

**Міністерство освіти і науки України**  
**Тернопільський національний педагогічний університет**  
**імені Володимира Гнатюка**

Факультет педагогіки і психології  
Кафедра психології розвитку та консультування

**Кваліфікаційна робота**  
**ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У ПРОЦЕСІ**  
**ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Спеціальність 053 Психологія**  
**ОПП «Психологія»**

Здобувачки другого (магістерського)  
рівня вищої освіти, групи зМП-25  
Лесик Тетяни Петрівни

**НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:**  
доктор психологічних наук, професор  
Радчук Галина Кіндратівна

**РЕЦЕЗЕНТ:**  
доктор педагогічних наук, професор  
Поліщук Віра Аркадіївна

Тернопіль – 2025

## АНОТАЦІЯ

**Лесик Т. П.** Особливості емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» зі спеціальності 053 Психологія. ТНПУ ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2025. 99 с.

У роботі проаналізовано підходи до поняття «емоційне вигорання» та його проявів у професійній діяльності. На підставі аналізу психологічної літератури визначено чинники та прояви емоційного вигорання педагогів. Проведено емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності. Здійснено аналіз емпіричних показників. Розроблено програму психологічної корекції емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності

**Ключові слова:** емоційне вигорання, професійна діяльність, вчителі, психологічна корекція.

## ABSTRACT

**Lesyk T. P.** Features of emotional burnout among teachers in the course of their professional activity. Qualification work for the degree of Master of Education in the specialty 053 Psychology. TNPU named after V. Hnatiuk. Ternopil, 2025. 99 p.

The work analyzes approaches to the concept of “emotional burnout” and its manifestations in professional activity. Based on an analysis of psychological literature, the factors and manifestations of emotional burnout among teachers have been identified. An empirical study of the characteristics of emotional burnout among teachers in the course of their professional activity has been conducted. Empirical indicators are analyzed and conclusions are drawn. A program for the psychological correction of emotional burnout among teachers in the course of their professional activities is developed.

**Keywords:** emotional burnout, professional activities, teachers, psychological correction.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b>	
1.1 Поняття, структура та ознаки емоційного вигорання.....	9
1.2 Стадії та симптоматика емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності .....	19
1.3 Чинники виникнення симптомів емоційного вигорання у педагогів .....	30
Висновки до 1-го розділу	
<b>РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ</b>	
2.1 Організація і методика проведення емпіричного дослідження.....	38
2.2 Аналіз емпіричних показників прояву емоційного вигорання у вчителів.....	44
2.3 Програма психологічної корекції емоційного вигорання вчителів у професійній діяльності.....	53
Висновки до 2-го розділу	
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	66
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	70
<b>ДОДАТКИ</b> .....	81

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Проблема емоційного вигорання є одним із ключових аспектів досліджень у сучасній психології та педагогіці, оскільки вона безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності фахівців, зокрема педагогічних працівників. Емоційне вигорання розглядається як багатовимірний феномен, що виникає внаслідок тривалого впливу професійного стресу та призводить до зниження рівня мотивації, емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності.

Значна кількість досліджень, проведених у різних країнах світу, засвідчує, що педагогічна діяльність належить до категорії професій з підвищеним ризиком розвитку емоційного вигорання. Це зумовлено необхідністю постійної міжособистісної взаємодії, високими емоційними навантаженнями, необхідністю адаптації до змінних умов освітнього середовища та підвищеними вимогами до професійної компетентності. У сучасних умовах реформування освітньої системи, впровадження новітніх технологій, зростання інформаційних потоків, а також переходу на дистанційні та змішані форми навчання психологічне навантаження на вчителів значно посилюється.

Актуальність дослідження також зумовлена відсутністю ефективних психологічних технологій профілактики емоційного вигорання серед педагогів. Незважаючи на численні теоретичні та емпіричні дослідження, проблема емоційного вигорання вчителів залишається невирішеною, що підтверджує необхідність подальшого вивчення її детермінант, особливостей прояву та методів корекції.

З огляду на вищезазначене, дослідження особливостей емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності є актуальним як у науковому, так і в практичному аспектах. Визначення психологічних механізмів розвитку цього феномена, а також розробка та впровадження ефективних програм

психопрофілактики сприятиме зниженню рівня емоційного вигорання, підвищенню професійної стійкості та загального благополуччя педагогічних працівників.

Оскільки синдром емоційного вигорання набуває дедалі більшого поширення, його дослідження привертає зростаючу увагу фахівців у галузях психології, педагогіки, медицини та філософії. Це явище вивчається понад три десятиліття, що підтверджується аналізом наукової літератури. У працях як вітчизняних, так і зарубіжних учених висвітлюються питання змісту, структури та діагностичних підходів до оцінки цього синдрому.

Зазначимо, що окремі проблемні питання, пов'язані емоційним вигоранням розглядали Х. Маслач і С. Джексон, які стверджують, що цей синдром характеризується трьома основними компонентами: емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистих досягнень. У свою чергу, низка дослідників, серед яких В. Захарченко, О. Кізь, В. Кравець, Г. Кошонько, О. Тарновська, досліджували особливості розвитку цього явища в різних соціальних і професійних групах. Питання формування стресостійкості та адаптації до професійної діяльності у контексті вигорання розглядали О. Бондарчук, М. Вовчик-Блакитна, З. Кісарчук, Л. Помиткіна, В. Поліщук, М. Сова, О. Столярчук, О. Яцина. Дослідження в галузі впливу емоційного вигорання на сімейні взаємини здійснювали В. Бочелюк, Г. Федоришин, а питання підготовки молоді до подолання психоемоційного навантаження у професійній і сімейній сферах вивчали Н. Гусак, Б. Ковбас, Т. Левицька, В. Мацюк, А. Сидоренко. Окрему увагу умовам оптимізації уявлень про професійне і сімейне майбутнє у контексті профілактики вигорання приділили Т. Демидова, Л. Долинська, М. Машовець.

Попри значну кількість наукових праць, присвячених вивченню емоційного вигорання, особливості його розвитку серед учителів у процесі професійної діяльності залишаються недостатньо дослідженими. Зокрема, недостатньо висвітленими залишаються такі аспекти, як: виявлення чинників, що впливають на формування синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників;

визначення специфіки його перебігу залежно від педагогічного стажу, рівня професійної мотивації та особистісних характеристик; обґрунтування ефективних методів профілактики та подолання емоційного вигорання серед учителів; розробка рекомендацій для освітян щодо збереження психологічного благополуччя та професійної ефективності.

Таким чином, вважаємо за необхідне подальше дослідження проблеми емоційного вигорання педагогічних працівників. Теоретична та практична значущість цього явища, а також недостатня кількість комплексних досліджень зумовили вибір нами теми магістерської роботи: **«Особливості емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності»**.

**Об'єкт дослідження:** емоційне вигорання особистості у процесі професійної діяльності.

**Предмет дослідження:** особливості емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності

**Мета:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності та розробити тренінгову програму для корекції даної проблеми.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи до поняття «емоційне вигорання» та його проявів у професійній діяльності.
2. На підставі аналізу психологічної літератури визначити чинники та прояви емоційного вигорання педагогів.
3. Організувати та провести емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності.
4. Здійснити аналіз емпіричних показників та зробити висновки.
5. Розробити програму психологічної корекції емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності

Для розв'язання поставлених завдань використано комплекс **методів дослідження:**

- *теоретичні*: аналіз, синтез, класифікація, систематизація, узагальнення здобутих наукових даних з проблеми психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності;
- *емпіричні*: спостереження, бесіда, психодіагностичні методики: 1) методика вигорання (Maslach Burnout Inventory) Х. Маслач; 2) методика «Діагностика емоційного вигорання» С. Джексона; 3) методика «Шкала професійного стресу» Д. Фонтана.
- *методи обробки даних*: знаходження відсоткових співвідношень, методи описової статистики;
- *інтерпретаційні*: структурний метод.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідження психологічних особливостей емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності проводилося у середній загальноосвітній школі №23 міста Львів. У дослідженні взяли участь 61 вчитель, які мають різний стаж вчителювання, як досвід роботи до п'яти років, так і зі стажем більше 20 років.

**Теоретичне значення дослідження** визначається комплексним аналізом проблеми емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності. Визначено соціально-психологічні чинники розвитку синдрому емоційного вигорання серед педагогічних працівників та обґрунтовано концептуальні підходи до його профілактики й подолання в освітньому середовищі.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в апробації запропонованого діагностичного інструментарію, спрямованого на вивчення особливостей емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності, а також в розробці та апробації програми профілактики й корекції емоційного вигорання педагогічних працівників. Отримані результати можуть бути застосовані у практичній діяльності психологів закладів освіти, у системі підвищення

кваліфікації вчителів, а також у рамках психопросвітницької роботи з педагогами.

**Апрбація результатів дослідження.** Результати дослідження відображені у публікації:

Радчук Г., Лесик Т. Соціально-психологічні чинники емоційного вигорання вчителів. *Резильєнтність в умовах війни: теорія, практика та ресурси: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів освіти і молодих учених*, м. Тернопіль, 23 квітня 2025 р. / за ред. Г.К.Радчук. Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2025. 389 с. (Електронне наукове видання). С.223 – 228.

<http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/36271>

**Структура і обсяг роботи.** Магістерська робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (86 найменувань), а також 4-ох додатків. Загальний обсяг роботи – 99 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### 1.1 Поняття, структура та ознаки професійного вигорання

Професійне вигорання є складним і багатогранним явищем, яке виникає внаслідок тривалого стресу, що накопичується в умовах професійної діяльності. Цей процес характеризується емоційним, фізичним та психічним виснаженням, яке відбувається в результаті стресових ситуацій, високих вимог, невизначеності умов праці та відсутності підтримки з боку колег і керівництва. Професійне вигорання не має єдиного загальновизначеного визначення, оскільки різні наукові школи та дослідники інтерпретують це явище в контексті індивідуальних та соціальних факторів, що впливають на його розвиток. Більшість дослідників сходяться на думці, що професійне вигорання є наслідком хронічного стресу, який виникає внаслідок напруженої та виснажливої роботи [77, с. 463].

Симптомами професійного вигорання є депресивні стани, емоційне виснаження, зниження мотивації, деперсоналізація, тобто відчуження від інших людей, а також фізичні симптоми, що проявляються через проблеми зі здоров'ям. Це явище впливає не лише на особисте благополуччя працівників, але й на їх продуктивність, ефективність роботи та взаємодію в колективі. Згідно з дослідженнями, станом на 2020 рік приблизно 77% працівників у світі мали досвід професійного вигорання [76]. У свою чергу, в Україні не існує офіційної статистики щодо цього явища, проте за даними різних джерел, від 20 до 30% українців стикалися з професійним вигоранням [83], а за іншими оцінками цей показник досягає 64% [35]. Це свідчить про значну поширеність цієї проблеми в українському суспільстві, що потребує системного підходу до вирішення.

Вивчення професійного вигорання почалося в другій половині 20 століття, коли це явище почало привертати увагу науковців з різних галузей. Перші дослідження

були зосереджені на медичних працівниках, вчителів, соціальних працівників, оскільки саме ці професії найбільш схильні до стресових ситуацій та високих емоційних навантажень. Одним із перших дослідників, які звернули увагу на явище професійного вигорання, був Г. Фройденбергер. Вперше це явище він описав у своїй статті 1974 року під терміном «staff burn-out», вказуючи на виснаження сил через надмірні вимоги до енергії, фізичних і психічних ресурсів працівників на робочому місці [78, с. 38].

Г. Фройденбергер визначав професійне вигорання як результат тривалого, інтенсивного стресу, який виникає через невідповідність між особистими ресурсами працівника і вимогами, що ставляться до нього в процесі професійної діяльності. Це явище він трактував як процес, що призводить до емоційного та фізичного виснаження, деперсоналізації і зниження професійної ефективності. Важливими аспектами його дослідження були симптоми професійного вигорання, серед яких найбільш виразними є відчуття втоми, емоційного виснаження, зниження мотивації до роботи, негативізм, цинізм та дистанціювання від колег і клієнтів [78, с. 36].

Г. Фройденбергер також визначив типи людей, схильних до професійного вигорання. Він зазначав, що до цієї групи зазвичай входять люди з високими професійними амбіціями, прагненням до досягнення успіху та відповідальності, а також ті, хто працюють в умовах високого стресу або в професіях, що передбачають тісний контакт з людьми (наприклад, соціальні працівники, медичні працівники, викладачі). Водночас науковець наголосив на важливості професійної підтримки та адаптації умов праці для зменшення ймовірності розвитку вигорання [78, с. 36].

Після публікації робіт Г. Фройденбергера професійне вигорання стало активно вивчатися в різних наукових галузях, і внаслідок цього з'явилися нові визначення цього явища. Термін «staff burn-out» поступово трансформувався в більш загальний термін «professional burnout», що відображає ширший спектр професій, де це явище може виникати. У наукових дослідженнях почали враховувати не тільки

індивідуальні фактори, що сприяють розвитку вигорання, але й організаційні умови, що можуть впливати на рівень стресу та емоційного виснаження працівників. Визначення та дослідження професійного вигорання зазнали суттєвих змін, адже до основних характеристик цього явища додалися аспекти, пов'язані з організаційною культурою, управлінським стилем і соціальними підтримками на робочому місці.

На думку науковців, професійне вигорання найчастіше розвивається у працівників, що працюють з людьми в сферах послуг, освіти, охорони здоров'я [82, с. 104]. Ці ж дослідники вказують, що професійне вигорання є психологічним синдромом, що виникає як реакція на хронічні міжособистісні стресори на роботі. Важливим аспектом є те, що це явище часто спостерігається у професіях, де на працівників покладаються високі емоційні вимоги та де вони перебувають у постійному контакті з людьми, що потребують допомоги або підтримки. Це включає, зокрема, соціальну роботу, де працівники стикаються з емоційно важкими ситуаціями, що можуть призвести до емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження ефективності. Виявлення та розуміння специфіки цих стресових ситуацій є важливим кроком до профілактики та подолання професійного вигорання.

Згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я [84], професійне вигорання є станом, який пов'язаний із роботою, що характеризується безнадією та відчуттям власної неефективності, а також наслідками стресових подій, таких як спостереження за постраждалими чи участь у ситуаціях, що можуть викликати емоційне напруження, наприклад, після атаки чи трагедії. Це явище є результатом хронічного стресу, пов'язаного із специфікою професійної діяльності, і часто має руйнівний вплив на психічне і фізичне здоров'я працівників.

Спеціалісти «Центру залежностей і психічного здоров'я» розглядають професійне вигорання як кар'єрне вигорання (career burnout) і визначають його як стан емоційного, фізичного та психічного виснаження, який виникає внаслідок тривалого стресу. Професійне вигорання спричиняє відчуття емоційної

спустошеності, яка не обмежується лише робочим середовищем, а може впливати і на особисте життя людини, що може знижувати якість її взаємодії з родиною та соціальним оточенням. Особливо це стосується професій, які вимагають високого рівня емоційного чи фізичного навантаження, а також тих, де є постійний контакт із людьми, що потребують допомоги чи підтримки. В таких умовах стресові фактори можуть накопичуватись, що призводить до вигорання, яке проявляється у втраті мотивації, деперсоналізації та зниженні професійної ефективності [84].

Українські науковці також активно досліджують явище професійного вигорання та описують його у своїх працях. Так, Т. Хандрига у своїй статті зазначає, що професійне вигорання є процесом виснаження емоційних, розумових і енергетичних ресурсів людини, що зазвичай розвивається на фоні хронічного стресу в робочому середовищі. Вона підкреслює, що професійне вигорання є не тільки фізичним, але й психічним явищем, яке охоплює втомленість, зниження емоційної залученості та відчуття безпорадності. Науковиця вважає, що це явище найчастіше виникає серед працівників, що перебувають у системі «людина – людина», зокрема серед соціальних працівників, лікарів, вчителів та інших професіоналів, які активно взаємодіють з людьми та надають емоційну або фізичну підтримку. Т. Хандрига вказує на те, що саме ці професії є найбільш вразливими до вигорання через високий рівень стресу, пов'язаного з емоційними навантаженнями та складними міжособистісними взаємодіями [65].

Ю. Писаренко визначає професійне вигорання як «вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на деякі психотравмуючі дії, набутий стереотип емоційної, здебільшого професійної поведінки; відповідна реакція на тривалі професійні стреси міжособистісних комунікацій; фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується зниженням продуктивності праці, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань» [55, с. 160]. Таким чином, науковець акцентує увагу на тому, що професійне вигорання є не лише

наслідком психологічного напруження, але й складним адаптаційним механізмом, який розвивається в умовах тривалого стресу. Цей стан формується як певна захисна стратегія особистості, що дозволяє зменшити вплив негативних психоемоційних факторів, але водночас призводить до суттєвого погіршення загального фізичного та емоційного стану людини. Відповідно, вигорання може проявлятися у формі втрати мотивації до роботи, поступового зниження ефективності професійної діяльності та навіть розвитку різноманітних психосоматичних розладів, що ще раз підтверджує його комплексну природу та значний вплив на загальне самопочуття працівника.

Визначення, запропоноване В. Кім і О. Бохонковою суттєво відрізняється від традиційних концепцій цього явища, оскільки акцентує увагу на його глибшому впливі на особистісну структуру індивіда. Згідно з їхнім підходом, професійне вигорання є «результатом негативного впливу професійної діяльності на поведінку та мислення, порушення їх психологічної структури, що призводить до звуження кола інтересів і потреб до суто професійних; це домінування у певної професійної групи особистісних якостей та оцінювання об'єктивної дійсності крізь призму професійних інтересів» [32, с. 178].

Аналіз структури професійного вигорання серед учителів засвідчує, що цей синдром має складну багатовимірну природу, включаючи широкий спектр симптомів, які можуть варіюватися залежно від індивідуальних особливостей педагога, умов його професійної діяльності та особистісного життя.

