток як фахівця. Ось деякі поради щодо розробки плану вдосконалення:

- оцінка сильних і слабких сторін. Визначте свої сильні та слабкі сторони як вихователя. Які аспекти вашої роботи вам найбільше доводиться?
- аналіз успіхів і проблем: Вивчіть свої досягнення та найбільші виклики за певний період роботи;
- план дій. Складіть план кроків, які ви будете вживати для досягнення кожної цілі. Визначте, які кроки потрібно підприємати для покращення.
- навчання і підтримка. Пошукайте можливості для професійного навчання та підтримки, які допоможуть вам вдосконалити вашу практику.

- консультування і співпраця. Розгляньте можливості для консультування з іншими вихователями або експертами з області дошкільної освіти;
- визначення критеріїв успіху. Визначте, як ви будете вимірювати свій прогрес і досягнення цілей;
- регулярний моніторинг: Проводьте регулярний моніторинг вашого прогресу і аналізуйте результати;
- гнучкість і зміни: Будьте готові до змін у вашому плані вдосконалення, якщо ситуація вимагає або якщо ви відзначаєте, що деякі аспекти не працюють;
- самокоригування. Постійно оцінюйте і коригуйте ваш план, враховуючи нові відомості та досвід;
- своєчасна саморефлексія. Постійно аналізуйте вашу роботу, дії і прийоми, і думайте про те, як їх вдосконалити;
- своєчасна самооцінка. Оцінюйте свій професійний і особистий ріст, визначайте свої досягнення і плани на майбутнє;
- Постійна мотивація. Зберігайте свою мотивацію, нагадуючи собі про ваші цілі та досягнення.

Розробка плану вдосконалення - це інструмент для систематичного і цілеспрямованого покращення ваших навичок і практики. Вона допоможе вам розвиватися як професіоналу та підтримувати вищий ступінь задоволення від вашої роботи, запобігаючи емоційному вигоранню.

б) *уникнення непотрібної конкуренції.* У житті безліч ситуацій, коли неможливо оминати конкуренції. Але занадто велике кар'єрні стремління створюють напругу і тривогу, робить людину занадто агресивною, що сприяє, в свою чергу, виникненню синдрому професійного вигорання;

7) *емоційне спілкування.* Коли вчитель вивчає та порівнює свої почуття і відчуття і ділиться ними з іншими, ймовірність «вигорання» значно зменшується. Тому рекомендується, щоб педагоги в складних педагогічних ситуаціях обмінювалися думками з колегами і шукали у них професійної

підтримки. Якщо працівник ділиться своїми негативними емоціями з колегами, ті можуть допомогти знайти для нього розумне рішення виниклої у нього проблеми. Створюйте можливості для вихователів спілкуватися та ділитися своїми емоціями з колегами і професійними консультантами. Спільнота і підтримка можуть допомогти подолати вигорання;

8) *підтримка хорошої спортивної форми*. Між тілом і розумом існує тісний взаємозв'язок. Хронічний стрес впливає на людину, тому дуже важливо підтримувати хорошу спортивну форму за допомогою фізичних навантажень і раціональної дієти. Неправильне харчування, зловживання спиртними напоями, тютюном, зменшення або надмірне підвищення маси тіла підвищують рівень прояву синдрому професійного вигорання;

9) *релаксація*. Слід навчитись розслаблятися, відволікаючись від взагалі будь-яких думок, зосереджуючись на відчуттях власного тіла, і доставляти собі задоволення кожен раз, приходячи додому з роботи. Ось декілька методів, які можуть допомогти вихователям знизити стрес та відновити емоційний баланс:

- дихальні техніки. Вправи на глибоке дихання, такі як діафрагмальне дихання, можуть допомогти зменшити стрес і заспокоїти розум. Вихователі можуть практикувати глибоке дихання протягом кількох хвилин упродовж дня для зниження рівня тривожності;

- медитація та міндфулнес. Практикування медитації або уважності допомагає зосередитися на поточному моменті, зменшуючи відволікання та стресові думки. Щоденні короткі сесії медитації можуть покращити емоційний стан та знизити відчуття втоми;

- релаксація за Якобсоном. Прогресивна м'язова релаксація, розроблена Едмундом Якобсоном, полягає у чергуванні напруження та розслаблення різних груп м'язів. Це допомагає ідентифікувати та зменшити фізичне напруження;

- йога та стретчинг. Регулярна практика йоги може допомогти знизити рівень стресу і покращити фізичне самопочуття. Стретчинг допомагає зняти м'язову напругу і покращує гнучкість;

- арт-терапія та творчі заняття: Зайняття творчістю, такі як малювання, ліплення, або робота з кольорами, можуть допомогти вихователям виразити свої емоції та відчутти релаксацію.