Згідно з двофакторною моделлю, професійне вигорання є складним психологічним явищем, яке включає два основних компоненти: афектний (емоційне виснаження) та настановний (негативні установки щодо реципієнтів і зниження самооцінки щодо власних професійних досягнень). Ця модель розглядає емоційне виснаження як ключову складову вигорання, оскільки воно є першою і найбільш вираженою ознакою синдрому. Водночас, настановний компонент проявляється у двох формах: деперсоналізації (негативне, цинічне або байдужне ставлення до

клієнтів, колег, учнів) та редукції персональних досягнень (відчуття некомпетентності, зниження мотивації та втрати впевненості у власних професійних навичках).

У двомірній структурі вигорання емоційне виснаження та деперсоналізація об'єднуються в єдиний фактор або розглядаються як центральні складові синдрому. Емоційне виснаження характеризується глибоким відчуттям втоми, як фізичної, так і психоемоційної, що зумовлено надмірним професійним навантаженням, постійним стресом і неможливістю ефективного відновлення. Працівник відчуває виснаження, втрату енергії, зниження працездатності, що негативно позначається на якості виконуваних обов'язків. На цьому етапі також можуть виникати психосоматичні розлади: головні болі, порушення сну, зниження імунітету та хронічна втома [74, с. 87].

Деперсоналізація, як наступний етап вигорання, проявляється у формуванні негативних або байдужих установок до оточення. Працівник починає дистанціюватися від колег, клієнтів чи студентів, уникає спілкування, проявляє емоційну холодність або навіть агресію. Така поведінка є захисним механізмом психіки, що дозволяє зменшити рівень стресу через емоційне відмежування від професійних обов'язків. Водночас цей процес руйнує міжособистісні стосунки та погіршує психологічний клімат у колективі [74, с. 87].

Редукція персональних досягнень проявляється у зниженні самооцінки, втраті впевненості у власних професійних здібностях та сумнівах у своїй компетентності. Людина починає вважати, що її робота не має значення, а всі зусилля марні. Це може супроводжуватися зниженням ініціативності, небажанням брати на себе відповідальність та відмовою від кар'єрного зростання. Унаслідок цього фахівець або залишається в стані хронічного вигорання, або починає розглядати можливість змінити професію чи взагалі залишити сферу діяльності.

Д. Дірендонк, Х. Сіксма та В. Шауфелі у своїх дослідженнях зводять синдром вигорання саме до конструкції, що включає емоційне виснаження і

деперсоналізацію, оскільки саме ці складові є ключовими для розуміння та діагностики вигорання. Вони підкреслюють, що редукція персональних досягнень може розглядатися як наслідок тривалого впливу двох основних факторів. Важливим аспектом є те, що своєчасне виявлення перших ознак емоційного виснаження дозволяє запобігти подальшому розвитку синдрому і зменшити негативні наслідки для особистості та професійного середовища [74, с. 90].

Трикомпонентна модель професійного вигорання, запропонована С. Джексон і К. Маслач, є найбільш поширеною концепцією в сучасній психології. Вона розглядає вигорання як тривимірний конструкт, що включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію персональних досягнень [80].

Перший компонент – *емоційне виснаження* – вважається центральним елементом синдрому. Він проявляється у відчутті тотальної втоми, втрати енергії, нестачі сил для виконання навіть простих завдань. Індивід відчувається спустошеним як фізично, так і емоційно, що часто супроводжується хронічними головними болями, підвищеною чутливістю до стресових факторів, безсонням та зниженням імунітету (наприклад, часті застуди). Причиною такого стану є тривалий вплив стресових ситуацій, надмірне робоче навантаження та неможливість повноцінного відпочинку.

Другий компонент – *деперсоналізація* – виявляється у формуванні негативного або байдужого ставлення до оточення. Людина стає холодною, цинічною, дратівливою, уникає спілкування, а її реакції на соціальні взаємодії стають більш механічними або навіть агресивними. Деперсоналізація часто спостерігається у професіях, що передбачають активну роботу з людьми (наприклад, лікарі, вчителі, психологи, соціальні працівники). Вона може призводити до емоційного дистанціювання від клієнтів або колег, що в довгостроковій перспективі погіршує якість професійної діяльності та знижує рівень міжособистісної взаємодії.

Третій компонент – *редукція персональних досягнень* – виражається у відчутті зниження власної компетентності, втраті віри у свої професійні можливості та загальному розчаруванні у своїй діяльності. Людина перестає отримувати задоволення від роботи, втрачає мотивацію, відчуває себе неефективною. У крайніх випадках цей стан може супроводжуватися відчуттям безнадії, депресивними настроями, бажанням змінити професію або навіть повністю відмовитися від подальшої кар'єри. С. Джексон і К. Маслач зазначають, що редукція персональних досягнень є завершальним етапом емоційного вигорання, коли людина втрачає інтерес не лише до роботи, а й до життя загалом [81].

Професійне вигорання є психофізіологічним станом, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів у процесі професійної діяльності. Це явище характеризується низкою ознак, які з часом можуть перейти в більш серйозні психологічні й фізіологічні проблеми.

Перші ознаки синдрому емоційного вигорання зазвичай починаються з поступового зниження емоційної реакції на стресові ситуації, що раніше могли викликати значне хвилювання чи напругу. Це призводить до того, що особистість втрачає здатність реагувати на стресові подразники з належною емоційною інтенсивністю, що є однією з найперших ознак емоційного вигорання. Така емоційна відстороненість від оточуючих та власних переживань може проявлятися у формі апатії або байдужості до подій навколо [60, с. 6].

У той час, коли індивід починає менш емоційно реагувати на труднощі або несприятливі ситуації, його інтерес до роботи поступово зменшується. Спочатку це може бути незначне зниження мотивації, але з часом ця тенденція посилюється, і людина відчуває, що її робота не має сенсу або не приносить задоволення. Вона перестає прагнути до досягнення нових цілей, розвитку кар'єри або виконання навіть базових професійних обов'язків. Цей процес супроводжується відмовою від кар'єрного зростання, що є результатом відсутності бажання продовжувати професійний розвиток або робити кроки вперед у власній кар'єрі. Виникає відчуття,

що робота більше не приносить жодного задоволення, і це може бути пов'язано з втратою початкової мотивації до праці [70, с. 78].

Ще однією важливою ознакою на першій стадії емоційного вигорання є проблеми зі сном, зокрема безсоння. Це виникає через постійну емоційну напругу та перенавантаження, коли навіть під час відпочинку людина не здатна повністю розслабитися і відновити сили. Сон стає поверхневим і неповноцінним, що, у свою чергу, призводить до подальшого виснаження організму і погіршення психічного стану.

Додатково до проблем зі сном виникають інші фізичні симптоми, зокрема постійна втома, головні болі та інші ознаки емоційного та фізичного виснаження. Втома стає хронічною, і навіть після відпочинку людина не відчуває відновлення сил, а головні болі можуть стати постійними супутниками на фоні стресу. В результаті, щоб хоч якось полегшити фізичний стан, особа може почати вживати лікарські засоби, що знижують рівень стресу або зменшують фізичний дискомфорт. Однак ці заходи не є ефективними в довгостроковій перспективі, оскільки вони не вирішують основну проблему — накопичення емоційного стресу і фізичного виснаження, які є базовими для розвитку професійного вигорання [60, с. 6].

Розвиток синдрому вигорання часто обумовлений постійною необхідністю працювати в умовах, де є високий рівень стресу та емоційної насиченості. Проблеми, що виникають у працівників, можуть бути спровоковані строгим нормованим режимом дня, однаковими й одноманітними обов'язками, що не дають можливості для відпочинку або зміни діяльності. Це особливо актуально для професій, де емоційна та психологічна взаємодія з людьми є основною частиною роботи [70, с. 78].

За статистичними даними, найбільший ризик виникнення професійного вигорання спостерігається серед працівників, які щодня взаємодіють з людським фактором, зокрема в таких сферах, як медичні служби (лікарні, служби порятунку), освіта (школи, вузи) та обслуговування клієнтів у великих сервісах. Працівники цих

галузей регулярно стикаються з негативними емоціями, неадекватною поведінкою, а також високим рівнем стресу, що в довгостроковій перспективі накопичується та сприяє розвитку професійного вигорання [60, с. 9].

У медичних та рятувальних службах працівники часто стикаються з критичними ситуаціями, високими емоційними навантаженнями та стресовими умовами роботи, що вимагають постійної готовності до швидкої реакції. У освітніх установах, особливо у школах, вчителі мають справу з великим числом дітей, кожен з яких має свої особливості і потреби, що вимагають індивідуального підходу. В таких умовах, коли працівники постійно взаємодіють з різними людьми, часто виникають ситуації емоційного перенапруження, що з часом можуть призвести до вигорання.

Тривала емоційна напруга, зокрема через постійну потребу справлятися з чужими негативними емоціями або неадекватною поведінкою, може стати основною причиною накопичення стресу. Якщо ці стресові фактори не усуваються або хоча б не знижуються до мінімуму, психологічна напруга лише посилюється з часом. Цей процес може призвести до того, що індивідуум втрачає здатність ефективно справлятися зі стресом, що в свою чергу спричиняє серйозні порушення як в психічному, так і в фізичному стані. Зокрема, такі порушення можуть проявлятися у вигляді хронічної втоми, депресії, занепаду сил, а також фізичних проблем, таких як головні болі та порушення сну [4, с. 61].

Таким чином, професійне вигорання є складним багатофакторним процесом, який можна попередити або подолати лише за умови своєчасного виявлення перших ознак і вжиття відповідних заходів для зменшення емоційної напруги та психологічного навантаження на робочому місці.

## **1.2 Стадії та симптоматика емоційного вигорання вчителів у процесі професійної діяльності**

Синдром емоційного вигорання розвивається поступово і проходить кілька стадій, кожна з яких характеризується специфічними симптомами. На ранніх етапах з'являється відчуття перевтоми та зниження емоційної стійкості, а на пізніших – байдужість до професійної діяльності, деперсоналізація та втрата віри у власні педагогічні можливості. Дослідження цього явища є важливим для розробки ефективних методів профілактики та подолання вигорання серед освітян.

У дослідженнях синдрому емоційного вигорання Т. Кириленко [30, с. 55] виділяє кілька основних груп симптомів, що охоплюють різні аспекти людської життєдіяльності: фізичний, емоційний, поведінковий, інтелектуальний і соціальний. Кожна з цих груп характеризується специфічними проявами, які можуть розвиватися поступово, погіршуючи загальний стан людини та її здатність ефективно виконувати професійні обов'язки та взаємодіяти з оточуючими.

### *- Фізичні симптоми*

Фізичні прояви емоційного вигорання є одними з перших сигналів перевтоми та виснаження. Вони виникають у відповідь на тривалий стрес і надмірні навантаження, які не компенсуються повноцінним відпочинком. Основні симптоми включають хронічну втому, яка не минає навіть після тривалого сну або відпочинку. Людина відчуває постійну слабкість, млявість, зниження загальної енергійності та працездатності. Також поширені скарги на головний біль, запаморочення, напади нудоти, нерегулярне дихання, надмірну пітливість, тремтіння рук, порушення роботи серцево-судинної системи, коливання артеріального тиску. З часом можуть загострюватися хронічні захворювання, зокрема хвороби шлунково-кишкового тракту, серцево-судинної системи, опорно-рухового апарату. Крім того, у людини може розвинутися безсоння або, навпаки, надмірна сонливість, що негативно впливає на її здатність концентруватися та приймати рішення [57, с. 341].

### *- Емоційні симптоми*

Емоційні порушення є центральною складовою синдрому емоційного вигорання. Вони проявляються через загальне зниження емоційної чутливості, байдужість до власної роботи, колег, а інколи навіть до близьких людей. Людина втрачає здатність радіти успіхам або співпереживати іншим, поступово занурюючись у стан апатії та емоційної холодності. Поширеними є такі прояви, як підвищена дратівливість, вибухи агресії, почуття безпорадності й безнадійності, втрата професійних і особистих орієнтирів. Часто з'являється депресивний настрій, супроводжуваний почуттям провини, ірраціональними страхами, неконтрольованою тривожністю. Людина може страждати від істеричних реакцій, схильності до частих емоційних зривів, що суттєво впливає на її соціальну адаптацію. У деяких випадках емоційне вигорання призводить до розвитку деперсоналізації, коли інші люди сприймаються як безликі об'єкти, а робота з ними стає механічною та позбавленою будь-якої емоційної залученості [30, с. 56].

*- Поведінкові симптоми*

Поведінкові зміни, що супроводжують синдром емоційного вигорання, проявляються у зміні ставлення до повсякденних справ і професійної діяльності. Людина стає менш активною, втрачає ініціативність, починає уникати відповідальності, проявляє байдужість до виконання своїх обов'язків. З'являється бажання якомога більше уникати робочих процесів, часто це виражається у запізненнях, прогулах, затягуванні виконання завдань. У відповідь на хронічну напругу багато людей починають шукати способи тимчасового полегшення свого стану, що може призвести до зловживання алкоголем, тютюнопалінням, прийому транквілізаторів або інших засобів для зниження стресу [23, с. 49]. Спостерігається також зниження фізичної активності, небажання займатися спортом або навіть простими фізичними вправами. Деякі люди змінюють харчові звички – можуть з'явитися переїдання або, навпаки, повна втрата апетиту. Крім того, у стані емоційного вигорання зростає кількість нещасних випадків – люди частіше

потрапляють у ДТП, отримують травми, стають менш уважними до деталей, що може мати серйозні наслідки.

- *Інтелектуальні симптоми*

Одним із ключових проявів синдрому емоційного вигорання є поступове зниження інтелектуальної активності. Людина втрачає інтерес до професійного розвитку, перестає цікавитися новими теоріями, ідеями, відмовляється від участі в освітніх заходах, тренінгах, конференціях. Вона надає перевагу рутинним діям, механічному виконанню роботи, прагне уникати ситуацій, що вимагають творчого підходу або нестандартного мислення [64, с. 372]. Часто з'являється цинізм у ставленні до нововведень, негативне сприйняття будь-яких змін у професійній сфері. Внаслідок цього відбувається формальне виконання обов'язків, уникнення ініціативи, відмова від участі в колективних обговореннях і ухваленні рішень. У деяких випадках людина може відчувати втрату сенсу своєї діяльності, що ще більше поглиблює стан виснаження.

- *Соціальні симптоми*

Соціальні аспекти синдрому емоційного вигорання проявляються у зміні характеру взаємодії з оточуючими. Людина поступово обмежує контакти, відмовляється від спілкування навіть із близькими людьми, уникає соціальних заходів. Знижується рівень соціальної активності, людина може втратити інтерес до захоплень, відмовитися від хобі, які раніше приносили задоволення [30, с. 56]. У професійному середовищі з'являється прагнення уникати контактів з колегами, байдужість до спільної роботи, відчуженість. Виникає відчуття нерозуміння, ізоляції, зникає потреба у підтримці з боку інших людей, що лише посилює стан емоційного виснаження.

І. Діденко стверджує, що синдром вигорання є складним багатфакторним явищем, яке включає три основні компоненти: емоційну виснаженість, деперсоналізацію (цинізм) і редукцію професійних досягнень. Ці складові взаємопов'язані й посилюють одна одну, формуючи стійкий деструктивний стан,

що негативно впливає на професійну діяльність, особисте життя та загальний психологічний стан людини [22, с. 84].

1) *Емоційна виснаженість*. Цей компонент вигорання характеризується глибокою психологічною та фізичною втомою, яка виникає внаслідок надмірного емоційного та когнітивного навантаження. Працівник відчуває виснаження ресурсів, що проявляється у втраті інтересу до роботи, зниженні мотивації та небажанні виконувати професійні обов'язки. Людина може скаржитися на недостатність енергії, труднощі зі сном, головні болі, проблеми з концентрацією уваги [13, с. 48].

Відчуття спустошеності та роздратованості поступово перетворюється на стійкий стан виснаження, при якому будь-яка діяльність сприймається як тягар. Спочатку це виражається у зменшенні ініціативності, а згодом – у повному емоційному відстороненні від робочих процесів.

2) *Деперсоналізація (цинізм)*. На цьому етапі формується байдуже, а інколи й негативне ставлення до своєї роботи, колег, клієнтів чи підопічних. Людина перестає сприймати свою діяльність як значущу, а взаємодію з іншими – як необхідну. Вона стає цинічною, саркастичною, нетерплячою, демонструє холодність і дистанціювання [22, с. 86].

У соціальних сферах, таких як медицина, освіта чи соціальна робота, деперсоналізація проявляється у негуманному ставленні до людей, з якими фахівець працює. Він починає сприймати їх не як особистості, а як чергову проблему, яку потрібно вирішити. Це може супроводжуватися внутрішнім переконанням, що будь-які зусилля не мають сенсу, оскільки вони не приносять бажаного результату. Також відбувається зниження рівня емпатії, зникає бажання підтримувати інших, а всі прохання чи звернення викликають роздратування [45, с. 159].

3) *Редукція професійних досягнень*. Останній компонент вигорання стосується зниження суб'єктивної оцінки власної професійної компетентності. Людина починає відчувати невпевненість у своїх навичках, знецінює свої досягнення та вважає себе неефективною у виконанні завдань.

Цей стан супроводжується:

- сумнівами у власній спроможності виконувати професійні обов'язки;
- відчуттям невідповідності займаній посаді;
- переконанням, що всі зусилля марні, а успіхи є випадковими;
- зниженням амбіцій та відмовою від кар'єрного розвитку [45, с. 159].

Працівник може почати уникати складних завдань, боячись невдачі, або, навпаки, намагатися компенсувати свої переживання надмірною працею, що ще більше погіршує його стан.

Д. Гоулд у своїх дослідженнях описує чотири основні стадії розвитку синдрому професійного вигорання. Кожен етап має свої характерні ознаки, що поступово переходять у більш складні та небезпечні стани:

#### *1) Деперсоналізація (втрата індивідуальності)*

На першому етапі професійного вигорання особистість починає відчувати емоційну віддаленість від колег і людей, з якими вона працює. Виникає тенденція уникати контактів з іншими, зокрема через зростаюче відчуття відчуженості та байдужості до навколишнього середовища. Це може призвести до відчуття втрати своєї індивідуальності, коли людина починає розглядати колег лише як «об'єкти» для виконання певних завдань, а не як рівноправних учасників взаємодії.