- природа та прогулянки на свіжому повітрі. Час, проведений на природі, може мати заспокійливий вплив. Короткі прогулянки в парку або просто час, проведений на свіжому повітрі, можуть знизити рівень стресу;

- музикотерапія: Слухання спокійної музики або звуків природи може заспокоїти розум і допомогти відновити внутрішній спокій;

- ароматерапія: Використання ефірних олій, таких як лаванда або м'ята, може мати розслаблюючий ефект і допомогти в боротьбі зі стресом;

10) *вміння відволікатися від переживань, пов'язаних з роботою.* На жаль, багато людей постійним атрибутом свого існування зробили тяжкі переживання негативних життєвих дрібниць: неприємності вони зводять в ранг трагедії (що особливо характерно для вчителів з їх вразливістю); всіх оцінюють через призму колишніх розчарувань, збирають невдоволення і образи і при цьому страждають перш за все самі;

11) *саморефлексія.* Заохочуйте вихователів до систематичної саморефлексії та аналізу своєї роботи і емоційного стану. Саморефлексія – це важливий процес, який допомагає вихователям ЗДО піддавати аналізу свою роботу, дії, взаємодію з дітьми та колегами і вдосконалювати свої навички та підходи. Цей процес сприяє особистому і професійному зростанню. Ось деталізовані поради щодо саморефлексії:

Створення спеціального часу для саморефлексії:

- регулярність. Визначте регулярний час для саморефлексії, наприклад, в кінці кожного робочого дня або тижня. Це дозволить вам систематично оцінювати свою роботу і розвиватися;

- щоденник або журнал. Ведіть щоденник або журнал, в якому фіксуєте свої спостереження, враження, успіхи та проблеми. Це допоможе вам структурувати свої думки;

- питання для саморефлексії. Поставте собі питання, такі як «Чого я навчився сьогодні?», «Які були найбільші виклики?», «Як я міг би вдосконалити свої дії?» Аналізуйте свої дії і рішення;

- обговорення з колегами. Порівнюйте свої спостереження зі спостереженнями і думками своїх колег. Діліться досвідом та враженнями, спілкуйтесь про свою роботу;

- звернення до професійних консультантів. Зверніться до професійних психологів або консультантів, якщо потрібна додаткова підтримка і сприяння у саморефлексії.

- готовність до виправлень. Будьте відкриті до внесення змін у свої методи та підходи, якщо саморефлексія показує їхню неефективність або неспільність з цілями;

- свідоме спостереження за власними емоціями. Відстежуйте, як ви відчуваєте себе під час робочого дня і як це впливає на вашу роботу. Вивчайте, як краще керувати своїми емоціями;

12) *своєчасне виявлення симптомів професійного вигорання*. Важливо навчити вихователів розпізнавати ознаки емоційного вигорання у себе та вчасно звертатися за допомогою, якщо це необхідно;

13) *соціальна підтримка*. Зберігайте сприятливе середовище та командний дух серед вихователів. Підтримка від колег і адміністрації може допомогти у подоланні стресу та вигорання.

Профілактика професійного вигорання вихователів дошкільних закладів освіти є надзвичайно важливою, оскільки вони працюють з маленькими дітьми, і ця робота може бути дуже вимогливою і емоційно напруженою.

Отже, в результаті узагальнення експериментальних даних було виявлено, які чинники більшою чи меншою мірою впливають на психічне здоров'я педагогічного працівника. Підтверджено, що у професійній

діяльності педагогічних працівників спостерігається високий рівень емоційного вигорання.