#### *2) Недооцінка особистісного внеску*

На другому етапі особа відчуває, що її зусилля більше не приносять очікуваних результатів. Професіонал починає сумніватися у своїй здатності виконувати функціональні обов'язки, що призводить до зниження задоволення від роботи. Відсутність визнання та підтримки з боку оточення посилює це відчуття, і людина починає вважати, що її внесок у спільну справу не має значення.

#### *3) Ізоляція*

Третій етап супроводжується відчуттям ізоляції від колег. Це може проявлятися як у фізичній ізоляції (відмова від участі в командних зустрічах, соціальних подіях),

так і в емоційній — уникненні будь-яких контактів і спілкування з іншими. Людина може виправдовувати таку поведінку необхідністю зберегти свою енергію чи через відсутність бажання взаємодіяти. Важливою характеристикою цього етапу є те, що індивідуум завжди має обґрунтування для такої стратегії, навіть якщо вона шкодить його психічному і фізичному здоров'ю.

#### *4) Емоційне та фізичне знесилення*

Останній етап синдрому вигорання характеризується повним емоційним та фізичним виснаженням. Людина відчуває себе «зруйнованою» не лише через відсутність енергії та мотивації до роботи, а й через відчуття неможливості здійснювати будь-які дії, пов'язані з професійною діяльністю. Це може супроводжуватися глибоким розчаруванням у своїй професії та житті загалом, і часто людина не бажає продовжувати свою діяльність на цьому місці [36, с. 32].

Процес розвитку професійного вигорання є поступовим і включає серію етапів, що з кожним разом поглиблюються. Початкові ознаки можуть бути малопомітними, але з часом вони переростають у серйозніші проблеми, які вимагають комплексного підходу до лікування та профілактики. Своєчасне виявлення симптомів вигорання на ранніх етапах може значно знизити ризик розвитку повного вигорання і допомогти людині відновити емоційну і фізичну рівновагу.

Відповідно до досліджень К. Маслач, цей процес проходить три основні стадії: емоційне виснаження, деперсоналізацію та повне вигорання. Кожен із цих етапів має свої характерні ознаки та особливості розвитку [81, с. 65]. У Таблиці 1.1 подано ключові характеристики кожної стадії професійного вигорання.

Таблиця 1.1

#### **Стадії професійного вигорання К. Маслач**

<b>Стадія вигорання</b>	<b>Основні прояви</b>	<b>Можливі наслідки</b>	<b>Шляхи подолання</b>
-------------------------	-----------------------	-------------------------	------------------------

<b>Перша стадія – емоційне виснаження</b>	Хронічна втома, порушення сну, зниження працездатності, часті головні болі, ослаблення імунітету	Зниження продуктивності, підвищена дратівливість, часті застудні захворювання	Впровадження методів стрес-менеджменту, психологічне консультування, зміна режиму роботи
<b>Друга стадія – деперсоналізація</b>	Негативне ставлення до колег, емоційне відсторонення, зниження емпатії, цинізм, самозвинувачення	Соціальна ізоляція, зниження мотивації до роботи, зростання конфліктності	Психотерапевтична допомога, групові тренінги, підвищення рівня соціальної підтримки
<b>Третя стадія – повне вигорання</b>	Втрата інтересу до роботи і життя, апатія, депресивні стани, неможливість ухвалення рішень	Глибока психологічна криза, ризик розвитку депресії, суїцидальні настрої	Тривала психотерапія, зміна професійної діяльності, серйозні зміни у способі життя

К. Масляч наголошує, що своєчасна діагностика та профілактика вигорання можуть значно зменшити негативний вплив цього явища. На перших двох стадіях можливе ефективне відновлення за рахунок раціонального підходу до режиму праці, емоційної підтримки та психологічного супроводу. Втім, якщо професійне вигорання переходить у фінальну стадію, процес реабілітації є складним і потребує глибокої психотерапевтичної роботи [81, с. 65].

У наукових дослідженнях процес професійного вигорання педагогів розглядається як багатоступеневий феномен, що може включати від 5 до 12 стадій. Незважаючи на певні розбіжності у класифікаціях, загальна структура розвитку цього синдрому є схожою і охоплює такі етапи:

1. Початковий ентузіазм і висока мотивація до професійної діяльності.

2. Поступове посилення стресових навантажень.
3. Формування стійкого хронічного стресу.
4. Емоційне та фізичне виснаження.
5. Закріплення стану професійного вигорання як комплексного явища.

У цьому дослідженні здійснено узагальнення трьох класифікацій вигорання на основі спільних характеристик в контексті педагогічної діяльності [71]. Подальший аналіз розкриває специфіку кожного етапу в контексті професійної діяльності педагогів.

#### *Стадія 1: Захват від діяльності.*

На початковій стадії професійної діяльності педагог відчуває сильну мотивацію, ентузіазм і прагнення досягти високих результатів у своїй роботі. Відбувається мобілізація внутрішніх ресурсів, що супроводжується високим рівнем енергійності, ініціативністю, оптимізмом та креативністю. Педагог прагне самоствердитися, проявити професіоналізм і досягти успіху, що часто супроводжується завищеними очікуваннями щодо власної продуктивності [71, с. 12].

На цьому етапі формується установка на обов'язкове досягнення успіху, що поступово змінює індивідуальний підхід до професійної діяльності. Виникає тенденція до надмірного самоконтролю та зниження готовності визнавати власні обмеження, що може призводити до гіперактивності та надмірного робочого навантаження. З часом знижується здатність делегувати завдання, оскільки передача відповідальності починає сприйматися як загроза власній компетентності чи незамінності. Це створює передумови для поступового виснаження і переходу до наступних етапів професійного вигорання [19, с. 434].

#### *Стадія 2: Посилення стресу*

На цій стадії педагог починає усвідомлювати зростаючий рівень стресу, що супроводжується відчуттям перевантаженості та поступовим зниженням професійного ентузіазму. Збільшується внутрішня вимогливість до себе, а також

прагнення відповідати очікуванням адміністрації, колег, учнів і їхніх батьків. Проте через накопичення професійних обов'язків та емоційної напруги з'являється розчарування, зниження оптимізму, підвищена втомлюваність і погіршення концентрації уваги.

Педагог може відчувати часті перепади настрою, дратівливість, невдоволеність власною діяльністю, що позначається на якості роботи та соціальній взаємодії. Спостерігається погіршення сну, зниження продуктивності, підвищений рівень тривожності, фізичне виснаження та серцево-судинні прояви, такі як тахікардія або підвищений артеріальний тиск. Виникають труднощі з прийняттям рішень, забування важливих деталей, а також нехтування власними потребами [73, с. 53].

На цьому етапі поступово змінюються особистісні пріоритети: задоволення від спілкування, відпочинку та хобі відходять на другий план. Соціальні контакти починають сприйматися як зайві або обтяжливі, а важливі життєві цінності можуть втрачати свою значущість. Спостерігається відсторонення у професійних та особистих стосунках, що може призводити до конфліктів з колегами, учнями або навіть членами сім'ї. Важливо зазначити, що на цій стадії нехтування особистими потребами часто ігнорується самим педагогом і пояснюється втому, нестачею часу або тимчасовими труднощами, що ускладнює своєчасне усвідомлення розвитку синдрому вигорання [73, с. 54].

### *Стадія 3: Хронічний стрес*

На цій стадії вчитель стикається з хронічним стресом, що проявляється у стійкому зниженні мотивації до професійної діяльності, поступовій втраті інтересу до роботи та відчутті постійного виснаження. Посилюється емоційна відстороненість, що супроводжується апатією, загостренням конфліктності та підвищеною чутливістю до критики. Виникає тенденція до уникнення професійних обов'язків, часте відтермінування завдань, запізнення та труднощі з організацією робочого часу [72, с. 49].

Спостерігається соціальна ізоляція – вчитель може дистанціюватися від колег, учнів та навіть близьких людей. Характерною є зміна ставлення до професії: учні та колеги можуть сприйматися крізь призму цинізму, роздратування або байдужості. Будь-яка взаємодія починає сприйматися як додаткове навантаження, а робочий процес – як тягар. Втрачається почуття професійного покликання, що знижує рівень залученості та продуктивності [16, с. 6].

Фізично ця стадія супроводжується хронічною втомою, ранковим виснаженням, порушеннями сну, погіршенням когнітивних функцій і навіть психосоматичними проявами. У цей період значно зростає ризик серйозних порушень психоемоційного стану, які можуть впливати не лише на робочу ефективність, а й на загальну якість життя вчителя.

#### *Стадія 4: Вигорання*

Вчитель відчуває глибоке емоційне і фізичне виснаження, що супроводжується втратою сенсу професійної діяльності та зниженням загальної життєвої активності. Робочі проблеми стають домінуючим аспектом мислення, що призводить до постійного відчуття тривоги, розчарування та безвиході.

Змінюється поведінкова модель – соціальна ізоляція посилюється, контакти з колегами та учнями обмежуються до мінімуму, а будь-яка взаємодія може сприйматися як загроза або зайве навантаження. Характерним є песимістичне сприйняття реальності, що супроводжується відчуттям втрати контролю над власним життям і зниженням впевненості у власних силах [72, с. 68].

На когнітивному рівні відбувається відчуження від власної особистості – виникає враження, що людина діє автоматично, без особистісного залучення, а її внутрішній світ стає порожнім і відчуженим. Будь-яка підтримка з боку оточення може сприйматися як нав'язлива або навіть агресивна. Фізичні симптоми можуть включати постійний головний біль, розлади сну, серцево-судинні порушення, що ще більше посилює загальний стан виснаження та нездатність повернутися до повноцінної діяльності без втручання фахівців [11, с. 42].

### *Стадія 5: Хронічне вигорання*

На цій стадії емоційне вигорання стає хронічним станом, інтегруючись у спосіб мислення, поведінку та міжособистісну взаємодію. Відбувається глибоке психологічне виснаження, яке супроводжується стійкими проявами депресії, апатії та емоційного оніміння. Відчуття внутрішньої приреченості та відсутності перспективи набуває домінуючого характеру, що впливає не лише на професійну діяльність, а й на всі аспекти життя [6, с. 14].

Фізичні та психічні ресурси організму вичерпані, що проявляється хронічною втомою, соматичними порушеннями та підвищеним ризиком розвитку серцево-судинних і шлунково-кишкових захворювань. Відчуття «емоційного замерзання» призводить до соціальної ізоляції, втрати інтересу до будь-яких активностей і зниження когнітивної продуктивності [3, с. 10].

На цьому етапі необхідне професійне втручання, оскільки самостійний вихід із кризового стану стає майже неможливим. Визначення стадії вигорання, його чинників і механізмів підтримки дозволяє розробити ефективну стратегію відновлення та спрогнозувати тривалість терапевтичного процесу.

Як бачимо, професійне вигорання є складним та багатогранним явищем, яке виникає внаслідок тривалого стресу, емоційного виснаження та втрати мотивації до виконання професійних обов'язків. Виходячи з наукових теорій, можна виділити різні стадії розвитку вигорання, від легких ознак, таких як емоційна втома та негативні емоції, до глибших форм, таких як ізоляція та фізичне виснаження.

Основною проблемою є те, що вигорання часто розвивається поступово, і на ранніх етапах важко виявити його прояви. Тому важливо своєчасно виявляти перші ознаки вигорання та впроваджувати заходи для підтримки працівників, щоб запобігти його розвитку. Організаціям слід створювати умови для зменшення стресових ситуацій, а також підтримувати здоровий психологічний клімат на робочих місцях, щоб мінімізувати ризики виникнення професійного вигорання серед працівників.

### 1.3 Чинники виникнення симптомів емоційного вигорання у педагогів

Аналізуючи причини розвитку синдрому емоційного вигорання у педагогічних працівників, можна виявити закономірність, згідно з якою надмірна залученість у професійну діяльність спричиняє формування відчуття відчаю та екзистенційної порожнечі. На початковому етапі розвитку синдрому професійна діяльність набуває статусу домінантної цінності, стаючи центральною складовою особистісної ідентичності. Проте у разі розбіжності між затраченими зусиллями та отриманою або очікуваною винагородою виникають перші прояви емоційного виснаження.

Ю. Полянська стверджує, що процес розвитку емоційного вигорання супроводжується трансформацією ставлення до професійної діяльності: від початкового ентузіазму та залученості до байдужості та негативізму. Цей процес яскраво ілюструється на прикладі фахівців медичної сфери, які поступово втрачають індивідуальне сприйняття пацієнтів, зводячи їх до суто клінічних випадків. Аналогічні тенденції простежуються і в освітньому середовищі, де педагогічна діяльність, що базується на постійних міжособистісних комунікаціях, може призводити до знеособлення професійних взаємодій. Таке явище знижує рівень гуманного ставлення до учасників освітнього процесу та може негативно впливати на особистісний розвиток педагогів [5, с. 129].

Останнім часом значна увага приділяється дослідженню психологічної напруги, що супроводжує професійну діяльність представників соціально орієнтованих професій. Аналіз чинників, що спричиняють синдром емоційного вигорання, засвідчує, що найбільш вразливими є фахівці, чия діяльність передбачає інтенсивні комунікативні навантаження. У зв'язку з цим у науковому дискурсі з'явився термін «безсилий помічник», який відображає стан психоемоційного виснаження, характерного для професій, що вимагають постійної взаємодії з іншими людьми

Процес розвитку емоційного вигорання супроводжується трансформацією ставлення до професійної діяльності: від початкового ентузіазму та залученості до

байдужості та негативізму. Цей процес яскраво ілюструється на прикладі фахівців медичної сфери, які поступово втрачають індивідуальне сприйняття пацієнтів, зводячи їх до суто клінічних випадків. Аналогічні тенденції простежуються і в освітньому середовищі, де педагогічна діяльність, що базується на постійних міжособистісних комунікаціях, може призводити до знеособлення професійних взаємодій. Таке явище знижує рівень гуманного ставлення до учасників освітнього процесу та може негативно впливати на особистісний розвиток педагогів [12, с. 22].

У вивченні чинників емоційного вигорання виділяють три найпоширеніші підходи:

- *Інтерперсональний* (Б.П. Бунк, К. Маслач, В.Б. Шауфелі та ін.), у межах якого основною детермінантою вигорання вважається міжособистісна взаємодія на рівні «професіонал – суб'єкт діяльності».
- *Індивідуальний* (С. Гобфул, А. Пайнс, Дж. Фріді, Л. Халлсен), що фокусується на особливостях емоційної та мотиваційної сфер особистості як ключових чинниках вигорання.
- *Організаційний* (Р. Бурке, І. Віннабст), згідно з яким причинами вигорання є особливості професійного середовища (структурні характеристики організації, умови праці, стиль керівництва тощо) [80, с. 64].

Проте жоден із зазначених підходів не відображає повної картини причин і механізмів розвитку емоційного вигорання, що свідчить про необхідність комплексного аналізу цього явища.

Т. Драга розділяє чинники емоційного вигорання на дві основні групи: індивідуальні та організаційні. Організаційні чинники охоплюють умови матеріального середовища, специфіку роботи та соціально-психологічні аспекти професійної діяльності. У своїх дослідженнях він особливу увагу приділив тимчасовим параметрам трудової діяльності та загальному обсягу роботи педагогів. Було встановлено, що підвищене навантаження, понаднормова праця, тривала тривалість робочого дня, відсутність належної винагороди як матеріальної, так і

моральної є ключовими чинниками розвитку емоційного вигорання. Педагогічна діяльність часто передбачає інтенсивну взаємодію з великою кількістю людей, що призводить до емоційного виснаження та втрати мотивації. Крім того, високий рівень відповідальності за освітній процес, необхідність дотримання суворих вимог і стандартів, а також психологічний тиск з боку керівництва, батьків та суспільства в цілому сприяють накопиченню стресу [23, с. 50].

Відсутність комфортних умов праці, зокрема недостатнє фінансування освітніх установ, застаріла матеріально-технічна база та низький рівень соціальної підтримки з боку колективу, значно ускладнюють виконання професійних обов'язків і посилюють відчуття фрустрації. Тривала дія цих факторів сприяє формуванню хронічного стресу, що поступово призводить до емоційного спустошення, тривожності, втрати інтересу до професійної діяльності, а в окремих випадках – до серйозних психосоматичних розладів.

Індивідуальні чинники емоційного вигорання пов'язані з особистісними характеристиками, соціально-демографічними особливостями та рівнем психологічної стійкості педагога. Дослідження Т. Драги показали, що вік і професійний стаж мають значний вплив на схильність до емоційного вигорання. З одного боку, педагоги з великим досвідом роботи можуть поступово втрачати мотивацію через рутинність професійної діяльності, відсутність можливостей для розвитку та накопичення негативного досвіду [23, с. 50]. З іншого боку, молоді фахівці часто стикаються з труднощами адаптації до професійного середовища, високим рівнем стресу, викликаним необхідністю опанувати нові навички та відповідати очікуванням адміністрації та батьків.

Важливу роль у розвитку емоційного вигорання відіграють особистісні особливості педагога. Люди з високим рівнем відповідальності, схильністю до перфекціонізму та підвищеною емпатією частіше зазнають емоційного виснаження, оскільки вкладають значні ресурси у взаємодію з учнями, колегами та батьками. Якщо при цьому відсутня належна підтримка з боку оточення, виникає відчуття

емоційного дисбалансу та втоми, що поступово трансформується у професійне вигорання. Педагоги, які не вміють відокремлювати робочі проблеми від особистого життя, а також ті, хто схильний до підвищеної тривожності та емоційної нестабільності, є більш вразливими до негативного впливу стресових ситуацій [64, с. 379].

На основі досліджень можна запропонувати кілька ключових груп чинників, що зумовлюють виникнення емоційного вигорання у педагогів, що подано у Таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

### Чинники емоційного вигорання у педагогів

<b>Група чинників</b>	<b>Опис</b>
<b>Організаційні</b>	Високе робоче навантаження, необхідність поєднання викладацької, виховної, методичної та адміністративної роботи, недостатність часу для виконання всіх обов'язків, низька заробітна плата, нестабільність у сфері освіти, відсутність належних умов праці.
<b>Соціально-психологічні</b>	Конфлікти з учнями, батьками, колегами, адміністрацією навчального закладу; низький рівень соціальної підтримки; відсутність можливостей для професійного розвитку; недостатнє визнання досягнень у роботі.
<b>Емоційні</b>	Хронічне психоемоційне напруження через постійне спілкування, необхідність контролювати власні емоції, високий рівень відповідальності за результати навчального процесу.
<b>Когнітивні</b>	Відчуття професійної безвиході, низька мотивація до роботи, втрата інтересу до педагогічної діяльності, перевага формального виконання обов'язків замість творчого підходу.
<b>Фізіологічні</b>	Постійна втома, порушення сну, головні болі, проблеми з серцево-судинною системою, підвищений рівень тривожності, часті застудні захворювання.