## ВИСНОВКИ

В результаті нашого дослідження ми прийшли до наступних висновків:

Відповідно до *першого завдання*, була проаналізована наукова, психолого-педагогічна література щодо проблеми професійного вигорання, була вивчена специфіка, структура, зазначеного явища та чинники, які його провокують. Аналіз особливостей професійного вигорання у вихователів ЗДО вказує на те, що воно обумовлюється впливом цілого комплексу чинників і має різноманітні прояви. Часто сама професія стає серйозним випробуванням, перевіркою ресурсів, професіоналізму фахівця і створює передумови для формування професійного вигорання. Дослідники виділяють такі ключові чинники професійного вигорання серед вихователів ЗДО: висока відповідальність за здоров'я та безпеку дітей, що вимагає великої самовіддачі; значний дисбаланс між зусиллями та винагородою; неефективне нормативне регулювання. Додатковими чинниками, які посилюють вплив професійних обставин, є родинні обов'язки і нестача часу для сімейного життя, а також війна в країні, яка збільшує психоемоційний та фізичний стрес.

Відповідно до *другого завдання* ми обрали методики для первинної діагностики та застосували їх на вибірці (38 респондентів-вихователів ЗДО міста Подільськ). У дослідженні нами використано такі методики: «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон); опитувальник «Самооцінка психічних станів» (адаптований варіант методики Г. Айзенка) та Методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач та С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової).

Підсумовуючи результати експериментального дослідження, можна зробити висновок, що через складну специфіку своєї роботи вихователі ЗДО схильні до професійного вигорання. У ході дослідження виявлено, що частина респондентів має високий рівень фрустрації (26,3 %), тривожності (18,4 %), агресії (18,4 %) та ригідності (47,4 %). Також критично високі показники за ознакою «деперсоналізація» виявлено у 10,5% респондентів. За ознакою «редукція особистих досягнень» – у 10,5 % виявлено критично високі

показники та 31,5 % – високі результати. За ознакою «емоційне виснаження» високі результати зафіксовано у 18,4 % респондентів.

Враховуючи результати первинної діагностики, відповідно до *третього завдання* була розроблена корекційна програма зі зниження рівня професійного вигорання вихователів ЗДО. Основна мета тренінгової програми: надати вихователям дошкільних закладів необхідні знання та навички для ідентифікації, розуміння та ефективної корекції професійного вигорання..

Програма розрахована на 10 занять по 1 годині кожне. Заняття проводяться 1 раз на тиждень. Програма спрямована на підвищення особистої резистентності до стресу, розвиток емоційного інтелекту, вдосконалення навичок тайм-менеджменту та комунікації, а також вивчення стратегій самопідтримки та встановлення здорового балансу між роботою та особистим життям. Для тренінгу було обрано та адаптовано техніки та методи, що використовуються в різних психологічних та психотерапевтичних школах. Перед тренінгом з учасниками проводились індивідуальні бесіди, під час яких вихователі формулювали власні проблеми, тобто були підготовлені до сприйняття можливих змін. Для тренінгу були обрані наступні методи: групова дискусія, рольові ігри, обговорення конкретних ситуацій, ділові ігри, вправи для відпрацювання умінь та навичок, моделювання проблем.

Дослідження ефективності впровадження програми психологічної корекції професійного вигорання вихователів ЗДО здійснювалось за допомогою діагностики з застосуванням тих же методик, що і при первинній діагностиці. Враховуючи актуальність та необхідність, вибірку ми не ділили на контрольну та експериментальну, а замість цього порівнювали результати всіх респондентів до та після формульовального впливу. Такий підхід називається дизайном «до-після» (англ. – «pre-post design»). Він використовується, коли потрібно оцінити вплив певного втручання або на всю групу. Тобто, повторну діагностику проходили всі 38 респондентів.

Після формувального впливу, кількість респондентів з високим рівнем тривожності зменшився з 18,4 % до 7,9 % (-10,5 %); кількість респондентів з високим рівнем фрустрації знизився з 26,3 % до 18,4 % (-7,9 %); кількість вихователів ЗДО з високим рівнем агресії зменшився з 18,4% до 7,9% (-10,5 %); кількість досліджуваних з високим рівнем ригідності також суттєво зменшився – з 47,4 % до 34,2 % (-13,2 %). Бачимо, що з такою властивістю як «ригідність» потрібно працювати ґрунтовніше та довше для ще більш суттєвих змін, але в загальному спостерігається позитивна тенденція.

Відповідно до *четвертого завдання* були розроблені практичні рекомендації, які можуть використовуватись адміністрацією дошкільних закладів, психологами та самими вихователями для профілактики, попередження та корекції професійного вигорання.

Отже, на основі результатів теоретичного й емпіричного етапів дослідження визначено психологічні умови профілактики та корекції професійного вигорання вихователів ЗДО:

- 1) актуалізація гуманістичної спрямованості особистості;
- 2) гармонізація самоствавлення та самооцінки;
- 3) розвиток умінь планування, гармонізації праці та відпочинку;
- 4) розвиток рефлексивних умінь;
- 5) підвищення стресостійкості та самоконтролю.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кірічук Т. Сіла батарейка: Що таке професійне вигорання та як його попередити / Т. Кірічук // *Безпека життєдіяльності*. - 2022.- № 6. - С.12-13.
2. VILKOVA, O.; MANZHELII, N. ПРОФІЛАКТИКА ТА МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО. *Педагогічні науки*, 2021, 78: 43-47.
3. Базовий компонент дошкільної освіти (Державний стандарт дошкільної освіти) URL:[https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2021/12.01/Pro\\_novu\\_redaktsiyu%20Bazovoho%20komponenta%20doshkilnoyi%20osvity.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2021/12.01/Pro_novu_redaktsiyu%20Bazovoho%20komponenta%20doshkilnoyi%20osvity.pdf). (дата звернення: 16.03.2023).
4. Бещук-Венгерська Н. В. Профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів : методичний посібник. Вінниця : ММК, 2015. 39 с.
5. Білан О. І. Програма розвитку дитини дошкільного віку «Українське дошкілля». Київ: Мандрівець, 2017. 256 с.
6. Брюховецька, О. В. Особливості комунікативного контролю як чинника професійної толерантності керівників закладів середньої освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*, 2019, №7. С. 21- 33.
7. Василенко Н. В. Компетентнісний підхід в освіті: реалізація теорії та практики. К.: Школа, 2020
8. Ватутіна К. Д. Взаємозв'язок типу акцентуації характеру та професійного вигорання у вихователів : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 053 «Психологія» / наук. керівник О. М. Грєдинарова. Запоріжжя : ЗНУ, 2022. 88 с.
9. Висоцька О.Є Громадянська освіта як чинник випереджаючої освіти для сталого розвитку. *Нива знань*. 2022. №2. С.6-7
10. Вільхова О. Г., Манжелій Н. М. Профілактика та методи подолання професійного вигорання у вихователів ЗДО. *Педагогічні науки* :

наук. журн. Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. 2021. Вип. 78. С. 43-47.

11. Вільчковський Е. С., Курок О. І. Теорія і методика фізичного виховання дітей дошкільного віку: навч. посіб. Суми: ВТД «Університетська книга», 2019. 428 с

12. Власенко Л. В., Шинкаренко Н. В. Методи дистанційного навчання. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5006/3/methods7.pdf> (дата звернення: 14.04.2023).

13. Волинець Ю. Формування ігрових умінь як профілактика конфліктів у дітей старшого дошкільного віку : теоретичний аспект. Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації : матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції : зб. наук. праць. Переяслав-Хмельницький, 2019. Випуск № 43. С. 287–290.

14. Волинець Ю. Формування ігрових умінь як профілактика конфліктів у дітей старшого дошкільного віку : теоретичний аспект. Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації : матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції : зб. наук. праць. Переяслав-Хмельницький, 2019. Випуск № 43. С. 287–290.

15. Волощенко Н. Роль сюжетно-рольової гри у формуванні моральних норм поведінки дітей старшого дошкільного віку / Н. Волощенко // Освітній дискурс: збірник наукових праць. 2019. Т. 13. №. 5. С. 68-78.

16. Данилюк І.В., Зольникова С.В. Казкотерапія як метод психологічного впливу на особистість. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/683128.pdf> (дата звернення: 10.03.2020)

17. Дерев'янюк С. П. Емоційний штучний інтелект у професійній підготовці майбутніх психологів. Інформаційні технології і засоби навчання. 2021. № 1/81. С. 192–209.