На нашу школу, реформування освіти в Україні, зокрема впровадження концепції Нової української школи, значною мірою змінює зміст педагогічної діяльності, що впливає на рівень професійного стресу вчителів. Зміни, спрямовані на модернізацію освітнього процесу, підвищують вимоги до професійної компетентності, оскільки сучасний педагог повинен не лише забезпечувати засвоєння знань, а й формувати компетентності учнів, використовувати інтерактивні методики, цифрові технології та адаптуватися до нових форматів навчання [46, с. 98].

Важливим аспектом є збільшення навантаження, яке спричинене необхідністю розробки індивідуальних освітніх траєкторій, інтеграції різних навчальних дисциплін, ведення додаткової документації та постійного підвищення кваліфікації. З одного боку, ці процеси сприяють професійному розвитку, однак, з іншого – створюють додаткові умови для перевтоми та емоційного виснаження. Важливим фактором є також недостатня матеріально-технічна підтримка, що ускладнює реалізацію поставлених завдань та викликає почуття фрустрації [37, с. 81].

Особливістю сучасного освітнього процесу є зміна підходів до комунікації між учителем та учнями, що вимагає нових стратегій взаємодії. Орієнтація на партнерські відносини інколи може ускладнювати підтримання дисципліни та авторитету педагога, що, у поєднанні зі зростаючим суспільним очікуванням щодо ефективності реформ, створює додаткові стресові чинники. Недостатня соціальна підтримка, часті випадки критики з боку батьків і суспільства загалом можуть знижувати професійну мотивацію та призводити до втрати емоційної залученості у процес навчання.

Важливим психологічним аспектом є зростання відповідальності педагога за освітні результати учнів, що у випадку невідповідності очікувань і реальних досягнень може викликати почуття професійної неспроможності. У таких умовах зростає ризик розвитку синдрому емоційного вигорання, який проявляється у

вигляді хронічної втоми, зниження емоційної стійкості, апатії до професійної діяльності, а також у соціальному відчуженні.

Таким чином, емоційне вигорання у педагогічній сфері є наслідком взаємодії як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Надмірне робоче навантаження, відсутність підтримки, невідповідність між зусиллями та отриманою винагородою, а також особистісні особливості педагога формують умови для поступового виснаження та втрати професійної мотивації. Для запобігання цьому явищу необхідно розробляти ефективні механізми управління стресом, створювати сприятливе робоче середовище та підтримувати педагогів на рівні адміністративних і колегіальних взаємин.

## Висновки до 1-го розділу

Аналіз теоретичних підходів до проблеми професійного вигорання вчителів дозволяє стверджувати, що цей феномен є багатокomпонентним психологічним процесом, що формується під впливом тривалого професійного стресу та перевантаження. Синдром емоційного вигорання характеризується прогресуючим зниженням мотивації до педагогічної діяльності, втратою емоційної чутливості, фізичним і психічним виснаженням, що негативно позначається не лише на особистісному стані вчителя, але й на якості його професійної діяльності.

Розгляд поняття професійного вигорання свідчить про його складну структуру, що включає емоційний, когнітивний, поведінковий та фізіологічний компоненти. З одного боку, це явище можна розглядати як захисну реакцію організму на стресові фактори, однак його прогресування призводить до втрати професійної ефективності, деструкції особистості та погіршення соціальних взаємодій. Основними ознаками синдрому є хронічна втома, розчарування у професійній діяльності, цинічне або байдуже ставлення до учнів, колег та батьків, зростання конфліктності, а також психосоматичні розлади.

Дослідження стадій вигорання демонструє, що цей процес розвивається поступово. Початковий етап супроводжується підвищеним ентузіазмом та залученістю у професійну діяльність, однак поступово накопичення стресових факторів, перевантаження та брак підтримки призводять до емоційного виснаження. На наступних етапах виникає відчуження, втрата мотивації, редукція професійних обов'язків та порушення психоемоційного балансу, що завершується повним професійним виснаженням та негативними змінами у стані фізичного та психічного здоров'я.

Чинники, що сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів, мають як індивідуальний, так і організаційний характер. До них відносяться високий рівень відповідальності, перевантаженість, жорсткі часові обмеження, недостатня матеріальна та моральна винагорода, емоційна напруга, а також

специфіка комунікативної взаємодії в освітньому процесі. Особливо актуальним є дослідження вигорання в умовах Нової української школи, де нові педагогічні вимоги та підходи, з одного боку, сприяють покращенню якості освіти, а з іншого – створюють додаткове навантаження на вчителя.

Таким чином, у межах теоретичного аналізу проблеми професійного вигорання вчителів у процесі педагогічної діяльності було встановлено, що цей синдром є складним багатофакторним явищем, яке розвивається поступово та охоплює всі сфери професійного і особистісного життя педагога. Усвідомлення причин, механізмів та симптомів цього явища є ключовим для розробки ефективних профілактичних заходів та програм підтримки, спрямованих на збереження психоемоційного здоров'я вчителів та підвищення їхньої професійної стійкості.

## РОЗДІЛ 2

# ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

### 2.1 Організація і методика проведення емпіричного дослідження

Метою даного дослідження є поглиблений аналіз феномену емоційного вигорання серед учителів, які працюють у сучасних освітніх умовах, зокрема в контексті дистанційного навчання. Актуальність проблеми зумовлена стрімкими змінами у сфері освіти, зростанням професійних вимог до педагогів, необхідністю адаптації до нових технологічних реалій та соціально-психологічних викликів. Особливий акцент зроблено на дослідженні особливостей емоційного вигорання серед учителів, які здійснюють освітню діяльність у нових умовах цифрового навчання, а також на визначенні чинників, що сприяють його виникненню.

Дослідження охопило 61 педагога Загальноосвітньої школи №23 міста Львова, які мають різний рівень професійного досвіду, працюють у різних вікових групах та займаються освітньою діяльністю як у традиційному форматі, так і в умовах дистанційного навчання. Така вибірка дозволила всебічно проаналізувати, як особистісні характеристики вчителів, зокрема вік, стаж, стать та специфіка їхньої роботи, впливають на рівень емоційного вигорання.

Зокрема, серед учасників дослідження були як молоді спеціалісти, які мають досвід роботи до п'яти років, так і педагоги зі значним стажем понад 20 років. Це дало можливість простежити відмінності у сприйнятті професійних труднощів та реакціях на стресові фактори між тими, хто лише розпочинає свою педагогічну кар'єру, і тими, хто вже має значний досвід у професійній діяльності. Досвідчені педагоги частіше стикалися з труднощами адаптації до нових освітніх технологій, що є важливим чинником розвитку емоційного виснаження, тоді як молоді вчителі мали більше труднощів у побудові ефективної комунікації з учнями та батьками, що також спричиняло стресові стани.

Окрім цього, в дослідженні брали участь як жінки, так і чоловіки, що дозволило оцінити гендерні особливості впливу педагогічної діяльності на емоційне вигорання. Відомо, що жінки традиційно більше залучені до освітнього процесу та часто поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками, що збільшує рівень психологічного навантаження. Чоловіки, у свою чергу, нерідко відчували емоційне вигорання через необхідність поєднання роботи з адміністративними чи організаційними завданнями, що призводило до перевантаження.

Гіпотеза дослідження передбачає існування безпосереднього зв'язку між специфікою дистанційного навчання та рівнем емоційного вигорання серед учителів. Йдеться про припущення, що внаслідок підвищеного психоемоційного навантаження, вимушеної ізоляції, обмеження безпосереднього контакту з учнями, необхідності постійного використання цифрових технологій і перевантаженості бюрократичними процедурами значно зростає ризик розвитку синдрому емоційного вигорання. Одним із ключових аспектів цієї проблеми є те, що в умовах дистанційного навчання вчителі часто стикаються з розмитістю робочих і особистих кордонів, що значною мірою сприяє їхньому професійному виснаженню.

Методологія дослідження базується на емпіричному підході, що передбачає використання комплексу методів збору та аналізу інформації. Основна увага була зосереджена на отриманні фактичних даних, які відображають реальні психологічні стани вчителів у процесі їхньої професійної діяльності. Для цього використовувалися теоретичні методи: аналіз і систематизація наукових досліджень, порівняння різних підходів до розуміння феномену емоційного вигорання в контексті педагогічної діяльності. Завдяки глибокому аналізу наукової літератури вдалося визначити основні складові цього явища, а також з'ясувати, які чинники найбільше сприяють його розвитку в умовах сучасної освіти.

У ході дослідження використано такі методики:

- Методика вигорання (Maslach Burnout Inventory) К. Маслач;
- Методика «Діагностика емоційного вигорання» С. Джексона;

- Методика «Шкала професійного стресу» Д. Фонтана.

1) *Методика вигорання (Maslach Burnout Inventory) К. Маслач*

Даний опитувальник включає три основні шкали, що дозволяють оцінити рівень емоційного вигорання у педагогічних працівників. Кожна з цих шкал спрямована на вимірювання окремих аспектів цього явища, зокрема емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Перша шкала – «емоційне виснаження», що містить 9 тверджень, визначає рівень виснаження внутрішніх ресурсів учителя унаслідок постійної взаємодії з учнями, колегами та адміністрацією. Даний показник є центральним у визначенні емоційного вигорання, оскільки він характеризується тривалим емоційним і фізичним перевантаженням, що призводить до відчуття знесилена, апатії та хронічної втоми. Людина може відчувати безсилля перед щоденними професійними викликами, втрачати інтерес до своєї роботи, демонструвати байдужість до успіхів чи труднощів учнів, а також виявляти симптоми депресії, тривожності чи підвищеної дратівливості.

Друга шкала – «деперсоналізація», що містить 5 тверджень, дозволяє оцінити рівень відстороненості вчителя від професійного оточення. Це явище проявляється у формі зниження кількості та якості міжособистісних контактів, що може супроводжуватися емоційним холодом, цинічним ставленням до учнів та колег, підвищеною дратівливістю та нетерпимістю в соціальній взаємодії. У педагогічній діяльності цей аспект емоційного вигорання може мати особливо небезпечні наслідки, оскільки навчальний процес передбачає постійний діалог, емпатію та залученість, а деперсоналізація веде до формального виконання професійних обов'язків без емоційної віддачі.

Третя шкала – «редукція особистих досягнень», що містить 8 тверджень, оцінює ступінь незадоволеності собою та власною професійною діяльністю. У цьому стані педагог починає сумніватися у своїй компетентності, відчуває падіння самооцінки, втрачає мотивацію та професійний ентузіазм. Виникає почуття

провини за власні негативні прояви, байдужість до успіхів учнів, а також загальна невпевненість у своїй педагогічній ефективності. Учитель перестає відчувати себе важливою ланкою освітнього процесу, що призводить до формального підходу до виконання своїх обов'язків, втрати ініціативності та інтересу до професійного розвитку.

Результати, отримані за допомогою цього опитувальника, дають змогу не лише визначити загальний рівень емоційного вигорання серед педагогів, а й виявити найбільш вразливі аспекти їхньої професійної діяльності. Високі показники за шкалами емоційного виснаження, деперсоналізації чи редукції особистих досягнень можуть свідчити про критичний рівень професійного вигорання, що потребує негайного втручання, аби запобігти серйозним психологічним та фізичним наслідкам для вчителя.

## 2) *Методика «Діагностика емоційного вигорання» С. Джексона*

Методика оцінювання синдрому емоційного вигорання є важливим інструментом для визначення рівня професійного виснаження педагогічних працівників та виявлення основних чинників, що сприяють його розвитку. Вона включає опитувальний лист, що містить 84 судження, за допомогою яких аналізується ступінь прояву окремих симптомів вигорання. Аналіз результатів здійснюється через оцінку трьох фаз синдрому, кожна з яких охоплює певні аспекти емоційного, фізичного та когнітивного виснаження.

Процес опрацювання результатів передбачає системний підхід, що дозволяє отримати як загальну картину рівня вигорання, так і деталізовані показники за окремими критеріями. Це дає змогу простежити, які симптоми є найбільш вираженими, які з них є домінуючими, а які лише починають розвиватися. Важливо розуміти, чи має виявлене виснаження безпосередній зв'язок із професійною діяльністю або ж його першопричини криються у суб'єктивних особливостях особистості, таких як підвищена тривожність, емоційна нестабільність чи недостатня стресостійкість.

Результати методики допомагають встановити, наскільки серйозним є вплив вигорання на загальний емоційний стан учителя, а також визначити чинники, що можуть ускладнювати його професійну діяльність. Дослідження дозволяє зрозуміти, як саме зміни у робочому середовищі можуть сприяти зниженню рівня емоційної напруги та підвищенню професійної задоволеності. Крім того, методика дає можливість оцінити поведінкові реакції педагогів, які можуть як посилювати проблему, так і сприяти її вирішенню.

Остаточний висновок про рівень емоційного вигорання формується на основі аналізу сукупного показника всіх виявлених симптомів. Це дозволяє не лише діагностувати вигорання серед педагогів, а й розробити конкретні рекомендації щодо його профілактики та мінімізації наслідків для психоемоційного стану вчителів і загальної якості їхньої професійної діяльності.

Застосування цієї методики у дослідженні професійного вигорання вчителів дає змогу отримати об'єктивні дані про рівень емоційного виснаження педагогів, визначити чинники, що сприяють розвитку цього стану, а також виявити особливості його прояву залежно від віку, педагогічного стажу, статі та умов праці. Методика дозволяє проаналізувати не лише загальний рівень синдрому емоційного вигорання, а й окремі його компоненти, зокрема емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, що є ключовими показниками психологічного стану вчителя.

Під час дослідження професійного вигорання педагогів ця методика допомагає простежити динаміку розвитку емоційного виснаження в залежності від умов роботи, навантаження та особистісних характеристик учасників. Вона дає змогу виявити, які саме аспекти педагогічної діяльності найбільше сприяють формуванню синдрому вигорання: чи це надмірне психоемоційне навантаження через взаємодію з учнями та батьками, недостатня підтримка з боку адміністрації, хронічна перевтома, складнощі адаптації до нових методів навчання чи інші чинники.

### 3) *Методика «Шкала професійного стресу» Д. Фонтана*

Запропонована методика спрямована на визначення рівня стресового навантаження на основі суб'єктивних оцінок респондента, що дозволяє об'єктивно аналізувати вплив професійної діяльності на психоемоційний стан особистості. Вона складається з 22 запитань різних типів: частина з них передбачає вибір варіанта, який найбільше відповідає стану респондента; деякі питання мають дихотомічний характер із відповідями «так» або «ні»; а також включені запитання з трьома варіантами відповідей, що відображають ступінь вираженості певного емоційного стану або поведінкової реакції.

Для інтерпретації результатів використовується спеціальний ключ, що дозволяє оцінити рівень професійного стресу. Бали, отримані за всіма 22 пунктами, підсумовуються, що дає можливість визначити загальний рівень стресового навантаження респондента.

#### Інтерпретація результатів

На основі отриманих балів можна виокремити чотири рівні стресу. Низький рівень (0–15 балів) вказує на відсутність виражених ознак стресу або мінімальний його вплив на професійну діяльність. У такому випадку навіть незначне психоемоційне напруження не призводить до суттєвого дискомфорту та не впливає на загальну ефективність роботи.

Середній рівень (16–30 балів) є типовим для зайнятих професіоналів, які працюють у динамічному середовищі та зазнають періодичних навантажень. Хоча цей рівень стресу не є критичним, його наявність свідчить про необхідність аналізу ситуації та пошуку способів зниження впливу стресових факторів.

Високий рівень (31–45 балів) сигналізує про значний стресовий тиск, який починає негативно впливати на емоційний стан та професійну діяльність. На цьому етапі важливо вживати заходів щодо корекції стресового навантаження, оскільки тривале перебування в такому стані може спричинити серйозні наслідки для психологічного здоров'я респондента.

Надмірно високий рівень (46–60 балів) є критичним, оскільки стрес перетворюється на домінуючу проблему, що може призвести до емоційного та фізичного виснаження. У таких випадках необхідне негайне втручання з метою зниження стресу, оскільки подальший вплив стресових факторів може спричинити значні порушення у професійному та особистісному функціонуванні.

Для забезпечення наукової обґрунтованості отриманих результатів були застосовані методи математико-статистичної обробки даних. Зокрема, використовувався t-критерій Стьюдента, що дозволяє оцінити значущість відмінностей між групами респондентів за рівнем стресового навантаження. Обчислення здійснювалося за допомогою статистичного пакету SPSS 13, який є сучасним інструментом для аналізу експериментальних даних. Використання цього методу дозволяє не лише кількісно оцінити рівень стресу, а й зробити висновки про його вплив на педагогічну діяльність, а також виявити групи, які є найбільш вразливими до стресових факторів.

## **2.2 Аналіз емпіричних показників прояву емоційного вигорання у вчителів**

Згідно з отриманими діагностичними даними, на констатувальному етапі експерименту була проведена оцінка рівня емоційного вигорання серед 61 вчителя ЗОШ №23 міста Львів. Аналіз розподілу кількісних показників дозволив визначити рівень сформованості синдрому вигорання в педагогічних працівників, що працюють у сучасних освітніх умовах.

Результати дослідження свідчать про те, що серед усіх респондентів у значній частині вчителів спостерігається сформований або такий, що перебуває в стадії формування, синдром емоційного вигорання. Зокрема, у 28 педагогів (46%) синдром вигорання виявився повністю сформованим принаймні в одній із фаз, що вказує на наявність серйозного емоційного та фізичного виснаження, а також можливе зниження рівня мотивації до професійної діяльності. Це означає, що в цих

педагогів загальна кількість набраних балів у одній з фаз перевищувала 61 бал, що свідчить про критичний рівень емоційного виснаження або деперсоналізації.

Ще у 23 опитаних вчителів (38%) синдром вигорання перебуває в стадії формування, тобто набрані бали в одній із фаз знаходяться в діапазоні від 37 до 60. Це свідчить про те, що хоча у цих педагогів ще не відбулося повного вигорання, вони вже відчувають значний стрес, емоційне виснаження та прояви професійної демотивації. У таких випадках необхідно своєчасне втручання з метою профілактики розвитку повноцінного синдрому емоційного вигорання.

Лише у 10 педагогів (16%) не було виявлено ознак емоційного вигорання, оскільки підсумкова кількість набраних балів у жодній із фаз не перевищила 36. Це свідчить про те, що ці респонденти демонструють стійкість до професійного стресу та зберігають достатньо високий рівень емоційної стійкості й мотивації до педагогічної діяльності. Дані подано у Рис. 2.1.



**Рис. 2.1 Стадії формування емоційного вигорання**

Таким чином, результати дослідження показали, що значна частина педагогів перебуває у стані емоційного виснаження або на шляху до його формування. Аналіз

отриманих кількісних показників дає змогу не лише оцінити загальний рівень емоційного вигорання серед вчителів, а й виявити найбільш вразливі групи, які потребують негайного застосування заходів щодо зниження рівня стресу та профілактики подальшого розвитку синдрому вигорання.

На основі дослідження, проведеного серед 61 педагогічного працівника ЗОШ №23 міста Львів, встановлено, що синдром емоційного вигорання має різний ступінь вираженості у респондентів. Виявлено три фази вигорання: «напруга», «резистенція» та «виснаження», кожна з яких характеризується домінуванням певних симптомів.

За методикою С. Джексона «Діагностика емоційного вигорання» виявлено такі результати:

*1) Фаза «виснаження»*

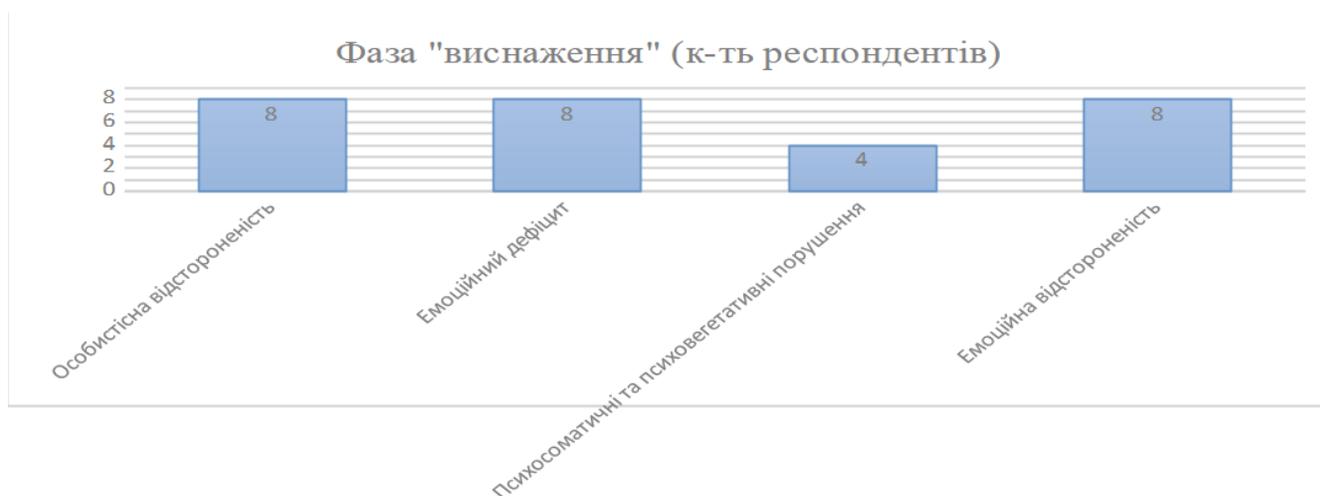
Найпоширенішим симптомом у цій фазі є «особистісна відстороненість», яка сформувалася у 8 педагогів (13%). Цей симптом проявляється у втраті інтересу до учнів та колег, що виражається у байдужості, зниженні комунікативної активності, емоційному виснаженні.

Симптом «емоційного дефіциту» зафіксовано у 8 педагогів (13%). Він виражається у відчутті професійного спустошення, що ускладнює ефективну взаємодію з учнями. Додатковими проявами є зростання дратівливості, зниження здатності до емпатії, схильність до конфліктності.

Симптом «психосоматичних та психовегетативних порушень» виявлено у 4 педагогів (6.6%). Він супроводжується погіршенням фізичного та емоційного самопочуття, підвищеною тривожністю, порушеннями сну, головними болями, що пов'язані з професійною діяльністю.

Найменш вираженим є симптом «емоційної відстороненості», який сформувався у 8 педагогів (13%). Вчителі з цим симптомом демонструють повне відчуження у професійній діяльності, відсутність емоційного відгуку як на

позитивні, так і на негативні події у навчальному процесі. Результати дослідження за даною фазою поданого на Рис. 2.2.



**Рис. 2.2 Фаза “виснаження”**

## 2) Фаза «напруга»

Домінуючим у цій фазі є симптом «переживання психотравмуючих обставин», який виявлено у 21 педагога (34,4%). Це означає, що значна частина педагогів відчуває вплив стресогенних факторів, що спричиняють відчуття безвиході, зниження мотивації до роботи.

Симптом «загнаності в клітку» зафіксовано у 17 педагогів (28%), ще у 12 (19,7%) він перебуває у стадії формування. Це явище проявляється у відчутті професійного застою, неможливості змінити робочі умови, перевантаженні рутинними завданнями.

Симптом «незадоволеності собою» сформувався у 4 педагогів (6,6%), а ще у 25 (41%) він перебуває у процесі розвитку. Це свідчить про те, що педагоги починають відчувати зниження професійної самореалізації, що може сприяти подальшому прогресуванню синдрому вигорання.

Найбільш вираженим є симптом «тривоги та депресії», який виявлено у 38 педагогів (62%). Це свідчить про сильну незадоволеність роботою, зниження впевненості у своїх професійних компетенціях, відчуття безперспективності кар'єри. Результати дослідження за даною фазою поданого на Рис. 2.3.



**Рис. 2.3 Фаза “напруга”**

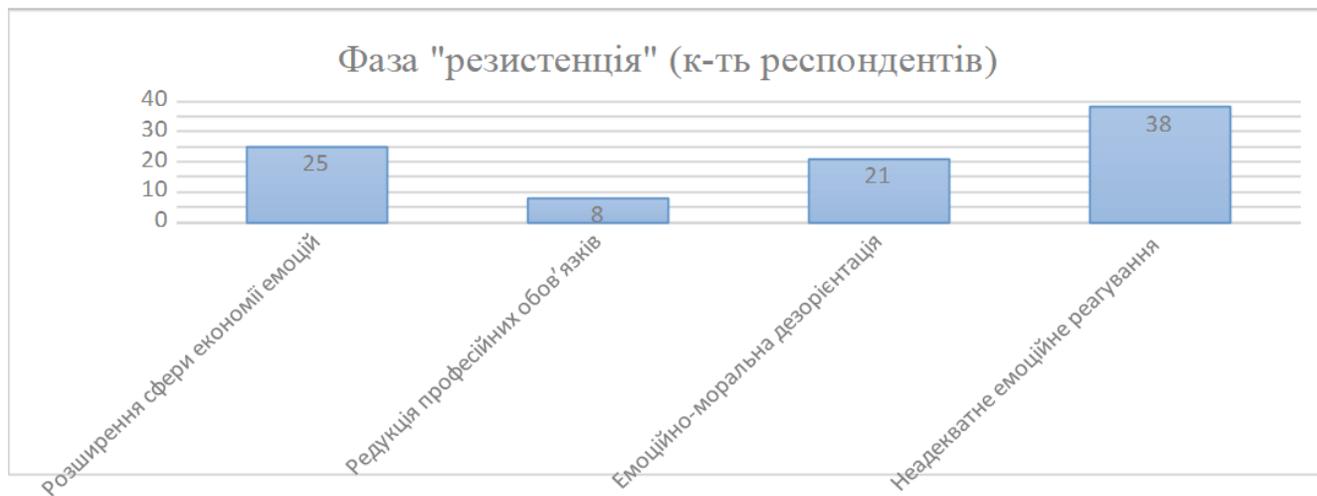
### 3) Фаза «резистенція»

Найпоширенішим у цій фазі є симптом «розширення сфери економії емоцій», який сформувався у 25 педагогів (41%), ще у 12 (19,7%) він перебуває у стадії розвитку. Це означає, що педагоги намагаються мінімізувати емоційну залученість у міжособистісні стосунки, обмежуючи контакти як у професійній сфері, так і поза нею.

Симптом «редукції професійних обов'язків» зафіксовано у 8 педагогів (13%), ще у 25 (41%) він знаходиться у процесі формування. Це свідчить про зниження ініціативності, уникнення додаткових завдань, формальне виконання обов'язків.

Прояви «емоційно-моральної дезорієнтації» зафіксовані у 21 педагога (34,4%). Це означає, що вчителі починають оцінювати учнів не об'єктивно, а на основі суб'єктивних уподобань, що може впливати на якість педагогічного процесу.

Симптом «неадекватного емоційного реагування» сформувався у 4 педагогів (6,6%), ще у 17 (28%) він знаходиться у стадії розвитку. Це явище проявляється у нестабільності емоційної реакції: від повної байдужості до раптових емоційних спалахів. Результати дослідження за даною фазою поданого на Рис. 2.4.



**Рис. 2.4 Фаза “резистенція”**

Як бачимо, аналіз отриманих результатів свідчить про те, що більшість педагогів (34 особи, 55,7%) мають виражені прояви синдрому емоційного вигорання хоча б в одній із фаз. Найбільш поширеними симптомами є «тривога і депресія» (38 педагогів, 62%), «переживання психотравмуючих обставин» (21 педагог, 34,4%) та «розширення сфери економії емоцій» (25 педагогів, 41%).

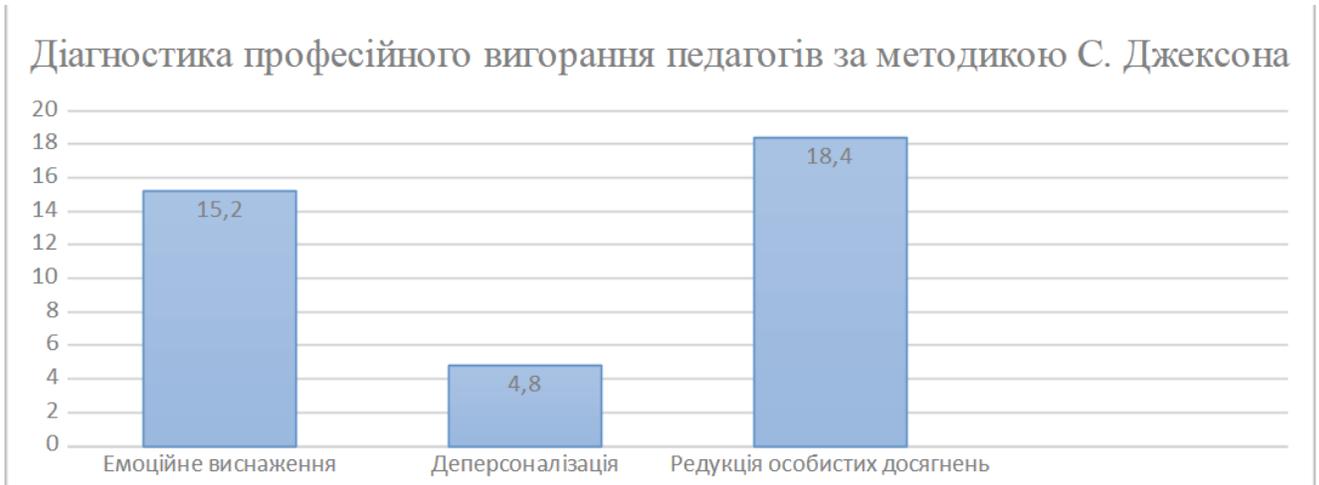
Отримані дані вказують на необхідність розробки профілактичних заходів для зниження рівня професійного вигорання серед педагогічних працівників.

За результатами Методики «Діагностика емоційного вигорання» С. Джексона виявлено високий рівень професійного вигорання серед педагогів, що проявляється у значному психоемоційному виснаженні, підвищеному рівні деперсоналізації та зниженні почуття особистих досягнень. (Рис.2.5). Аналіз показників свідчить, що у більшості респондентів рівень емоційного виснаження перевищує критичні межі, досягаючи в середньому 15,2% від загального рівня, що є суттєвим показником у контексті хронічної втоми та зниження мотивації до професійної діяльності.

Значна частина опитаних демонструє ознаки деперсоналізації, середній рівень якої становить 4,8%. Це свідчить про наростаючу емоційну відстороненість педагогів від учнів і колег, що може призводити до зниження якості міжособистісної взаємодії, формального виконання професійних обов'язків і поступового зниження рівня залученості у професійне середовище. Емоційне відчуження педагогів, що виникає на фоні перевантаження та постійного стресу, може призвести до порушень у роботі з учнями, втрати педагогічного ентузіазму та байдужості до освітнього процесу.

Особливу увагу слід приділити редукції особистих досягнень, рівень якої в середньому становить 18,4%. Цей показник відображає зниження суб'єктивної оцінки професійної ефективності, втрату впевненості у власній педагогічній компетентності та відчуття марності докладених зусиль. Високий рівень цього показника корелює з проявами професійної демотивації, що, у свою чергу, сприяє подальшому загостренню симптомів вигорання.

Отримані результати свідчать, що значна частина педагогів перебуває у зоні ризику розвитку професійного вигорання, що потребує негайного впровадження заходів з психологічної підтримки, оптимізації робочого навантаження та створення сприятливого емоційного клімату в освітньому середовищі. Високі показники всіх трьох компонентів синдрому вигорання вказують на необхідність розробки та реалізації профілактичних програм, спрямованих на зниження рівня емоційного виснаження, формування стратегії стресостійкості та підвищення загального рівня професійного благополуччя педагогів.



**Рис. 2.5** Діагностика професійного вигорання педагогів за методикою С. Джексона

За даними діагностики за «Шкалою професійного стресу» Д. Фонтана у педагогів зафіксовані такі результати (рис. 2.6).



**Рис. 2.6** Результати дослідження за «Шкалою професійного стресу» Д. Фонтана

Дослідження рівня професійного стресу серед 61 педагога дозволило виявити диференційований розподіл його показників. Отримані результати свідчать про те, що серед опитаних респондентів відсутній надмірно високий рівень стресу, що може свідчити про наявність певних механізмів адаптації та психологічного захисту в умовах професійної діяльності. Разом з тим, середній та високий рівні стресу, зафіксовані у значної частини педагогів, вказують на необхідність глибшого аналізу чинників, що впливають на їх емоційний стан.

Середній рівень професійного стресу зафіксовано у 41 респондентів (68%). Цей рівень характерний для осіб, які періодично відчувають психологічну напругу, втому, нестачу мотивації та емоційного залучення у професійний процес. Аналізуючи респондентів цієї групи, можна припустити, що для них типовими є періодичні труднощі у комунікації з колегами, відчуття недостатнього визнання їхньої праці, а також епізодичне зниження енергійності та працездатності. Окрім того, така категорія педагогів може проявляти труднощі у регулюванні робочого навантаження, що призводить до неможливості ефективного розподілу обов'язків та труднощів у встановленні меж між професійною та особистою сферою.

Високий рівень професійного стресу виявлено у 7 педагогів (12%). Це означає, що дані респонденти більшою мірою схильні до проявів емоційного виснаження, підвищеної дратівливості, відчуття професійної неефективності та незадоволеності власною діяльністю. Також у них можуть спостерігатися фізіологічні прояви стресу, зокрема порушення сну, періодичні головні болі, підвищений рівень тривожності. Такий стан свідчить про те, що ресурси саморегуляції цих педагогів є недостатніми, що може спричиняти подальше зростання емоційного навантаження та ризик розвитку синдрому емоційного вигорання.

Низький рівень стресу продемонстрували 12 респондентів (20%). Це означає, що вони або володіють ефективними стратегіями подолання стресу, або мають сприятливі умови роботи, що не провокують значного психоемоційного

навантаження. Дана категорія педагогів, ймовірно, демонструє високу стресостійкість, що дозволяє їм зберігати емоційну рівновагу, продуктивність у виконанні професійних обов'язків та загальну задоволеність роботою.

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що хоча критично високого рівня професійного стресу серед респондентів не виявлено, значна частина педагогів (80%) все ж відчуває його вплив у тій чи іншій мірі. Високий та середній рівні стресу можуть свідчити про накопичення негативного емоційного досвіду, що за відсутності ефективних механізмів подолання може призводити до виснаження та втрати професійної мотивації. Це підкреслює необхідність розробки заходів психологічної підтримки, спрямованих на профілактику емоційного вигорання та створення сприятливого робочого середовища для педагогів.

Дослідження підтвердило, що педагоги виявляють ознаки професійного вигорання, що негативно впливає на їхню ефективність, емоційний стан та загальне благополуччя. Важливим є визнання цього феномену та впровадження корекційних заходів, які сприятимуть відновленню емоційних ресурсів педагогів, покращенню їхнього психологічного здоров'я та підвищенню професійної мотивації. Професійне вигорання є серйозною проблемою, що потребує комплексного підходу до корекції та профілактики в освітньому середовищі.

### **2.3 Програма психологічної корекції емоційного вигорання вчителів у професійній діяльності**

Програма розроблена для вчителів з метою виявлення, корекції та профілактики емоційного вигорання в професійній діяльності. Враховуючи високий рівень стресу та емоційних навантажень, з якими стикаються педагоги, програма спрямована на збереження їхнього психоемоційного здоров'я, покращення професійної мотивації та підвищення ефективності навчального процесу.

*Мета програми:*

Основною метою програми є зниження рівня емоційного вигорання серед педагогічних працівників через впровадження корекційних заходів, профілактичних тренінгів і психологічної підтримки, що сприятимуть підвищенню емоційної стійкості, поліпшенню морального стану вчителів та покращенню умов їх професійної діяльності.