18. Дослідження якості організації освітнього процесу в умовах війни у 2022/2023 навчальному році. Державна служба якості освіти України. Режим доступу / <https://sqe.gov.ua/wp-content/uploads/2023/04/yakist-osvity-v-umovahviyny-web-3.pdf>
19. ЗАВАДСЬКА, Т. В.; ВОЙТОВИЧ, М. В. ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У КОНТЕКСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОГО САМОЗДІЙСНЕННЯ. *Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі: ціннісний вимір: тези доповідей X наук.-практ. семінару., 23 квіт. 2020 р. Київ: Інститут психології імені ГС Костюка НАПН України, 2020. С. 12-15*
20. Кіреєва З. О., Мечникова І. І., Бірон Б. В. Психометричний аналіз адаптованої версії шкали резильєнтності (CD-RISC-10). Габітус. 2020. Вип. 14. С. 110–116. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.14.17>
21. Кокун О.М. Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»: препринт. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2022. 46 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/731505>
22. Кокун О.М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Том. V: Психофізіологія. Психологія 19 праці. Експериментальна психологія. Вип. 20. С. 68-81. <https://lib.iitta.gov.ua/721356/>
23. Колупаєва А. А., Таранченко О. М. Навчання дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивному середовищі: навчально-методичний посібник. Харків: Ранок, 2019. 304 с
24. Кондратець І. Спочатку надіньте кисневу маску на себе, або Як формувати психологічну стійкість / І. Кондратець // Дошкільне виховання. - 2022. - № 3/4. - С. 9-11
25. Консультативна психологія: навчальний посібник / І.С. Булах, В.У.Кузьменко, Е.О. Помиткін та інші. К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2020. 459 с

26. Корінна Г. О. Значення та роль спілкування у формуванні особистості дитини в дошкільному дитинстві / Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2018. Вип. 1(1). С. 94-99.

27. Коробейнікова А. С. Подолання емоційного вигорання у вихователів : автореф. дип. роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр»: спец. 053 «Психологія» » / А. С. Коробейнікова , ЧНУ ім. Петра Могили. - Миколаїв, 2019. - 16 с.

28. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М. С. Корольчук, В .М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2009. – 580 с

29. Косова А.В., Краєва О.А. Зміни аспектів соціальної ідентичності педагогічних працівників ЗДО України під впливом військової ситуації. // Психологія особистісної ідентичності: вітчизняний та зарубіжний досвід: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 21 листопада 2022 року. Київ, 2022. С. 34-36.

30. КОСОВА, А. В.; КРАЄВА, О. А. АКТУАЛЬНИЙ СТАН ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО НА ДРУГОМУ РОЦІ ВІЙНИ КРИЗЬ ПРИЗМУ ДІАГНОСТОВАНИХ СИМПТОМІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ. *Методи та засоби психологічної допомоги постраждалим у подоланні ПТСР: тези доповідей науково-практичної конференції, 30 вересня 2023 р. Київ-Біла Церква: Інститут психології імені ГС Костюка НАПН України, 2023. С. 121-123*

31. Кравцова О. К. Стресостійкість особистості як психологічний феномен: основні теоретичні підходи. Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки. 2019. Вип. 7. С. 98 – 117.

32. Кричківська О., Хренова В., Гончар Н. Інклюзивне навчання в умовах воєнного стану. Наука і техніка сьогодні. 2022. № 6 (6). С. 188–197.

URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nts/article/view/1839/1837> (дата звернення: 19.04.2022).

33. Кузнєцов М. А., Заїка Є. В., Ходикіна Ю. Ю. Психологія моторної пам'яті : прикладні аспекти. Монографія. Харків : Діса Плюс, 2019. 446 с

34. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології. Том 3.: Консультативна психологія і психотерапія. Вип. 14. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Вінниця, ФОП Рогальська І. О., 2018. С. 26 – 64.

35. Мельник О.В., Лукомська С.О. Вікові особливості адаптації учасників бойових дій до умов мирного життя. Вісник ХДУ. Серія Психологічні науки. 2019. Том 2, №.2. С. 26-31

36. Менеджмент в освіті: Підручник / За ред. проф. В.В. Крижка. К.: Освіта України, 2020. 438 с.

37. Методи та засоби психологічної допомоги постраждалим у подоланні ПТСР: тези доповідей науково-практичної конференції, 30 вересня 2023 р. Київ- Біла Церква: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 268 с.

38. Мигаль Г. В. Стресостійкість людини-оператора. Методи підвищення стресостійкості [Електронний ресурс] / Г. В. Мигаль, О. Ф. Протасенко // Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/vikit/2008\\_39/p\\_248-252.pd](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/vikit/2008_39/p_248-252.pd)

39. Нестеренко В. Інноваційні інструменти, що сприяють підвищенню ефективності роботи психологів. Організаційна психологія. Економічна психологія, 2023. №29/2. С. 77-85.

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



41. Особливості стосунків «психотерапевт – клієнт» у сучасному соціокультурному середовищі : монографія / З. Г. Кісарчук та ін. ; за ред. З. Г. Кісарчук. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2017. С. 225.

42. Основи психологічного консультування : навч. посіб. / Людмила Іванівна Магдисюк, Раїса Петрівна Федоренко. – Луцьк : Вежа-Друк, 2022. – 360 с

43. Основи психологічної допомоги: теорія та практика психоконсультування : навч. посібник / В. Г. Панок, Я. В. Чаплак, Я. Ф. Андрєєва / за заг. ред. В.Г. Панка, І.М. Зварича. – Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2019. – 384 с.

44. Панок, В. Г. Концепція реформування психологічної служби у системі освіти України на період до 2030 року. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 5(2), 2023, С. 1-10. <https://doi.org/10.37472/v.naes.2023.5204>

45. Познякова А. А. Чинники професійного вигорання вихователів в період реформування дошкільної освіти : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 053 «Психологія» / наук. керівник Ю. В. Железнякова. Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 110 с

46. Пономаренко Т. І. Особливості побудови зворотного зв'язку в онлайн комунікації психолога при груповій взаємодії. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 12. Психологічні науки, 2019. №8(53). С. 66 – 75. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2019.8\(53\).07](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2019.8(53).07)

47. Пономаренко Т. Особливості комунікативної медіакомпетентності сучасних психологів – студентів і практиків. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки : зб. наук. праць / за наук. редакцією І. С. Булах. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. Вип. 12 (57). С.90-100.

48. Пономаренко Т. Психологічні чинники розвитку комунікативної компетентності майбутніх психологів у медійному просторі : дис. канд. псих. наук : 19.00.07. Київ, 2022. 281 с.

49. Практикум із психології : навч. посібник / О. О. Резван, Н. С. Моргунова, О. В. Кір'янова ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. 157 с.

50. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; За ред. Л.М.Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. [http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20\(1\).pdf](http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20(1).pdf)

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

52. Співак У. Я. Синдром емоційного вигорання як об'єкт наукового пізнання. *У Н Мачинська (Ред.), Освітній альманах. Збірник студентських наукових досліджень*, 2020, 173-176.

53. Суспільство для психічного здоров'я особистості: взаємодія родини, освіти, громади : Збірник наукових праць [за матеріалами Міжнародної науковопрактичної інтернет-конференції (Україна, Житомир, 24 листопада 2022 р.)] / Ред. колегія: Г. Пирог, Н. Портницька, І. Тичина / М-во освіти і науки України, Житомирський державний університет імені Івана Франка, соц.-псих. факультет. Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2023. 172 с.

54. Тептюк Ю.О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій: дис. на здобуття наук. ступ. дра психол. наук: 19.00.07. Київ, 2021. 272 с.

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

56. Чубук Р. В. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. *Наукові праці. Соціологія*. Вип. 172. Том 184. URL : [file:///C:/Users/user/Downloads/Npchdusoc\\_2012\\_184\\_172\\_23.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Npchdusoc_2012_184_172_23.pdf) (дата звернення: 22.02.2020).

57. Шестопа І. А. Казкотерапія як ефективний метод роботи психотерапевта з дітьми. Проблеми консультативної психології та психокорекції. Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Психологія». 2020. № 10. С.143-147.

58. ШОПША, Олена Леонідівна; ОЛЕКСІЄНКО, Марія Вадимівна. ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ДИТЯЧИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ. In: *The 2<sup>nd</sup> International scientific and practical conference "Progressive research in the modern world" (November 2-4, 2022) BoScience Publisher, Boston, USA. 2022. 666 p. 2022. p. 375.*

59. Шум В. І. Психологічні особливості емоційного вигорання у педагогів дошкільної освіти : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 053 «Психологія» / наук. керівник Є. А. Клопота. Запоріжжя : ЗНУ, 2021. 71 с.