*Завдання програми:*

1. Визначити основні причини та фактори, що сприяють розвитку емоційного вигорання в педагогічній діяльності.
2. Розробити ефективні методи та інструменти для корекції емоційного вигорання.
3. Провести тренінги з розвитку емоційної стійкості та технік саморегуляції для педагогів.
4. Запровадити системи підтримки і зворотного зв'язку для вчителів.
5. Підвищити рівень професійної мотивації та задоволеності працею серед педагогічного колективу.
6. Забезпечити систематичну психоекологічну підтримку та моніторинг стану учасників програми.

*Цільова аудиторія:*

Програма орієнтована на педагогічних працівників, які працюють в загальноосвітніх закладах, зокрема на вчителів, вихователів, соціальних педагогів та психологів.

Програма складається з кількох етапів, кожен з яких включає конкретні заходи, спрямовані на досягнення певних цілей.

### План психологічної програми

Етап	Зміст	Заходи
1. Вступний етап	Ознайомлення педагогів з концепцією емоційного вигорання, його причинами та наслідками. Діагностика початкового стану.	- Проведення діагностичних тестів (опитування, анкетування, тест Маслача).
2. Психоосвітній етап	Навчання педагогів технікам стрес-менеджменту, емоційного інтелекту, методам релаксації.	- Тренінги з управління стресом.
3. Практичний етап	Проведення групових занять та індивідуальних консультацій для розвитку навичок самопідтримки і подолання стресу.	- Групові супервізії для обміну досвідом.
4. Профілактичний етап	Формування здорових звичок для профілактики вигорання: тайм-менеджмент, фізичне здоров'я, баланс між роботою та особистим життям.	- Навчання тайм-менеджменту.
5. Підсумковий етап	Оцінка ефективності програми та коригування методів для подальшого вдосконалення.	- Повторне тестування рівня емоційного вигорання.

#### *1. Вступний етап: ознайомлення та діагностика*

Перший етап програми має на меті ознайомити педагогів із концепцією емоційного вигорання, його причинами та наслідками. Важливо не тільки отримати загальні знання, а й глибше усвідомити власний емоційний стан, що є необхідним для ефективної профілактики вигорання. Цей етап дозволить кожному учаснику зрозуміти важливість саморегуляції та підготуватися до практичних кроків у подоланні стресу та вигорання. Для цього буде проведено низку діагностичних заходів, що допоможуть визначити рівень вигорання та нададуть дані для подальшої роботи.

*Завдання для педагогів:*

1. Пройти діагностичне тестування (тест Маслач). Вам необхідно пройти тест Маслач для вимірювання рівня емоційного вигорання. Цей тест допоможе вам оцінити ваш поточний рівень вигорання, виявити області, які потребують уваги, та на основі результатів адаптувати подальшу роботу. Тест можна пройти онлайн або на папері, в залежності від зручності.

2. Заповнити анкету для оцінки рівня стресу та задоволеності роботою. У цій анкеті ви зможете оцінити рівень стресу в вашій роботі, а також визначити, що приносить найбільше задоволення або навпаки, викликає стрес. Оцініть різні аспекти вашої професійної діяльності, від взаємодії з учнями до адміністративної підтримки. Це дозволить вам зрозуміти, які фактори найбільше впливають на ваш емоційний стан.

3. Записати рефлексію щодо вашого емоційного стану. Напишіть короткий звіт про те, як ви відчуваєте себе на роботі, які моменти викликають стрес або напругу. Розгляньте також, коли ви відчуваєте задоволення від роботи і що, на вашу думку, сприяє цьому. Ця рефлексія дозволить вам краще зрозуміти себе та визначити, які аспекти потребують корекції в подальшій роботі.

4. Участь у груповому обговоренні. Протягом першого етапу передбачено групові обговорення, де ви зможете поділитися своїми спостереженнями та переживаннями щодо емоційного вигорання з колегами. Обговоріть фактори, які, на вашу думку, найбільше сприяють стресу на роботі. Це дасть змогу не лише усвідомити проблему, а й знайти підтримку серед колег, що вже може стати першим кроком до покращення емоційного стану.

Ці завдання допоможуть на першому етапі не лише оцінити рівень вигорання, а й отримати базові знання для подальшої роботи з вашим емоційним станом. Виконання цих завдань створить основу для наступних етапів програми, спрямованих на корекцію та профілактику вигорання.

## *2. Психосвітний етап: навчання та тренінги*

Цей етап програми має на меті навчити педагогів базовим технікам, які допоможуть знизити рівень стресу та емоційного вигорання. Педагоги отримають знання і навички для управління своїми емоціями, розвитку емоційного інтелекту та використання технік релаксації та саморегуляції. Психосвітний етап включатиме тренінги та семінари, що сприяють розвитку особистої стійкості та підтримці психологічного балансу. Педагоги навчатимуться не лише управляти стресом, але й підтримувати емоційну рівновагу, що сприятиме поліпшенню їхнього самопочуття і ефективності на роботі.

### *Завдання для педагогів:*

1. Пройти тренінг з управління стресом та емоціями. Педагоги мають взяти участь у тренінгу, що буде присвячений методам управління емоціями та стресом. Вони навчатимуться розпізнавати емоційні стани, розуміти їх причини і, найголовніше, ефективно керувати своїми емоціями в стресових ситуаціях. Практичні вправи допоможуть сформувати навички, які згодом можна буде застосовувати в повсякденній діяльності.

2. Участь у семінарі з емоційного інтелекту. Педагоги повинні пройти семінар, на якому будуть вивчені принципи емоційного інтелекту. Вони навчатимуться розпізнавати свої емоції, а також емоції інших людей. Це допоможе зберігати гармонійні стосунки в робочому колективі, покращити взаємодію з учнями та колегами, а також знизити емоційне навантаження.

3. Виконати практичні вправи на розвиток емоційної стійкості. В рамках тренінгів педагогам будуть запропоновані спеціальні вправи для розвитку емоційної стійкості та самопідтримки. Це можуть бути ситуаційні вправи, які допомагають побачити стресові ситуації з іншого боку і знайти способи їх подолання без шкоди для емоційного стану.

4. Навчання технікам релаксації та медитації. Педагоги повинні освоїти методи релаксації та медитації, такі як дихальні вправи, техніки глибокого дихання

і прогресивної м'язової релаксації. Ці методи допоможуть знизити рівень стресу, покращити концентрацію та відновити емоційну рівновагу, що є важливим для підтримки професійної працездатності.

5. Застосування методик саморегуляції у повсякденній діяльності. Педагоги мають систематично застосовувати отримані техніки саморегуляції в повсякденному житті, зокрема в навчальному процесі та взаємодії з учнями і колегами. Їх завдання – регулярно практикувати методи зниження стресу та контролю емоцій, щоб забезпечити більш ефективну роботу і підтримати психоемоційну рівновагу.

Ці завдання допоможуть педагогам набратися практичного досвіду в управлінні емоціями, розпізнаванні емоційних станів та використанні технік релаксації для підтримки професійного здоров'я. Розвиток емоційної стійкості та навичок саморегуляції на цьому етапі є основою для подальшого вдосконалення психологічного стану педагогів та зниження ризику емоційного вигорання.

### *3. Практичний етап: групові заняття та індивідуальна підтримка*

Цей етап програми спрямований на застосування набутого досвіду через групову взаємодію та індивідуальні консультації. Групові заняття створюють можливість для педагогів обмінюватися досвідом, підтримувати один одного і разом знаходити способи подолання труднощів, з якими вони стикаються в професійній діяльності. Групова терапія чи супервізії створюють атмосферу довіри та відкритості, що дозволяє педагогам обговорювати стресові ситуації та емоційні труднощі, з якими вони стикаються у своїй роботі. Індивідуальні консультації з психологом дають можливість отримати персоналізовану підтримку, яка допоможе зібрати інструменти для ефективного подолання стресу і вигорання.

#### *Завдання для педагогів:*

1. Участь у групових заняттях (супервізії). Педагоги повинні брати участь у регулярних групових заняттях або супервізіях, де вони можуть відкрито обговорювати свої професійні труднощі та емоційні переживання. Це надасть

можливість побачити спільні проблеми серед колег, обмінятися стратегіями подолання стресу і отримати емоційну підтримку від групи.

2. Рефлексія та обмін досвідом у групі. Після кожного групового заняття педагогам слід записувати свої враження від обговорення та рефлексії щодо власного досвіду. Педагоги повинні поділитися своїми стратегіями подолання стресу, що їм допомогло, а також обговорити труднощі, з якими вони стикаються в професійній діяльності.

3. Індивідуальні консультації з психологом. Педагоги мають пройти індивідуальні консультації з психологом для того, щоб отримати персоналізовану підтримку. Під час консультацій будуть розглянуті індивідуальні проблеми, методи підвищення стресостійкості, розробка особистих стратегій для подолання вигорання. Педагогам буде надано інструменти для роботи з негативними переконаннями, які можуть сприяти розвитку вигорання.

4. Робота з особистими стратегіями подолання стресу. Протягом індивідуальних консультацій педагогам буде запропоновано розробити персоналізовані стратегії подолання стресу та вигорання. Це може включати техніки саморегуляції, підвищення стресостійкості та роботи з мотивацією.

5. Застосування нових підходів у роботі. Педагоги повинні застосовувати набутий досвід і стратегії, розроблені під час індивідуальних консультацій та групових занять, у своїй повсякденній професійній діяльності. Це дозволить закріпити навички подолання стресу та сприятиме зменшенню рівня емоційного вигорання на практиці.

Цей етап сприяє активному застосуванню отриманих знань і навичок через взаємодію з колегами та індивідуальну підтримку, що дозволяє педагогам розвивати стійкість до стресу і ефективно долати емоційне вигорання в своїй професійній діяльності.

#### *4. Профілактичний етап: розвиток здорових звичок та баланс між роботою і особистим життям*

Профілактичний етап програми орієнтований на створення стійкої основи для запобігання емоційному вигоранню в майбутньому. Це включає формування здорових звичок, які сприяють не лише зменшенню рівня стресу, а й покращенню загального самопочуття педагогів. Навчання тайм-менеджменту, правильне фізичне навантаження, режим харчування і сну допоможуть педагогам краще організувати свій час, зберігати енергію і забезпечити баланс між професійними обов'язками і особистим життям. Крім того, на цьому етапі важливо навчитися знаходити час для регулярного відпочинку і релаксації, що дозволить зберігати емоційні ресурси на довгий період.

##### *Завдання для педагогів:*

1. Навчання технікам тайм-менеджменту. Педагоги повинні освоїти основи тайм-менеджменту, щоб ефективно організувати свій робочий день і забезпечити час для відпочинку та відновлення. Це включає розподіл часу на важливі завдання, визначення пріоритетів та планування робочих годин, що дозволяє уникнути перевантаження і створити можливість для регулярного відпочинку.

2. Впровадження здорового режиму харчування та сну. Педагоги повинні слідкувати за своїм харчуванням і режимом сну, оскільки це безпосередньо впливає на фізичне та емоційне здоров'я. Завдання включають складання персоналізованого плану харчування, враховуючи потреби організму, а також дотримання регулярного режиму сну для покращення енергетичного балансу і стресостійкості.

3. Робота над фізичним здоров'ям. Важливим завданням є регулярні фізичні вправи, що допомагають підтримувати не лише фізичне здоров'я, але й емоційну рівновагу. Педагоги повинні інтегрувати фізичні вправи у свій повсякденний розклад, що сприяє зменшенню стресу та поліпшенню настрою. Це

можуть бути прогулянки на свіжому повітрі, йога або інші фізичні активності, які підвищують рівень енергії та знижують стрес.

4. Створення умов для регулярного відпочинку та релаксації. Педагоги повинні знайти час для відпочинку, щоб відновити емоційні ресурси. Це може включати перерви під час робочого дня для короткої релаксації, заняття медитацією або іншими методами відновлення, такими як прогулянки на природі чи заняття хобі. Педагоги мають практикувати баланс між роботою та особистим життям, щоб не відчувати постійного емоційного навантаження.

5. Планування часу для особистих справ та відпочинку. Важливо, щоб педагоги навчились планувати не лише робочі завдання, а й час для особистого відпочинку та відновлення. Це включає регулярні вихідні, короткі відпустки, заняття хобі або проведення часу з родиною та друзями, що допоможе відновити психологічний ресурс і зберегти здоровий баланс у житті.

Цей етап дозволить педагогам сформувати здорові звички, які сприяють збереженню емоційної та фізичної стійкості, що є важливим фактором для довгострокового запобігання вигоранню та збереження ефективності в роботі.

#### *5. Підсумковий етап: оцінка результатів і коригування програми*

Підсумковий етап програми має на меті оцінити результати виконаної роботи та визначити, наскільки ефективно було досягнуто поставлених цілей. Після завершення основних етапів програми, необхідно провести повторну діагностику, щоб виміряти зміни в рівні емоційного вигорання, стресу та задоволеності роботою педагогів. Це дасть можливість зрозуміти, наскільки ефективними були методи та підходи, які використовувалися в програмі. На основі аналізу отриманих даних можна внести необхідні корективи в програму, щоб вдосконалити її та підвищити ефективність для подальших груп учасників.

#### *Завдання для педагогів:*

1. Повторне тестування рівня емоційного вигорання та стресу. Педагоги повинні пройти повторну діагностику, щоб оцінити зміни в рівні емоційного

вигорання та стресу після проходження програми. Це дасть змогу порівняти результати з початковими даними та оцінити вплив програми на їхній емоційний стан.

2. Заповнення анкет для оцінки задоволеності роботою. Педагоги повинні заповнити анкети для оцінки свого задоволення від роботи, рівня стресу та ефективності методів, що були використані в програмі. Це дозволить зрозуміти, чи змінилася їхня загальна задоволеність роботою та чи допомогли застосовані методи впоратися з емоційними труднощами.

3. Зворотний зв'язок про програму. Педагоги мають надати зворотний зв'язок про програму, оцінюючи її ефективність та корисність для їхнього професійного та емоційного стану. Це дозволить отримати важливу інформацію для коригування програми та покращення її структурних етапів.

4. Розробка рекомендацій для подальшої роботи. На основі аналізу результатів і відгуків педагогів потрібно розробити рекомендації для подальшої роботи в рамках профілактики емоційного вигорання, які можна буде впровадити в майбутніх програмах або індивідуальних планах для педагогів.

Цей етап має на меті оцінити ефективність програми, виявити досягнуті результати та внести необхідні зміни для підвищення її результативності в подальшому.

У разі необхідності, програма може включати постійну підтримку та консультації для педагогів, щоб забезпечити довготривалий ефект та запобігти поверненню симптомів емоційного вигорання. Після завершення основних етапів програми, підтримка може бути надана у вигляді регулярних індивідуальних консультацій з психологом, які дозволяють педагогам продовжувати роботу над своїм емоційним здоров'ям, вдосконалювати навички стрес-менеджменту та підтримувати високий рівень мотивації та емоційної стійкості.

Постійна підтримка також може включати створення спеціалізованих груп для обміну досвідом, де педагоги можуть продовжувати взаємодіяти, отримувати

підтримку від колег і працювати над подоланням нових викликів, що виникають в процесі їх професійної діяльності. Важливо також організувати періодичні тренінги та семінари, щоб постійно оновлювати знання та навички педагогів щодо профілактики стресу та вигорання. Це допоможе забезпечити стійкий результат і запобігти рецидиву вигорання в майбутньому.

Отже, програма подолання емоційного вигорання педагогів є важливою складовою частиною стратегій забезпечення психоемоційного благополуччя педагогічного складу. Вона має комплексний підхід, охоплюючи діагностику, навчання, практичні заходи та постійну підтримку. Завдяки цьому, педагогам надаються інструменти для збереження емоційної стійкості, що позитивно впливає не лише на їхнє самопочуття, але й на якість навчального процесу. Тривала підтримка і регулярне оновлення знань дозволяють педагогам ефективно справлятися з професійними труднощами, що в свою чергу сприяє підвищенню загальної ефективності освітнього середовища.

## Висновки до 2-го розділу

У другому розділі була детально описана організація та методика проведення емпіричного дослідження емоційного вигорання серед вчителів. У межах дослідження професійного вигорання та стресу серед педагогів було використано три основні методики: Maslach Burnout Inventory (MBI) Х. Маслач, «Діагностика емоційного вигорання» С. Джексона та «Шкала професійного стресу» Д. Фонтана. Результати, отримані за допомогою цих методик, дозволили здійснити комплексний аналіз рівня емоційного вигорання, психоемоційного стану та ступеня професійного стресу педагогів.

Результати дослідження за Методикою «Діагностика емоційного вигорання» С. Джексона свідчать про високий рівень професійного вигорання серед педагогів. Показник психоемоційного виснаження у більшості респондентів перевищує критичні межі, досягаючи в середньому 15,2% від загального рівня, що вказує на значне фізичне та емоційне виснаження, хронічну втоми та зниження мотивації до професійної діяльності. Деперсоналізація виявлена у значної частини педагогів, середній рівень якої становить 4,8%. Це свідчить про емоційне відчуження педагогів від учнів і колег, що може призводити до погіршення міжособистісної взаємодії, формального виконання обов'язків та поступового зниження якості освітнього процесу. Емоційне виснаження та деперсоналізація формують передумови для втрати професійного ентузіазму, що з часом може негативно впливати на ефективність педагогічної діяльності.

Значний рівень редуції особистих досягнень, який у середньому становить 18,4%, свідчить про втрату впевненості у власній професійній компетентності та зниження суб'єктивної оцінки ефективності своєї діяльності. Високі показники цього компоненту корелюють із проявами професійної демотивації, що сприяє подальшому загостренню симптомів вигорання та може зумовлювати зниження загальної продуктивності педагогічної роботи.

Методика «Шкала професійного стресу» Д. Фонтана дозволила оцінити рівень стресу серед педагогів та його вплив на професійну діяльність. Аналіз отриманих результатів засвідчив, що 68% педагогів мають середній рівень стресу, 12% – високий рівень, а 20% демонструють низький рівень професійного стресу. Дані свідчать про те, що значна частина педагогів перебуває у стані постійного емоційного напруження, що може з часом призводити до формування синдрому вигорання. Основними причинами стресу респонденти назвали високе робоче навантаження, нестачу підтримки з боку адміністрації, емоційне виснаження та труднощі у взаємодії з учнями та їх батьками.