60. Юдіна Н. Схильність до емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти із різним стажем роботи. Науковий журнал *Психологія і особистість*, 2021, 1: 227-237.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

**Методика «Самооцінка психічних станів» (за Г. Айзенком)**

Інструкція. Уважно прочитайте опис різних психічних станів. Якщо цей опис збігається Вашим станом і стан виникає часто, то необхідно оцінити його в 2 бали. Якщо цей стан виникає зрідка, то ставиться 1 бал. Якщо не збігається з Вашим станом – 0 балів.

**Опис станів**

№ з/п	Психічні стани	Підходить	Не дуже підходить	Не підходить
		2	1	0
1	Не відчуваю у собі впевненості			
2	Часто червонію без причини			
3	Мій сон мене непокоїть			
4	Легко починаю нудьгувати			
5	Непокоюся через неприємності, які є тільки в уяві			
6	Мене лякають труднощі			
7	Люблю аналізувати свої недоліки			
8	Мене легко переконати			
9	Я підозріливий			
10	Важко перенешу час очікування			
11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, із яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом			
13	У неприємних ситуаціях я схильний без поважних причин звинувачувати себе			
14	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаю її даремною			
16	Я часто почуваю себе беззахисним			
17	Іноді у мене буває стан відчаю			
18	Відчуваю розгубленість перед труднощами			
19	У важкі хвилини життя іноді поведжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки свого характеру невиправними			
21	Залишаю за собою право вирішального голосу			
22	Часто при розмові перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			
24	Люблю робити зауваження іншим			
25	Хочу бути авторитетом для оточуючих			
26	Не задовольняюсь малим, хочу більшого			
27	Коли розгніваюсь, погано себе стримую			
28	Більше люблю керувати, ніж підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я злопам'ятний			

31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко переключати увагу			
33	З обережністю ставлюся до всього нового			
34	Мене важко переконати			
35	Нерідко у мене з голови не виходять думки, яких потрібно позбутися			
36	Нелегко зближуюся з людьми			
37	Мене розчаровує навіть незначні зміни плану			
38	Я проявляю впертість			
39	Неохоче йду на ризик			
40	Різно реагую на відхилення від прийнятого мною режиму			

### Методика оцінювання

Підраховується кількість балів за кожну з чотирьох груп питань:

**I** - 1-10-те питання - *тривожність*;

**II** - 11-20-те питання - *фрустрація* (психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктній ситуації);

**III** - 21-30-те питання - *агресивність*;

**IV** - 31-40-ве питання - *ригідність* (тенденція до збереження своїх стереотипів, способів мислення, нездатність змінити власну точку зору).

### Інтерпретація результатів

#### *Тривожність:*

0-7 балів - низька тривожність;

8-14 балів - тривожність середня, допустимого рівня;

15-20 балів - висока тривожність.

#### *Фрустрація:*

0-7 балів - висока самооцінка, стійкість до невдач, ви не боїтеся труднощів;

8-14 балів - середній рівень самооцінки, має місце фрустрація;

15-20 балів - низька самооцінка, ви уникаєте труднощів, боїтеся невдач.

#### *Агресивність:*

0-7 балів - ви спокійні, стримані;

8-14 балів - середній рівень агресії;

15-20 балів - ви агресивні, нестримані, маєте труднощі в стосунках з людьми.

#### *Ригідність:*

0-7 балів - ригідності нема;

8-14 балів - середній рівень;

15-20 балів - сильно виражена ригідність, вам протипоказані зміна місця роботи, зміни в сім'ї.

**Додаток Б****Діагностика професійного вигорання (к. Маслач, с. Джексон в адаптації Н. Є. Водоп'янової)**

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

**Опитувальник**

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
10. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

**Опрацювання даних**

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

Варіанти відповідей оцінюються так:

Ніколи – 0 балів;

Дуже рідко – 1 бал;

Інколи – 3 бали;

Часто – 4 бали;

Дуже часто – 5 балів;

Кожний день – 6 балів.

### ***Ключ до опитувальника***

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

«Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

«Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони «вигорання». Про важкість «вигорання» свідчить сума балів усіх шкал