Нами було розроблено програму корекції та профілактики емоційного вигорання серед вчителів. Програма включає комплекс заходів, спрямованих на зменшення стресу, поліпшення психоемоційного стану та розвитку стратегій подолання стресових ситуацій. Важливими елементами є психотерапевтичні та тренінгові сесії, які дозволяють вчителям навчатися ефективно справлятися з емоційними навантаженнями, зберігаючи професіоналізм і мотивацію в роботі. Таким чином, проведене емпіричне дослідження виявило важливі аспекти прояву емоційного вигорання серед вчителів і показало ефективність програми профілактики та корекції цього явища. Врахування результатів дослідження дозволяє запропонувати цілеспрямовані заходи для підтримки педагогів, що, в свою чергу, сприятиме покращенню їх професійної діяльності та зниженню рівня вигорання в педагогічному середовищі.

## ВИСНОВКИ

Отже, аналіз теоретичних підходів до проблеми професійного вигорання вчителів дозволяє стверджувати, що цей феномен є багатокomпонентним психологічним процесом, що формується під впливом тривалого професійного стресу та перевантаження. Синдром емоційного вигорання характеризується прогресуючим зниженням мотивації до педагогічної діяльності, втратою емоційної чутливості, фізичним і психічним виснаженням, що негативно позначається не лише на особистісному стані вчителя, але й на якості його професійної діяльності.

Розгляд поняття професійного вигорання свідчить про його складну структуру, що включає емоційний, когнітивний, поведінковий та фізіологічний компоненти. З одного боку, це явище можна розглядати як захисну реакцію організму на стресові фактори, однак його прогресування призводить до втрати професійної ефективності, деструкції особистості та погіршення соціальних взаємодій. Основними ознаками синдрому є хронічна втома, розчарування у професійній діяльності, цинічне або байдуже ставлення до учнів, колег та батьків, зростання конфліктності, а також психосоматичні розлади.

Дослідження стадій вигорання демонструє, що цей процес розвивається поступово. Початковий етап супроводжується підвищеним ентузіазмом та залученістю у професійну діяльність, однак поступово накопичення стресових факторів, перевантаження та брак підтримки призводять до емоційного виснаження. На наступних етапах виникає відчуження, втрата мотивації, редукція професійних обов'язків та порушення психоемоційного балансу, що завершується повним професійним виснаженням та негативними змінами у стані фізичного та психічного здоров'я.

Чинники, що сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів, мають як індивідуальний, так і організаційний характер. До них відносяться високий рівень відповідальності, перевантаженість, жорсткі часові обмеження, недостатня матеріальна та моральна винагорода, емоційна напруга, а також

специфіка комунікативної взаємодії в освітньому процесі. Особливо актуальним є дослідження вигорання в умовах Нової української школи, де нові педагогічні вимоги та підходи, з одного боку, сприяють покращенню якості освіти, а з іншого – створюють додаткове навантаження на вчителя.

Аналіз емпіричних показників прояву емоційного вигорання у вчителів показав, що багато педагогів стикаються з різними ступенями вигорання, що впливає на їх професійну діяльність, взаємодію з учнями та колегами. Виявлені основні фактори, що сприяють розвитку вигорання, включають високий рівень стресу, перевантаження роботою та недостатнє емоційне задоволення від професійної діяльності. Також було виявлено, що більшість учасників дослідження відчують значну емоційну втому і зниження мотивації, що свідчить про необхідність впровадження заходів щодо корекції та профілактики вигорання.

У межах дослідження професійного вигорання та стресу серед педагогів було використано три основні методики: Maslach Burnout Inventory (MBI) Х. Маслач, «Діагностика емоційного вигорання» С. Джексона та «Шкала професійного стресу» Д. Фонтана. Результати, отримані за допомогою цих методик, дозволили здійснити комплексний аналіз рівня емоційного вигорання, психоемоційного стану та ступеня професійного стресу педагогів.

Методика MBI Х. Маслач продемонструвала, що значна частина педагогів перебуває у стані формування або вже розвинутого синдрому вигорання. Найбільш вираженими компонентами цього процесу стали емоційне виснаження, деперсоналізація (особистісне віддалення) та редукція особистісних досягнень. Аналіз даних виявив, що у певної частини респондентів відбулося поступове виснаження емоційних ресурсів, що проявляється у втраті мотивації, відчутті професійної неефективності та негативному ставленні до роботи.

Результати дослідження за Методикою «Діагностика емоційного вигорання» С. Джексона свідчать про високий рівень професійного вигорання серед педагогів. Показник психоемоційного виснаження у більшості респондентів перевищує

критичні межі, досягаючи в середньому 15,2% від загального рівня, що вказує на значне фізичне та емоційне виснаження, хронічну втому та зниження мотивації до професійної діяльності.

Деперсоналізація виявлена у значної частини педагогів, середній рівень якої становить 4,8%. Це свідчить про емоційне відчуження педагогів від учнів і колег, що може призводити до погіршення міжособистісної взаємодії, формального виконання обов'язків та поступового зниження якості освітнього процесу. Емоційне виснаження та деперсоналізація формують передумови для втрати професійного ентузіазму, що з часом може негативно впливати на ефективність педагогічної діяльності.

Значний рівень редукації особистих досягнень, який у середньому становить 18,4%, свідчить про втрату впевненості у власній професійній компетентності та зниження суб'єктивної оцінки ефективності своєї діяльності. Високі показники цього компоненту корелюють із проявами професійної демотивації, що сприяє подальшому загостренню симптомів вигорання та може зумовлювати зниження загальної продуктивності педагогічної роботи.

Отримані результати підкреслюють, що значна частина педагогів перебуває у зоні ризику розвитку професійного вигорання, що потребує впровадження заходів психологічної підтримки, оптимізації робочого навантаження та створення сприятливого емоційного клімату в освітньому середовищі. Високі показники всіх трьох компонентів синдрому вигорання вказують на необхідність реалізації профілактичних програм, спрямованих на формування стресостійкості та підвищення рівня професійного благополуччя педагогів.

Методика «Шкала професійного стресу» Д. Фонтана дозволила оцінити рівень стресу серед педагогів та його вплив на професійну діяльність. Аналіз отриманих результатів засвідчив, що 68% педагогів мають середній рівень стресу, 12% – високий рівень, а 20% демонструють низький рівень професійного стресу. Дані свідчать про те, що значна частина педагогів перебуває у стані постійного

емоційного напруження, що може з часом призводити до формування синдрому вигорання. Основними причинами стресу респонденти назвали високе робоче навантаження, нестачу підтримки з боку адміністрації, емоційне виснаження та труднощі у взаємодії з учнями та їх батьками.

Нами було розроблено програму корекції емоційного вигорання серед вчителів. Програма включає комплекс заходів, спрямованих на зменшення стресу, поліпшення психоемоційного стану та розвитку стратегій подолання стресових ситуацій. Важливими елементами є психотерапевтичні та тренінгові сесії, які дозволяють вчителям навчатися ефективно справлятися з емоційними навантаженнями, зберігаючи професіоналізм і мотивацію в роботі. Таким чином, проведене емпіричне дослідження виявило важливі аспекти прояву емоційного вигорання серед вчителів і показало ефективність програми профілактики та корекції цього явища. Врахування результатів дослідження дозволяє запропонувати цілеспрямовані заходи для підтримки педагогів, що, в свою чергу, сприятиме покращенню їх професійної діяльності та зниженню рівня вигорання в педагогічному середовищі.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аврамейка М. Л. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Лютіж: Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
2. Артеменко А., Нагорна Н. Психоемоційне вигорання вчителя під час війни. Суспільство та національні інтереси. №1 (1). 2024. С. 12-16.
3. Астремська І. В. Супервізія : профілактика та корекція емоційного вигорання працівників професій допомоги : монографія / І. В. Астремська. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. 132 с.
4. Батуріна М., Перема В. Підготовка майбутніх педагогів до запобігання синдрому професійного вигорання. Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти. №8 (1). 2018. С. 58-67.
5. Бегун-Трачук Л. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі, № 5, Травень 2021, С. 128–133.
6. Белякова С., Кончаківська К. Особливості психологічного вигорання педагогів закладу дошкільної освіти. Перспективи та інновації науки. №13 (18). 2022. С. 13-18.
7. Бойко В. В., Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання». *Молодий вчений*. 2015. № 4(3). С. 103-105.
8. Босько В. Інформаційні причини емоційного вигорання та аутоімунних захворювань. II Всеукраїнський форум китайської образної медицини. (м. Одеса, 67 квітня 2019). Одеса. Асоціація китайської образної медицини України, 2019. С. 108-118.
9. Босько В. Методи самопізнання і самопомоги Н. Пезешкіана – ефективний засіб профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. Психологія життєвого простору особистості в сучасних умовах кризи,

глобалізації та цифрової трансформації суспільного життя: матеріали Міжнародної науковопрактичної конференції (м. Одеса, 14-15 вересня 2022 року). Одеса. МГУ, 2023. С. 41-44.

10. Босько В. Профілактика емоційного вигорання екстремальних психологів засобами тренінгу з використанням методів самопізнання і самопомоги Н. Пезешкіана. Науковий журнал з соціології та психології «Габітус». Випуск 49. Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 175-180.

11. Босько В. Теоретико-емпіричний аналіз проблеми емоційного вигорання психологів сектору безпеки та оборони України. Вісник Національного університету оборони України. №3 (73), Київ, Національна академія оборони України, 2023. С. 41-49.

12. Босько В. Теоретичний аналіз проблеми профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. Науковий журнал «Проблеми екстремальної та кризової психології» №3, Харків, НУЦЗУ, 2022. С. 20-29.

13. Булах В. Синдром професійного вигорання як складний психофізіологічний феномен. *Медсестринство*. 2015. № 4. С. 47–51.

14. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. Запоріжжя : КПУ, 2021. Вип. 75, т. 1. С. 68-72.

15. Варнавська І. Фактори емоційного вигорання педагогів. *Наука і техніка сьогодні*. №14 (28). 2023. С. 55.

16. Вахоцька І. О. Проблема емоційного вигорання у професійній діяльності особистості. *Вісник Харківського національного університету імені ВН Каразіна. Серія: Психологія*. №57. 2015. С. 6-8.

17. Водянка Л. Д., Д. А. Суховецька, А. А. Занюк. Поняття емоційного вигорання та його профілактика. *Інвестиції: практика та досвід*. №3. 2022. С. 49-53.

18. Галян О. І. Відповідальність та емоційне вигорання педагогів. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2019. Вип. 2, С. 16–23.
19. Грейліх О. Особливості синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності педагога. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. Педагогіка. Психологія. Філософія*. №28 (2). 2013. С. 433-438.
20. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології №1*, Вип. 35. 2012. С. 30-33.
21. Грозов А. М. Мотивація персоналу як інструмент управління якістю праці на підприємстві. *Матеріали XVII Всеукр. наук.-практ. конф. пам'яті проф. ТНТУ ім. І. Пулюя, акад. НАН М. Г. Чумаченка: Управління бізнес-процесами підприємств у контексті індустрії 4.0*, 11 жовтня 2024 року. Т. : ТНТУ, 2024. С. 28-29.
22. Діденко І. Дослідження емоційного вигорання у поліцейських підрозділу поліції особливого призначення «корд». *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. Т. 3. С. 83–88. URL: [http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/3\\_2018/11.pdf](http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/3_2018/11.pdf) (дата звернення: 15.03.2025)
23. Драга Т. М., Мялюк О. П., Криницька І. Л. Особливості синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. *Медсестринство*. 2017. №3. С.48-51.
24. Дубчак О. Синдром вигорання як прояв професійної деформації педагогів. *Proceedings of the National Aviation University. Series: Pedagogy, Psychology*. №12. 2018. С. 118-123.
25. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. *Психолог*. 2010. № 45. С. 3–5.

26. Жидко М. Є., О. В. Журавская. Особливості психологічної диференціації професійної дезадаптації, професійної деформації та емоційного вигорання. *Психологія: реальність і перспективи*. №4. 2015. С. 99-103.
27. Жогно, Ю. П. Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 наук. кер. І. Г. Головська; Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2009. 249 с.
28. Зайчикова Т. В., Карамушка Л. М., Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій. Київ: Міленіум, 2006. 365 с.
29. Карамушка Л., Гнускіна Г. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
30. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості: Навч. Посібник. Київ : Либідь, 2007. 256 с.
31. Киселиця О. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. *Молодий вчений*. №3.55.3. 2018. С. 89-92.
32. Кім О. В. Формування захисних реакцій у психолога та професійне вигорання. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. № 2. С. 170-181.
33. Ковалькова Т. О. Психологічні чинники попередження емоційного вигорання вчителів старших класів. *Український науковий вісник: Соціальна психологія*. №1. 2010. С. 39.
34. Ковалькова Т. О. Синдром емоційного вигорання у вчителів: діагностика та шляхи подолання. *Соціально-економічні та правові аспекти розвитку суспільства*. Київ: Університет економіки та права «КРОК», 2020. С. 200–219.
35. Ковпак Г. Невтішна статистика: 64% українців відчують емоційне вигорання. *Сьогодні*. URL: <https://lifestyle.segodnya.ua/ua/lifestyle/psychology/neuteshitelnayastatistika-64->

ukraincev-oshchushchayut-emocionalnoe-vygoranie1019945.html (дата звернення: 31.03.2025)

36. Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія». ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ, 2016. 352 с.

37. Кононенко О. І. Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* №2 (1). 2014. С. 81-85.

38. Куделя І. С., Перепелюк Т. Д. Психологічні особливості професійного вигорання вчителя середньої школи. *Актуальні проблеми психології.* 2019. Т. XI. Вип. 19. С. 381–395.

39. Кузнєцов М. А., Грицук О. В. Аналіз ефективності програми формування у вчителів вмінь протистояти процесу розвитку синдрому емоційного вигорання. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені ГС Сковороди. Психологія.* №39. 2011. С. 113-126.

40. Лаврова М. Г. Теоретичний аналіз сучасних поглядів на поняття «емоційне вигорання». *Вісник Одеського національного університету. Психологія.* №19.2 (32). 2014. С. 33-38.

41. Левус Н. І., Гупаловська В. А. Емоційне вигорання матерів у взаємостосунках з дітьми. *Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної.* Тернопіль: Стереарт, 2014. С. 334–336.

42. Лефтеров В. О., Босько В. Методи попередження і подолання синдрому «вигорання» у екстремальних психологів. *Медикопсихологічні та інформаційні аспекти реабілітації і абілітації людини: матеріали науковопрактичної конференції з міжнародною участю (м. Костянтинівка, 20 жовтня 2020 року) / за заг. ред. проф. О.А. Панченко.* Костянтинівка, 2020. С. 135-138.

43. Лефтеров В., Босько В. Психотренінгові технології профілактики та корекції емоційного вигорання екстремальних психологів після психологічної роботи з учасниками бойових дій. *Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія*. Том. II / за заг. Ред. В.П. Садкового, О. В. Тімченка. Харків, 2022. С. 256-272.
44. Льошенко О., Кондратьєва В. Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». *Вісник Львівського університету*. Серія психологічні науки. №3. 2021. С. 105-112.
45. Мельничук А. Ю. Дослідження синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю з допомогою Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF). *Науковий журнал «Габітус» Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій*. Вип. 25, 2021. С. 158-162.
46. Метельська Н. Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників. *Психологія і особистість*. №1. 2015. С. 97-108.
47. Мешко Г. М. Професійний стрес у діяльності педагога. *Педагогічний альманах*. №19. 2013. С. 95-101.
48. Моначин І. Л. Психологічні особливості професійного вигорання іт-спеціалістів. *Матеріали VIII Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів. Актуальні задачі сучасних технологій*. Тернопіль 27-28 листопада 2019. С. 136.
49. Морская Л. І. Професійне вигорання українського педагога: міф чи реальність?». *Педагогіка*. 2011. № 2 С. 43.
50. Назарук Н. Каузально-телеологічний формат профілактики професійного вигорання вчителя. *Психологія особистості*. №1. 2012. С. 119-128.
51. Павлюк М. М., Д. С. Журавська, Н. Клімишина. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології*.

*Психологія особистості. Психологічна допомога особистості.* №18.11. 2018. С. 226-244.

52. Панасюк О., Фаловська І. Психосоціальні детермінанти професійного вигорання педагогів: виклики та способи подолання. *Перспективи та інновації науки.* №10 (44). 2024. С. 78-80.

53. Перегончук Н. В. Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. *Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук.пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка.* Т. XII, ч. 4. К., 2010. С. 322- 331.

54. Періг І.М. Пошук ресурсів як умова підтримки ментального здоров'я особистості. *Матеріали Міжнародної наукової конференції «Воєнні конфлікти та техногенні катастрофи: історичні та психологічні наслідки».* Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2024. С. 32-33. Режим доступу: [https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/44761/2/MCTD\\_2024\\_Perig\\_I-Search\\_of\\_resources\\_as\\_a\\_condition\\_32-33.pdf](https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/44761/2/MCTD_2024_Perig_I-Search_of_resources_as_a_condition_32-33.pdf) (дата звернення 19.11.2024)

55. Писаренко, Ю. В. Професійне вигорання як психолого-педагогічна проблема. *Розвиток освіти і науки: проблеми, теорія, досвід і перспективи,* 2021. С.159-162.

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

57. Полянська Ю. М. Чинники виникнення синдрому емоційного вигорання у медпрацівників. *Формування сучасної науки: методика та практика : матеріали II Міжнар. студент наук конф.,* Вінниця, 4 листоп. 2022 р. / ГО «Молодіж. Наук. ліга». – Вінниця : Європейська наукова платформа, 2022. С. 341-342.

58. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.

59. Радчук Г.К. Психолого-педагогічні чинники попередження професійного вигорання у майбутніх фахівців. *Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції "Психологія бізнесу та управління: виклики сьогодення"*, 16-17 березня 2018 р. / за ред. В. П. Мельник; відповід. за вип. Н. І. Жигайло, М. О. Кохан, Ю. В. Максимець. Львів: СПОЛОМ, 2018. 236 с. С. 170-173  
[http://194.44.132.109/bitstream/123456789/13545/1/Radchuk\\_st4.pdf](http://194.44.132.109/bitstream/123456789/13545/1/Radchuk_st4.pdf)
60. Радчук Г.К. Становлення асертивності студентів як чинник попередження професійного вигорання у майбутніх фахівців. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2016. Вип. 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn\\_2016\\_1\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2016_1_10)
61. Романовська О. О. Синдром емоційного вигорання в професійній діяльності викладача ВНЗ як психологічна і педагогічна проблема. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти* : зб. наук. пр. / укр. інж.-пед. акад. Харків, 2017. № 54-55. С. 357-366.
62. Синдром емоційного вигорання. URL: <https://dmk.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04.pdf> (дата звернення: 31.03.2025)
63. Ситнік С. Особистісні детермінанти емоційного вигорання педагогів. *Наука і освіта* : наук.-практ. журнал. 2024. № 1. С. 81-88.
64. Сіроха Л. В. Психологічні особливості емоційного вигорання у вчителів початкової школи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. №1.3. 2018. С. 201-205.
65. Терлецька Ю. Вплив емоційного вигорання викладачів вищої школи на ефективність їх фахової діяльності. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. №2. 2016. С. 85-94.
66. Туз Л. Г. Синдром емоційного вигорання медичних сестер на етапі ранньої професіоналізації. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка*. Т.9. Вип.13. 2020. С.371-380.

67. Хандрига Т. ПРО професійне вигорання: як розпізнати, запобігти та подолати? *Pravokator*. URL: <https://pravokator.club/news/proprofesijne-vygorannya-uak-rozpiznaty-zarobigty-ta-podolaty/> (дата звернення: 31.03.2025)
68. Черкаська Є. Ф. Профілактика і корекція емоційного вигорання у вчителів загальноосвітніх шкіл. *Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінг. Збірник тез доповідей VI Всеукраїнської науково-практичної конференції. Умань-Київ: Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини; Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2021.С. 76.*
69. Чернякова О. В., Морозова Р. Вплив психоемоційного здоров'я вчителя на його професійну діяльність. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: Педагогічні науки. №6. 2018. С. 132.*
70. Чернякова О. В., Отчич Л. М. До проблеми вивчення «професійного вигорання» педагога. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: Педагогічні науки. №8. 2017. С. 125.*
71. Шиделко А. В., Мачита А. Б. Психологічний аналіз феномену емоційного вигорання особистості. *The 6 th International scientific and practical conference Science and innovation of modern world (February 23-25, 2023). Cognum Publishing House, London, United Kingdom. 2023. С. 71-77.*
72. Burisch M. In search of a theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout. *In Professional burnout: recent developments in theory and research*. Ed. W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. London: Taylor and Francis, 1993. P. 75–93.
73. Burnout Symptoms and Treatment Elizabeth Scott Medically reviewed by Steven Gans, MD Updated on March 20, 2020. 23 p.
74. Carolyn M. Aldwin What is Stress, *AICT*. P. 44-76.
75. David Rock Announcing the Healthy Mind Platter. *The healthy mind platter for optimal brain matter*, June 2, 2011. P. 52-71.

76. Dierendonck D.V., Schaufeli W.B., Sixma H.J. Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory. *Journal of social and clinical psychology*. 1994. V. 13 (1). P. 86-100.
77. Etzion D. Burnout : The hidden agenda of human distress, IIBR series in Organizational Behavior and Human Resources. Israel : The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University, 1987. P. 16-17.
78. Gitnux. Social Work Burnout 2023: Uncovering the Startling Statistics. URL: <https://blog.gitnux.com/social-work-burnoutstatistics/#:~:text=34%25%20of%20practicing%20social%20workers,physical%20demands%20of%20their%20job> (дата звернення: 31.03.2025)
79. Gomez-Garcia R., Alonso-Sangregorio M., Llamazares-Sa´nchez M. Burnout in social workers and socio-demographic factors. *Journal of Social Work*. 2020, Vol. 20(4) C. 463-482.
80. Heinemann LV, Heinemann T. Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open*. 2017. № 7(1) P. 33-76.
81. Maddi S. R., Khoshaba D. M. Hardiness and Mental Health. *Journal of Personality Assessment*. 1994. Vol. 63. № 2. P. 265-274
82. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 2001, V.52. p. 397-422.
83. Maslach C. Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*. 1998, Vol. 7. P. 63-74 .
84. Maslach, C., Leiter, M. P. Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 2016. № 15. C. 103-111.
85. Pravokator. Як уникнути синдрому “професійного вигорання”?. URL: <https://pravokator.club/news/yak-unyknuty-syndromuprofesijnogovygorannya/> (дата звернення: 31.03.2025)
86. World Health Organization. We’re doctors but we’re also human : helping Syrian health workers handle severe stress. URL: <https://www.who.int/news/item/08-10->

2017-we-re-doctors-but-we-re-alsohuman-helping-syrian-health-workers-handle-severe-stress (дата звернення: 31.03.2025)

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Анкета для дослідження емоційного вигорання серед педагогів

Шановний(а) педагог(иня), ця анкета призначена для вивчення рівня емоційного вигорання серед педагогів у сучасних умовах. Ваші відповіді допоможуть зрозуміти, як покращити умови праці та підтримати педагогів. Анкета є анонімною, і всі дані будуть використані лише в узагальненому вигляді.

Інструкція:

Будь ласка, дайте відповіді на наступні запитання. Ваші відповіді є конфіденційними і будуть використані лише в узагальненому вигляді для наукових цілей.

Загальна інформація

1. Вік:

До 25 років

26-35 років

36-45 років

46-55 років

Понад 55 років

2. Стать:

Чоловіча

Жіноча

1. Стаж роботи в освіті:

До 5 років

6-10 років

11-20 років

Понад 20 років

4. Тип навчального закладу:

Дошкільний

Школа

Коледж

Університет

Основна частина

5. Як часто ви відчуваєте втоми після робочого дня?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Завжди

6. Чи відчуваєте ви зниження мотивації до роботи?

Так

Ні

7. Як часто ви відчуваєте емоційне виснаження?

Ніколи

Рідко

Іноді

Часто

Завжди

8. Чи відчуваєте ви, що ваша робота недооцінена?

Так

Ні

9. Чи відчуваєте ви підтримку з боку колег та керівництва?

Завжди

Часто

Іноді

Рідко

Ніколи

10. Які фактори, на вашу думку, найбільше впливають на ваше емоційне вигорання? (Виберіть всі, що підходять)

Високе навантаження

Недостатня підтримка

Низька оплата праці

Відсутність професійного розвитку

Інше (вкажіть)

11. Чи використовуєте ви якісь стратегії для подолання стресу? Якщо так, то які?

12. Як ви оцінюєте свій рівень стресу на роботі за шкалою від 1 до 10?

13. Чи відчуваєте ви, що сучасні умови (наприклад, дистанційне навчання) вплинули на ваш емоційний стан?

Так

Ні

14. Чи є у вас можливість брати участь у програмах підвищення кваліфікації або тренінгах з управління стресом?

Так

Ні

15. Що, на вашу думку, могло б покращити ваш емоційний стан на роботі? (Відкрите питання)

16. Чи відчуваєте ви, що ваша робота впливає на ваше особисте життя?

Так

Ні

17. Чи є у вас можливість отримати психологічну підтримку на роботі?

Так

Ні

18. Чи відчуваєте ви, що ваша робота має сенс і приносить задоволення?

Завжди

Часто

Іноді

Рідко

Ніколи

19. Чи відчуваєте ви, що можете впливати на прийняття рішень у вашому навчальному закладі?

Так

Ні

20. Будь ласка, поділіться будь-якими додатковими коментарями або думками щодо вашого емоційного стану на роботі. (Відкрите питання)

### Методика «Професійне вигорання» К. Маслач

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою, кожне з яких слід оцінити. Якщо ви відповіли «ніколи», то вашій відповіді приписується бал 0; «дуже рідко» – 1; «рідко» – 2, «іноді» – 3; «часто» – 4, «дуже часто» – 5, «завжди» – 6. Ваші відповіді не будуть оцінюватися як гарні чи погані, тому просимо виявити відвертість. Над твердженнями не слід довго роздумувати. Достовірні відповіді ті, котрі першими прийшли в голову.

Опитувальник

Варіант для педагогів

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюся вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з дітьми цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього і усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

### Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» (С. Джексон)

**Інструкція.** На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні».

#### Текст опитувальника:

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути па самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.
8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу па роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, ию вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.

20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.
28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.
29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.
30. У спілкуванні па роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».
31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.
32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).
33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерові, але не в змозі цього зробити.
34. Я дуже хвилююся за свою роботу.
35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.
36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.
37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.
38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.
39. Останнім часом мене переслідують невдачі па роботі.
40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.
41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.
42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.
43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.
44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.
46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.
47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.
48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.
49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.
50. Успіхи в роботі надихають мене.
51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).
52. Я втратив спокій через роботу.
53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.
54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.
55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.
56. Я часто працюю через силу.
57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.
58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.
59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.
60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.
61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.
62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.
63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поведжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.

74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається тіа роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.
83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.
84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

### Бланк для відповідей

Назва навчального закладу \_\_\_\_\_

Повних років: \_\_\_\_\_

Дата діагностування: \_\_\_\_\_

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	Сума балів 1-7
Відповідь + або -								
№ з/п	8	9	10	11	12	13	14	Сума балів 8-14
Відповідь + або -								
№ з/п	15	16	17	18	19	20	21	Сума балів 15-21
Відповідь + або -								
№ з/п	22	23	24	25	26	27	28	Сума балів 22-28
Відповідь + або -								
№ з/п	29	30	31	32	33	34	35	Сума балів 29-35
Відповідь + або -								
№ з/п	36	37	38	39	40	41	42	Сума балів 36-42

Відповідь + або -								
№ з/п	43	44	45	46	47	48	49	Сума балів43-49
Відповідь + або -								
№ з/п	50	51	52	53	54	55	56	Сума балів50-56
Відповідь + або -								
№ з/п	57	58	59	60	61	62	63	Сума балів57-63
Відповідь + або -								
№ з/п	64	65	66	67	68	69	70	Сума балів64-70
Відповідь + або -								
№ з/п	71	72	73	74	75	76	77	Сума балів71-77
Відповідь + або -								
№ з/п	78	79	80	81	82	83	84	Сума балів78-84
Відповідь + або -								

### **Обробка та інтерпретація результатів:**

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів — зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку — 10 балів — отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

*Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:*

- 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;
- 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;
- 3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» — сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

### **«Ключ»**

#### **Фаза «Напруження»**

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2),+13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Незадоволеність собою:

-2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»:

+3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія:

+4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

#### **Фаза «Резистенція»**

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:

+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:

+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:

+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

#### **Фаза «Виснаження»**

1. Емоційний дефіцит:

+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:

+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

#### **Інтерпретація результатів**

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання». Насамперед, необхідно *звернути увагу на окремі симптоми*. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів — симптом не сформований;

10-15 балів — симптом на стадії формування;

16 і більше балів — симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів — *осмислення показників фаз розвитку «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».*

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різі — реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан

нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- ✓ 36 і менше балів — фаза не сформована;
- ✓ 37—60 балів — фаза на стадії формування;
- ✓ 61 і більше балів — фаза сформована

### Шкала професійного стресу

1. Дві людини, добре вас знають, обговорюють вас (**X** - це ви). Які з наступних тверджень вони найімовірніше стали б використовувати?

- а) **X**- дуже замкнута людина. Здається, що нічого сильно його (її) не турбує.
- б) **X**- чудовий чоловік, але ви повинні бути обережні, коли говорите йому (їй) щось час від часу.
- в) Здається, що в житті **X** завжди відбувається не так, як треба.
- г) Я незмінно знаходжу **X** дуже нудним і непередбачуваним.
- д) Чим менше я бачу **X**, тим краще.

2. Притаманні чи вам у житті деякі з наступних найбільш поширених особливостей?

- Почуття, що вам рідко вдається що-небудь зробити правильно;
- Почуття, що вас переслідують, заганяють в кут або в пастку;
- Погане травлення;
- Поганий апетит;
- Безсоння ночами;
- Короткочасні запаморочення і прискорене серцебиття;
- Надмірна пітливість в відсутність фізичних навантажень і спеки;
- Панічні відчуття в натовпі або в закритому приміщенні;
- Втома і брак енергії;
- Почуття безнадійності ("яка користь у всьому цьому? ..");
- Слабкість або нудота без будь-яких зовнішніх причин;
- Дуже сильне роздратування з приводу дрібних подій;

- Нездатність розслабитися вечорами;
- Регулярні пробудження серед ночі або рано вранці;
- Труднощі у прийнятті рішень;
- Неможливість перестати обдумувати або переживати події минулого дня;
- Сльозливість;
- Переконавання, що ви ні з чим толком не можете впоратися;
- Недолік ентузіазму навіть по відношенню до найбільш значущих і важливим життєвим справах;
- Небажання зустрічатися з новими людьми і освоювати новий досвід;
- Нездатність сказати "ні", коли вас просять щось зробити;
- Відповідальність велика, ніж та, з якою ви можете впоратися.

3. Наскільки ви оптимістичні в даний час?

- а) більше, ніж звичайно;
- б) менше, ніж звичайно;
- в) як звичайно.

4. Чи подобається вам дивитися спортивні змагання?

- а) так;
- б) немає.

5. Чи можете ви дозволити собі подовше поніжитися в ліжку у вихідні дні, не відчуваючи при цьому почуття провини?

- а) так;
- б) немає.

6. Чи можете ви в розумних межах (професійно і особистісно) говорити відверто?

- а) з начальником;
- б) з колегами;
- в) з членами сім'ї.

7. Хто зазвичай несе відповідальність за найбільш важливі рішення у вашому житті?

- а) ви самі;
- б) хтось інший.

8. Коли вас критикують на роботі керівники, як ви зазвичай відчуваєте себе?

- а) сильно засмученим;
- б) помірно засмученим;
- в) слабо засмученим.

9. Ви закінчуєте робочий день з почуттям задоволення від досягнутого:

- а) часто;
- б) іноді;
- в) тільки зрідка.

10. Чи відчуваєте ви більшу частину часу відчуття, що у вас є неулаженні конфлікти з колегами?

- а) так;
- б) немає.

11. Обсяг виконуваної вами роботи перевищує відведений для цього час:

- а) постійно;
- б) іноді.

12. Чи чітко ви уявляєте собі, які у вас професійні перспективи?

а) як правило;

б) іноді;

в) лише зрідка.

13. Могли б ви сказати, що зазвичай достатньо часу, який ви витрачаєте на себе?

а) так;

б) немає.

14. Якщо ви хочете обговорити з ким-небудь свої проблеми, чи легко вам зазвичай знайти слухача?

а) так;

б) немає.

15. Чи знаходитеся ви на шляху, більш-менш забезпечує досягнення ваших головних життєвих цілей?

а) так;

б) немає.

16. Ви сумуєте на роботі:

а) часто;

б) іноді;

в) дуже рідко.

17. Ви з задоволенням збираєтеся на роботу?

а) у більшості випадків;

б) в деякі дні;

в) лише зрідка.

18. Чи відчуваєте ви, що на роботі гідно цінують ваші здібності і справи?

а) так;

б) немає.

19. Чи відчуваєте ви себе по достоїнству винагородженим на роботі за ваші здібності і справи (маючи на увазі статус і просування по службі)?

а) так;

б) немає.

20. Чи є у вас відчуття, що ваші керівники:

а) активно заважають вам працювати;

б) активно допомагають вам у роботі?

21. Якби 10 років тому ви мали можливість побачити себе таким професіоналом, яким ви є зараз, ви б визнали себе:

а) перевершив власні очікування;

б) відповідним власним очікуванням;

в) не досягли власних очікувань.

22. Якби ви повинні були оцінити в балах почуття симпатії до самого себе за шкалою від 5 (максимум) до 1 (мінімум), який бал ви б собі виставили?

## КЛЮЧ

Номер питання	Варіант відповіді				
	а	б	в	г	д
1	0	1	2	3	4
2	За кожну відповідь "так" - 1 бал				
3	0	1	2	-	-
4	0	1	-	-	-

5	0	I	-	-	-
6	За кожну відповідь "так" - 0 балів, "ні" - 1 бал				
7	0	I	1	-	-
8	2	0	-	-	-
9	0	1	2	-	-
10	1	0	-	-	-
11	2	1	0	-	-
12	0	1	2	-	-
13	0	1	-	-	-
14	0	1	-	-	-
15	0	1	-	-	-
16	2	1	0	-	-
17	0	1	2	-	-
18	0	1	0	-	-
19	0	1	-	-	-
20	1	0	-	-	-
21	0	1	2	-	-
22	0 балів за відповідь "5", 1 бал за відповідь "4", 2 бали за відповідь "3", 3 бали за відповідь "2", 4 бали за відповідь "1" і 5 балів за відповідь "0"				

## ІНТЕРПРЕТАЦІЯ СУМАРНОЮ ОЦІНКИ

Бали, одержувані за шкалою стресу, потрібно інтерпретувати дуже обережно. Існує занадто велике число чинників, що лежать за межами цих шкал, але роблять вплив на способи, які ми використовуємо, стикаючись зі стресом і намагаючись з ним впоратися. Число факторів настільки велике, що дві людини, що мають один і той же сумарний бал, можуть реально переживати абсолютно різний рівень напруги. Проте в якості загальних орієнтирів пропоновані шкали можуть дати корисну інформацію.

0-15балів. Стрес не є проблемою вашого життя. Сказане зовсім не означає, що ваш рівень не дозволяє зберігати стан зайнятості і задоволеності. Дана шкала призначена тільки для того, щоб оцінити небажані відповіді на стрес.

- 16-30 балів. Це помірний рівень стресу для зайнятого та багато працюючого професіонала. Проте слід проаналізувати ситуацію і подивитися, як можна розумно зменшити стрес.
- 31-45 балів. Стрес являє безумовну проблему. Очевидна необхідність корекційних дій. Чим довше ви будете працювати при такому рівні стресу, тим важче що-небудь зробити з ним. Це серйозний привід для ретельного аналізу вашому професійному житті.
- 46-60 балів. На цьому рівні стрес являє собою головну проблему, і щось має бути зроблено негайно. Ви можете виявитися дуже близькі до стадії виснаження в загальний адаптаційний синдром. Напруга має бути ослаблена.